

PENGARUH SISTEM KONTRAK *OUTSOURCING* DAN *LEADERSHIP*

***OTORITER STYLE* TERHADAP KINERJA SATPAM**

PT. HANFANULIH PUTRA

SKRIPSI



Oleh :

M. ARDIYAN PAMUNGKAS

NIM. 21010026

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA
BOJONEGORO
TAHUN 2025**

PENGARUH SISTEM KONTRAK *OUTSOURCING* DAN *LEADERSHIP*

***OTORITER STYLE* TERHADAP KINERJA SATPAM**

PT. HANFANULIH PUTRA

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat
guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

Oleh :

M. ARDIYAN PAMUNGKAS

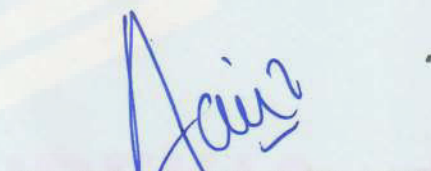
NIM. 21010026

Menyetujui:

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,


Dr. Ari Kuntardina, ST., SE., MM
NUPTK. 3754753654230070


Dr. Abdul Azis Safii, SE., MM
NUPTK. 5247761662130200

Dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Oleh:

Nama Mahasiswa : M. Ardiyan Pamungkas

NIM : 21010026

Disetujui dan diterima pada:

Hari, tanggal : Rabu, 20 Agustus 2025

Tempat : STIE Cendekia Bojonegoro

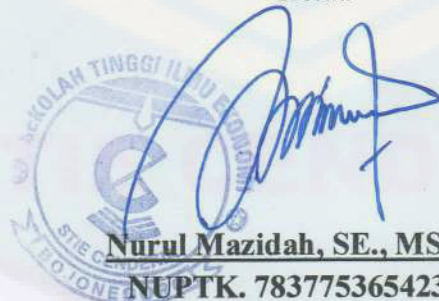
Dewan Penguji Skripsi :

- | | | |
|-----------------------|----------------------------------|---------|
| 1. Ketua Penguji | : Drs. Suprpto, MM. | (.....) |
| 2. Sekertaris Penguji | : Dr. Abdul Azis Safii, SE., MM. | (.....) |
| 3. Anggota Penguji | : Fatkhur Mu'in, S.Ag., MM. | (.....) |

Disahkan oleh :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Ketua



Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak.
NUPTK. 7837753654232242

MOTTO

“ Ngalah, Ngaleh, Ngolah ”

Mengalah dari semua permasalahan, Menghindar untuk tidak terjerumus dalam suatu permasalahan, dan mengolah pikiran sebagaimana apa yang harus kita lakukan untuk mencari jalan keluar.

-M. Ardiyan Pamungkas

PERSEMBAHAN

Diri saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan pendidikan sarjana Manajemen

Ibu, Bapak, dan Saudara Kandungku

Ibu, Bapak Dosen dan Seluruh Civitas Akademika STIE Cendekia Bojonegoro

Teman Sejawatku

Almamaterku

ABSTRAK

Pamungkas, M Ardiyan. 2025. *Pengaruh Sistem Kontrak Outsourcing dan Leadership Otoriter Style Terhadap Kinerja Satpam PT. Hanfanulih Putra*. Skripsi, Manajemen, STIE Cendekia Bojonegoro. Dr. Ari Kuntardina, ST., SE., MM selaku dosen pembimbing satu, dan Dr. Abdul Aziz Safii, SE., MM selaku dosen pembimbing dua.

Kata Kunci : Sistem Kontrak *Outsourcing*, Leadership Otoriter Style, Kinerja Satpam

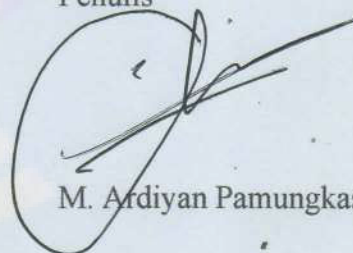
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Kontrak *Outsourcing* dan Leadership Otoriter Style Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan PT. Hanfanulih Putra. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya indikasi adanya kurang perhatian terhadap personil *outsourcing* yang berdampak pada kualitas kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosatif kausal. Sampel sebanyak 109 orang satpam yang diambil menggunakan teknik probability sampling dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem kontrak *outsourcing* dan leadership otoriter style, sedangkan variabel dependen adalah kinerja satpam. Hasil penelitian ini menunjukkan baik sistem kontrak *outsourcing* maupun Leadership Otoriter Style memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satpam. Temuan ini mengindikasikan bahwa kejelasan hubungan kerja, pemberian upah, dan jaminan sosial, serta kepemimpinan yang tegas dapat meningkatkan kinerja personel satuan pengamanan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menyusun kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap : M. Ardiyan Pamungkas
NIM : 21010026
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 25 November 2001
Pendidikan Sebelumnya : MA Abu Darrin
Nama Orangtua/Wali : Marwoto
Alamat Rumah : Ds. Sumbertlaseh RT/RW 06/01, Dander, Bojonegoro
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kontrak *Outsourcing* dan *Leadership*
Otoriter Style terhadap Kinerja Satpam PT. Hanfanulih Putra

Bojonegoro, 20 Agustus 2025

Penulis



M. Ardiyan Pamungkas

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Ardiyan Pamungkas

NIM : 21010026

Program Studi : Manajemen

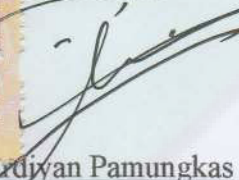
Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Sistem Kontrak *Outsourcing* dan *Leadership Otoriter Style* terhadap Kinerja Satpam PT. Hanfanulih Putra” adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ijazah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 20 Agustus 2025

Yang Menyatakan




M. Ardiyan Pamungkas
21010026

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri teladan bagi umat manusia atas petunjuk yang diberikan. Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan guna pendidikan akhir setara satu Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah, dan kemudahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro.
3. Ibu Latifa Anom, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Ibu Dr. Ari Kuntardina, ST., SE., MM dan Bapak Dr. Abdul Aziz Safii, SE., MM selaku dosen pembimbing skripsi, banyak terimakasih atas ilmu, waktu, dan bimbingannya yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para dosen, Karyawan, rekan sejawat, dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.

6. Bapak. Muh. Koharudin Prismandani selaku direktur utama perusahaan PT. Hanfanulih Putra yang telah memberikan dukungan serta ijin untuk dilaksanakannya penelitian.
7. Staff Perusahaan dan anggota Satpam Perusahaan PT. Hanfanulih Putra yang telah memberikan kerjasama yang baik dalam pelaksanaan penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan kepercayaan dan dukungan penuh melalui doa untuk penulis untuk menyelesaikan pendidikan Srata Satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bojonegoro, 20 Agustus 2025

Penulis



M. Ardiyan Pamungkas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBARAN PERSETUJUAN	ii
LEMBARAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
BIODATA SINGKAT PENULIS	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Cakupan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Cakupan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR	11
A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori	11
1. Sistem Kontrak <i>Outsourcing</i>	11
2. <i>Leadership otoriter style</i>	14
3. Kinerja Satpam.....	16
B. Kajian Empiris	19
C. Karangka Berfikir	21

D. Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Metode dan Teknik Penelitian	23
B. Jenis Data dan Sumber Data	23
1. Jenis Data	23
2. Sumber Data.....	24
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	25
1. Populasi	25
2. Sampel	25
3. Teknik Sampling.....	26
D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data	27
1. Wawancara.....	27
2. <i>Kuesioner</i> (Angket)	28
3. Observasi	29
E. Definisi Operasional	29
F. Metode dan Teknik Analisis Data	31
1. Uji Instrumen	31
2. Uji Asumsi Klasik.....	32
3. Analisis Regresi Linier Berganda	34
4. Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran singkat Obyek Penelitian	37
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data	44
1. Hasil Penelitian	44
2. Analisis data	54
C. Pembahasan.....	66

BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76
Lampiran 1. Lembar Kuesioner Responden	76
Lampiran 2. Data Responden.....	80
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden	89
Lampiran 4. Hasil Rekapitulasi Demografi Responden.....	94
Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Kuesioner Responden.....	95
Lampiran 6. Hasil Analisis Data.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pengguna Jasa Outsourcing PT. Hanfanulih Putra	3
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. Persentase Pengambilan Sampel.....	26
Tabel 4 Skala Likert	29
Tabel 5. Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 6. Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 7. Usia Responden	46
Tabel 8. Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 9. Masa Kerja Responden.....	48
Tabel 10. Rekapitulasi Variabel Sistem Kontrak Outsourcing	49
Tabel 11. Rekapitulasi Variabel Leadership Otoriter Style	51
Tabel 12. Rekapitulasi Variabel Kinerja Satpam	53
Tabel 13. Hasil Uji Validitas	55
Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov.....	58
Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan` Uji Park.....	60
Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 19. Hasil Uji Parsial (Uji T)	63
Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Database Anggota Abujapi Tahun 2025	2
Gambar 2. Karangka Berpikir	22
Gambar 3. Struktur Perusahaan	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, banyak perusahaan atau organisasi publik milik negara maupun swasta yang mulai menerapkan sistem *outsourcing* di Indonesia. Karena penggunaan sistem *outsourcing*, perusahaan dapat meringankan biaya tenaga kerja dan lebih fokus untuk menggapai tujuan perusahaan. Salah satu strategi yang banyak diterapkan oleh perusahaan dalam rangka efisiensi tenaga kerja adalah penerapan sistem kontrak *Outsourcing*. Perusahaan Industri *Outsourcing* merupakan sektor yang menyediakan tenaga kerja bagi perusahaan lain dengan tujuan agar perusahaan pengguna jasa dapat lebih fokus pada aktivitas inti bisnisnya (Alifian, 2016).

Sistem *Outsourcing* adalah mengalihkan aktivitas bisnis yang sebelumnya dilaksanakan secara internal oleh perusahaan kepada pihak eksternal, sekaligus mengurangi jumlah unit kerja yang sebelumnya bertanggung jawab atas layanan tersebut serta menekan jumlah tenaga kerja di dalam perusahaan. Praktik *Outsourcing* suatu tindakan kerjasama antar perusahaan untuk menyerahkan sebagian aktivitasnya kepada pihak lain yang memiliki hak dalam pengambilan keputusan, dengan aktivitas tersebut dijelaskan dalam kontrak kerja sama yang telah disepakati untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Falah *et al.*, 2023). Karena manajemen perusahaan *Outsourcing* memegang peranan serta kedudukan yang sangat strategis dalam suatu perusahaan, yang menunjukkan bahwa aspek pekerja merupakan unsur kunci dalam

menjalankan berbagai aktivitas organisasi guna mencapai tujuan (Anggreana, 2015).

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional agar dapat bertahan dan berkembang (Khalily *et al.*, 2023). Sistem *Outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga (vendor) dengan harapan dapat menekan biaya, meningkatkan kualitas, dan memfokuskan sumber daya pada kegiatan inti perusahaan (Pratama *et al.*, 2022). Sistem *outsourcing* tidak hanya pada buruh pabrik, namun banyak sektor lain seperti Satpam, Cleaning Service, Driver, Kurir, Tenaga administrasi dan lain sebagainya. Namun, Perusahaan jasa lebih mengutamakan jasa pengamanan untuk terjalinnya kerjasama.

No.	No. Sertifikat	Status Usaha	Alamat	SPD
2079	697102426-2021	PERUSAHAAN	Jalan Kuningan Kuningan Perumahan: Blok 1 Perumahan: 102 Kuningan No. 88 Blok C & D KOTA JAWARA SELATAN DKI JAKARTA	SPD ABUJAPI 2025
2172	61449116-02-2019	YUDHA TERBUKA CARI	Jl. Senawang (KOTAN TINGGIRING) BELANTAN BANTEN	SPD ABUJAPI 2025
2173	6480688-01-2024	DAIRY SINTARU RUMAH KAKA	Jalan Sudirman Perumahan No. 103 KAS. SINDARU JAWA BARAT	SPD ABUJAPI 2025
2079	60871029-02-2014	DAIRY SINTARU RUMAH KAKA	Jl. Cakrawala Blok No. 1111, Blok No. 1111 KOTA BANTEN JAWA BARAT	SPD ABUJAPI 2025
2175	6448015-08-2021	DAIRY SINTARU RUMAH KAKA	Jl. Kalsaria No. 74 Blok: 103 Blok: 103 KOTA PANGKARJEN KOTA	SPD ABUJAPI 2025
2176	6004114-01-2022	DAIRY SINTARU RUMAH KAKA	Jl. Raya Cakrawala Blok No. 1111 KOTA BANTEN JAWA BARAT	SPD ABUJAPI 2025
2177	6340064-01-2021	DAIRY SINTARU RUMAH KAKA	Perumahan: 102 Kuningan Perumahan: 102 Kuningan BANTEN JAWA BARAT	SPD ABUJAPI 2025
2178	6140212-11-2014	DAIRY SINTARU RUMAH KAKA	Perumahan: 102 Kuningan Perumahan: 102 Kuningan BANTEN JAWA BARAT	SPD ABUJAPI 2025
2179	6306021-08-2021	DAIRY SINTARU RUMAH KAKA	Perumahan: 102 Kuningan Perumahan: 102 Kuningan BANTEN JAWA BARAT	SPD ABUJAPI 2025

Sumber : Database ABUJAPI

Gambar 1. Database Anggota Abujapi Tahun 2025

Ada lebih 2.185 Perusahaan Jasa Pengamanan yang terdaftar di Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia (ABUJAPI), dengan banyaknya

perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengamanan yang menerapkan sistem ini. Salah satu perusahaan dalam sektor jasa pengamanan di bojonegoro yakni PT. Hanfanulih Putra, Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja jasa pengamanan yang sudah memiliki bekerjasama dengan perusahaan atau organisasi pemerintah maupun swasta di daerah kabupaten Bojonegoro.

Tabel 1. Pengguna Jasa *Outsourcing* PT. Hanfanulih Putra

No.	Nama Perusahaan	Kota	Jumlah Personel
1	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	Bojonegoro	7
2	BANK DAERAH BOJONEGORO	Bojonegoro	9
3	PT. SHOU FONG LASTINDO	Bojonegoro	17
4	RSUD SOSODORO DJATIKOESOEMO	Bojonegoro	103
5	DINAS PENDIDIKAN	Bojonegoro	12
	JUMLAH		148

Sumber: Data Internal Perusahaan PT. Hanfanulih Putra

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa sebagian Satpam *outsourcing* PT. Hanfanulih Putra merasa kurang diperhatikan seperti minimnya pengawasan, komunikasi, pelatihan hingga pengakuan dari perusahaan. Sehingga, mendorong mereka hanya bekerja sesuai Standar Operasional Perusahaan yang mereka (Satpam) tempati. Dengan pengamatan pada saat observasi dapat mengidentifikasi fenomena seperti ini dari bagaimana pihak perusahaan PT. Hanfanulih Putra memberikan sistem kontrak dan bagaimanapun implementasi

untuk menjalankan manajerialnya. Fenomena seperti ini juga dapat dilihat secara nasional yang selalu di demonstrasikan setiap pada tanggal 1 Mei memperingati hari buruh.

Pelimpahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain dilakukan melalui dua tahapan, yaitu melalui perjanjian kerja pemborongan atau perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja. pelimpahan tenaga kerja dinilai tidak memiliki hukum yang kuat, pernyataan tersebut mencerminkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di indonesia saat ini belum sepenuhnya mampu memberikan perlindungan yang optimal terhadap hak-hak pekerja atau buruh, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum yang merugikan pihak pekerja. Istilah “Zona abu-abu” menunjukkan bahwa terdapat banyak celah atau ambiguitas dalam implementasi kebijakan *outsourcing* yang memungkinkan praktik eksploitatif terus terjadi (Sitanggang et al., 2024). Meskipun telah terjadi banyak berbagai aksi protes, demonstrasi, dan tuntutan dari kalangan buruh untuk menolak atau bahkan menghapus sistem *outsourcing*, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sistem ini tetap bertahan. Hal ini karena dianggap sebagai respons terhadap kebutuhan fleksibilitas tenaga kerja dalam menghadapi tekanan kompetisi ekonomi global yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pemerintah perlu menemukan titik terang dari permasalahan praktik *outsourcing* yang merugikan pekerja/buruh tersebut.

Sistem kontrak *Outsourcing* mulai digunakan di Indonesia dengan memberlakukan Undang Undang No 13 Tahun 2003 (Arsyad, 2025). Namun, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, telah terjadi

perubahan terhadap pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perubahan tersebut mencakup penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65, serta perubahan isi Pasal 66. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, konsep *Outsourcing* diatur dengan istilah baru, yakni "alih daya." (Harahap, 2022). Kontrak kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dibuat secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu, yang memuat ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selain itu, kontrak kerja juga berfungsi sebagai landasan hukum terbentuknya hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Manajerial suatu perusahaan dapat dilihat bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan, dapat diartikan sebagai pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi para bawahannya guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pola perilaku ini mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan timnya dalam upaya menciptakan kerja sama yang efektif, mengelola sumber daya manusia, serta memastikan bahwa setiap anggota tim mampu memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan bersama. Menurut Hasibuan dalam Supatri (2024) Gaya kepemimpinan merupakan metode atau pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membentuk pengaruh terhadap bawahannya, dengan tujuan mendorong kerja sama dan meningkatkan produktifitas kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, terdapat macam-

macam gaya kepemimpinan salah satunya gaya kepemimpinan otoriter. Menurut Mulyadi dan Rivai dalam Pratama *et al.*, (2022) Gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku dan pendekatan yang berkembang dari kombinasi falsafah, keterampilan, karakter, dan sikap seorang pemimpin, yang diterapkan secara berkesinambungan untuk mempengaruhi kinerja para bawahannya.

Gaya kepemimpinan otoriter dikenal dengan denotasi negatif seperti ketegasannya dalam memberikan instruksi kepada bawahan untuk harus menjalankan tugas dan aturannya (Pizzolitto *et al.*, 2023). Dalam kepemimpinan otoriter selalu menuntut disipliner, stabilitas tinggi dan gaya kepemimpinan otoriter seringkali digunakan sehingga kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja (Satino *et al.*, 2024). Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter berfungsi sebagai pengawas utama terhadap seluruh aktivitas anggotanya serta bertindak sebagai penyelesai masalah apabila anggota atau bawahannya menghadapi kendala (Khalily *et al.*, 2023).

Sistem kontrak *Outsourcing* dan gaya kepemimpinan otoriter yang diberikan pada suatu perusahaan menjadi sebuah polemik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji penelitian yang berjudul, **“PENGARUH SISTEM KONTRAK *OUTSOURCING* DAN *LEADERSHIP OTORITER STYLE* TERHADAP KINERJA SATPAM PT. HANFANULIH PUTRA”**.

B. Identifikasi dan Cakupan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

- a) Ada ketidakpuasan terhadap Sistem Kontrak kerja.
- b) Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT. Hanfanulih Putra.

2. Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, kinerja Satpam dipengaruhi oleh beberapa faktor. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya difokuskan pada dua faktor saja, yaitu sistem kontrak *Outsourcing* dan *Leadership otoriter style* di PT Hanfanulih Putra. Peneliti memilih variabel sistem kontrak *Outsourcing* dan *Leadership otoriter style* karena dua variabel ini di duga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja satpam.

Penelitian ini juga dibatasi pada pekerja Satpam yang memiliki kontrak di Perusahaan PT. Hanfanulih Putra minimal 1 Tahun. Selain itu, pembatasan ini juga dimaksud untuk mengetahui bagaimana sistem kontak *Outsourcing* dan *Leadership otoriter Style* berjalan. Sehingga peneliti dapat menganalisis data dapat dilakukan secara efektif.

C. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dikaji melalui perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem kontrak *Outsourcing* berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Satpam PT. Hanfanulih Putra?
2. Apakah Leadership Otoriter Style berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Satpam PT. Hanfanulih Putra?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang ada yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem kontrak *Outsourcing* terhadap kinerja satuan pengamanan (SATPAM) di PT. Hanfanulih Putra.
- b. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh manajemen perusahaan *Outsourcing* mempengaruhi kinerja Satpam.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis merupakan manfaat dalam waktu yang akan datang untuk pengembangan teori pembelajaran, sedangkan manfaat praktis memberikan dampak secara langsung terhadap pelaksana atau partisipan. Manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memahami pengaruh sistem kontrak Outsourcing dan Leadership Otoriter Style terhadap Kinerja Satpam PT. Hanfanulih Putra. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi teoritis atau empiris bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik yang serupa. Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Pembaca

Sebagai bentuk kontribusi untuk menambah pengetahuan mengenai konteks pengaruh sistem kontrak *outsourcing* dan *leadership otoriter style* terhadap kinerja

2. Bagi Peneliti

Penelitian dapat menjadi referensi atau landasan teori bagi penelitian lebih lanjut untuk mendalami dampak dari sistem kontrak *outsourcing* dan *leadership otoriter Style* terhadap kinerja

b. Manfaat Praktis

Menjadi bahan referensi untuk pihak terkait dalam mengevaluasi bagaimana penerapan sistem kontrak *outsourcing* dan *leadership otoriter style* yang dapat diterima oleh tenaga kerja.

1. Bagi Perusahaan Outsourcing

Memberikan gambaran yang jelas terkait dampak sistem kontrak dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satpam yang mereka kelola.

Informasi ini dapat menjadi dasar dalam melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan ketenagakerjaan dan sistem pengelolaan keamanan personel.

2. Bagi Perusahaan Pengguna Jasa Satpam *Outsourcing*

Memberikan informasi tentang pentingnya kerja sama yang harmonis antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan *Outsourcing* agar tercipta iklim kerja yang kondusif dan berkinerja tinggi.

3. Bagi Satpam

Menjadi acuan untuk memahami hak dan kewajiban dalam sistem kontrak *Outsourcing* serta memberikan motivasi untuk menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, guna meningkatkan kualitas kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori

1. Sistem Kontrak *Outsourcing*

a. Definisi sistem kontrak *Outsourcing*

Menurut Herawati dalam Satino *et al.*, (2024) Sistem kerja (kontrak) merupakan bentuk hubungan kerja yang dikategorikan sebagai *precarious work*, yakni istilah yang digunakan secara internasional untuk menggambarkan kondisi kerja yang bersifat tidak permanen, berjangka waktu tertentu, bersifat lepas, serta tidak memiliki jaminan keamanan atau kepastian dalam keberlanjutannya. Berdasarkan kesepakatan kontraktual atau perjanjian kerja yang telah disetujui bersama dengan pihak perusahaan sebagai pemberi kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah individu yang menjalani hubungan kerja dengan pengusaha melalui suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Satino *et al.*, 2024). Menurut Latupono dalam Satino *et al.*, (2024) sistem kerja alih daya (*Outsourcing*) Merujuk pada praktik mengalihkan sebagian aktivitas operasional yang berperan sebagai penyedia jasa. Perusahaan *Outsourcing* menjalankan fungsi administratif dan manajerial sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Suparno (2011) dalam Satino *et al.*, (2024)

menyatakan sistem kerja *Outsourcing* (kontrak) merupakan bagian dari suprasarana yang turut berdampak pada kinerja karyawan.

b. Jenis-Jenis Sistem Kontrak Satpam

Ada dua sistem kontrak satuan pengamanan (Satpam), yang ada di perusahaan yakni sebagai satpam organik dan Satpam *Outsourcing*.

1. Satpam organik adalah petugas keamanan yang diangkat langsung oleh perusahaan sebagai karyawan tetap atau kontrak internal
2. Satpam *Outsourcing* adalah petugas keamanan yang dipekerjakan oleh perusahaan jasa keamanan (vendor).

Skema *Outsourcing* merupakan mekanisme penempatan tenaga kerja oleh perusahaan penyedia jasa (vendor) ke perusahaan pengguna. Umumnya pekerja dengan status *Outsourcing* tidak menjalin hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan induk, sehingga kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi kerja yang dimiliki oleh individu tersebut.

c. Indikator Sistem Kontrak

Menurut Jehani (2008) dalam Satino *et al.*, (2024), sistem kontrak alih daya (*Outsourcing*) merupakan bentuk perjanjian kerja antara tenaga kerja pihak *Outsourcing* dengan Perusahaan yang mencakup ketentuan mengenai kondisi pekerjaan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang berlaku sejak dimulainya hubungan kerja hingga saat hubungan kerja tersebut dinyatakan berakhir. Menurut Latupono (2011) dalam Satino *et al.*, (2024),

sistem kontrak alih daya (*Outsourcing*) merujuk pada praktik mengalihkan sebagian aktivitas operasional yang berperan sebagai penyedia jasa pihak ketiga. Pihak penyedia ini menjalankan fungsi administratif dan manajerial sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak.

Menurut Hafizh (2022) Sistem kerja *Outsourcing* kerap dinilai merugikan tenaga kerja karena beberapa karakteristiknya, antara lain:

- a) Hubungan kerja yang dibangun bersifat tidak tetap karena didasarkan pada kontrak jangka waktu tertentu
- b) Pekerja *Outsourcing* umumnya menerima upah yang lebih rendah dibandingkan karyawan tetap yang mengemban tugas serupa
- c) Jaminan sosial tenaga kerja (seperti BPJS Ketenagakerjaan) yang diberikan kepada pekerja *Outsourcing* cenderung bersifat minimal atau terbatas.

Sistem kerja *Outsourcing* sering dianggap merugikan pekerja karena beberapa alasan. Pertama, hubungan kerja bersifat tidak tetap karena didasarkan pada kontrak jangka waktu tertentu. Kedua, pekerja *Outsourcing* umumnya menerima upah lebih rendah dibandingkan karyawan tetap meskipun memiliki tugas yang serupa. Ketiga, jaminan sosial tenaga kerja, seperti BPJS, biasanya diberikan secara terbatas, sehingga perlindungan yang diterima pekerja *Outsourcing* kurang memadai.

2. Leadership otoriter style

a. Definisi Leadership otoriter style

Menurut Soesanto (2019) dalam Sanjaya *et al.*, (2024) Gaya kepemimpinan otoriter merupakan pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin cenderung memandang organisasi sebagai milik pribadi, bersikap otoritatif dan dominan, serta mengarahkan tujuan organisasi agar sejalan dengan kepentingan pribadinya. Riberu (2004) dalam Ramdaniati (2021) Gaya kepemimpinan otoriter adalah tipe kepemimpinan yang cenderung menegaskan dan menekankan kekuasaannya secara dominan terhadap bawahan.

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan dominasi penuh pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pengendalian pelaksanaan tugas. Pemimpin menetapkan kebijakan, prosedur, serta pembagian kerja secara sepihak, sehingga anggota memiliki partisipasi ruang yang sangat terbatas. Selain itu, pemimpin cenderung bersifat subyektif dalam memberikan apresiasi maupun kritik terhadap kinerja bawahan, yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan dinamika kelompok secara keseluruhan.

Menurut Zulkurnain *et al.*, (2024) menyatakan Kepemimpinan otoriter adalah pemimpin yang fokus pada hasil. Dalam gaya ini, bawahan dituntut untuk patuh dan menjalankan perintah, karena pemimpin berperan dominan dalam mengarahkan atau bahkan mendikte aktivitas para anggotanya untuk memberikan hasil yang baik. Menurut Jamaludin (2017) dalam Khalily *et al.*,

(2023) Gaya kepemimpinan otoriter adalah pola kepemimpinan di mana pemimpin mengambil seluruh keputusan dan menetapkan kebijakan secara sepihak tanpa mempertimbangkan pendapat atau masukan dari orang lain.

b. Indikator *Leadership otoriter style*

Menurut Daryanto (2011) dalam Wati et al., (2021), indikator gaya kepemimpinan otoriter dalam penelitian mencakup beberapa ciri berikut:

- a) Ketaatan mutlak terhadap instruksi atasan menjadi ciri utama, di mana setiap perintah harus dijalankan tanpa penolakan maupun ruang bagi bawahan untuk memberi masukan, karena keputusan dianggap final dan tidak dapat didiskusikan.
- b) Penetapan kebijakan dilakukan secara sepihak oleh pimpinan tanpa melibatkan bawahan, dengan keputusan penting didasarkan pada pertimbangan pribadi dan minim komunikasi, sehingga bawahan hanya bertindak sebagai pelaksana tanpa pemahaman penuh terhadap konteks kebijakan.
- c) Pemimpin cenderung membatasi kontribusi karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan kerja, sehingga partisipasi ide, kreativitas, dan inisiatif staf tidak diakomodasi, yang menyebabkan keterlibatan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi menjadi terbatas.
- d) Lingkungan kerja dengan tingkat pengawasan yang tinggi menimbulkan tekanan psikologis pada karyawan, karena merasa diawasi terus-menerus

dan takut melakukan kesalahan, yang berdampak pada menurunnya kenyamanan, semangat, dan produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, indikator-indikator ini menggambarkan bahwa kepemimpinan otoriter sangat menekankan kekuasaan tunggal, kepatuhan mutlak, dan minimnya interaksi dua arah antara pemimpin dan bawahan. Gaya ini cenderung efektif dalam situasi krisis atau keadaan yang memerlukan tindakan cepat, namun berisiko menurunkan motivasi, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang.

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Mustikawati (2015), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Supatri (2024) Kinerja karyawan merupakan cerminan dari keberhasilan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang diukur berdasarkan aspek kualitas, guna mendorong peningkatan kemampuan kerja dalam kurun waktu tertentu, serta dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Dharma (2012) dalam Syahputra & Gilang (2019) Menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai, pencapaian yang ditunjukkan, serta kemampuan kerja yang dihasilkan oleh individu.

b. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan pada umumnya menurut Wirawan (2009) dalam Dunggio (2020) kinerja karyawan dapat dinilai melalui sejumlah indikator tertentu yakni :

1. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada volume atau banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Aspek ini menjadi tolok ukur tingkat produktivitas individu dalam memenuhi beban kerja yang telah dirancang oleh organisasi, baik dalam skala harian, mingguan, maupun bulanan.

2. Kualitas

Kualitas menggambarkan tingkat keunggulan atau mutu dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Indikator ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan memenuhi standar operasional, prosedur yang telah ditetapkan, serta ekspektasi perusahaan. Penilaian terhadap kualitas mencakup aspek ketelitian, efisiensi, dan akurasi dalam pelaksanaan tugas, sehingga mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang bernilai tinggi dan minim kesalahan.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan menaati peraturan, prosedur, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Elemen ini mencakup berbagai aspek, seperti kehadiran tepat waktu, konsistensi dalam mengikuti jam kerja yang telah ditentukan, pelaksanaan tanggung jawab sesuai arahan atasan, serta kepatuhan terhadap norma etika profesional dan kebijakan internal organisasi. Tingkat kedisiplinan mencerminkan integritas dan komitmen karyawan dalam menjaga ketertiban serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

4. Ketelitian

Ketelitian mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menunjukkan kehati-hatian, ketekunan, dan konsistensi dalam menjalankan setiap tugas yang diemban. Aspek ini menjadi krusial dalam mencegah terjadinya kesalahan, memastikan hasil kerja yang presisi, serta mendukung terciptanya proses kerja yang akurat dan dapat diandalkan. Tingkat ketelitian yang tinggi turut berkontribusi terhadap kualitas output dan menjaga kredibilitas serta efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat dinilai melalui empat indikator utama, yaitu kuantitas, kualitas, disiplin kerja, dan ketelitian. Kuantitas dan kualitas mencerminkan seberapa banyak dan seberapa baik pekerjaan diselesaikan, sementara disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi, dan ketelitian mencerminkan kehati-hatian serta keakuratan dalam menyelesaikan tugas. Keempat aspek ini saling melengkapi dalam

memberikan gambaran menyeluruh terhadap efektivitas dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

B. Kajian Empiris

Berikut ini merupakan hasil penelitian yang mencakup topik berkaitan dengan variabel Sistem Kontrak *Outsourcing*, *Leadership otoriter style*, dan Kinerja Satpam sebagai berikut :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
Silvia Putri Lestari, Nana Darna, Iyus Yustin (Lestari et al., 2020)	Pengaruh Sistem Perekrutan Dan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Gapuraning Rahayu)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.	Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa sistem perekrutan dan sistem kerja <i>outsourcing</i> berpengaruh pada kinerja pegawai di PT. Gapuraning Rahayu Ciamis.	Terfokus pada sistem kerja atau sistem <i>Outsourcing</i> .

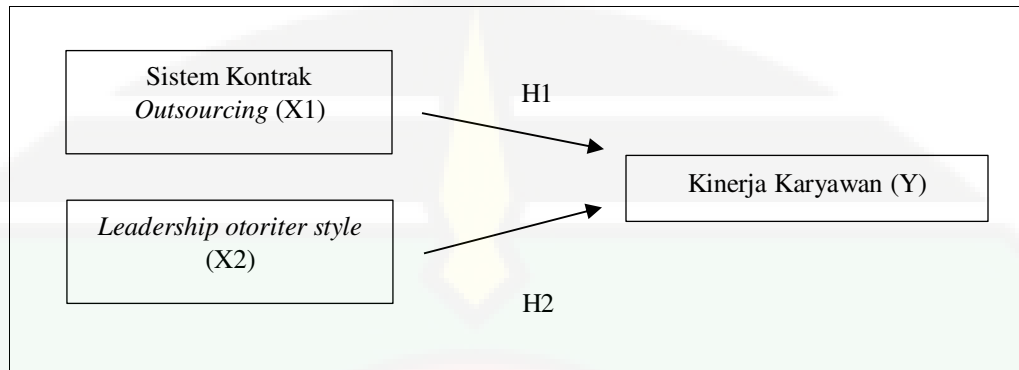
Muhammad Naufal Khalily, Roswaty, & Mohammad Kurniawan (2023) (Khalily <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang	Kuantitatif deskriptif; sampel berjumlah 40 karyawan menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i> ; pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara; analisis data menggunakan regresi linier berganda	1) Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja 2) Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh.	Sama dengan Agiansyah: gaya kepemimpinan otoriter; hasil kontribusi paling tinggi (46,5%)
Satino, Yuliana Yuli W, Surahmad, Suherman (2024) (Satino <i>et al.</i> , 2024a)	Pengaruh Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak) (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus PT. Facility Service One)	Kuantitatif dengan metode sensus terhadap 32 karyawan kontrak; analisis data menggunakan regresi linier sederhana	Sistem kerja <i>Outsourcing</i> (kontrak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Layanan Fasilitas Satu	Berbeda dari penelitian lain; tidak mengangkat gaya kepemimpinan atau motivasi; fokus pada sistem kerja
Vicky Sanjaya & Wenny Desty Febrian (2024) (Sanjaya <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif asosiatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner skala Likert; sampel jenuh sebanyak 45 karyawan	Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan	Satu-satunya penelitian yang menemukan gaya otoriter tidak signifikan; pendekatan lebih

			lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan.	kompleks (3 variabel)

C. Karangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan struktur konseptual yang disusun secara sistematis untuk menjelaskan hubungan logis antar variabel-variabel penelitian berdasarkan teori, dianalisis secara kritis dan sistematis (Sugiyono, 2018:95).

Berikut sebagai kerangka berfikir dari **“PENGARUH SISTEM KONTRAK *OUTSOURCING* DAN *LEADERSHIP OTORITER STYLE* TERHADAP KINERJA SATPAM PT. HANFANULIH PUTRA”**



Gambar 2. Karangka Berpikir

Penelitian ini berfokus pada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja satpam pada perusahaan *Outsourcing* di bojonegoro yaitu sistem kontrak dan *Leadership otoriter style*. Sistem kontrak sebagai variabel independen pertama (X1) dan *Leadership otoriter style* sebagai variabel independen ke dua (X2), serta kinerja satpam sebagai variabel dependen (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini ialah :

H1: Sistem Kontrak *Outsourcing* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Satpam.

H2: *Leadership otoriter style* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Satpam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis data dalam bentuk angka melalui proses statistik. Metode kuantitatif adalah metode ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018:16).

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat tidak secara kebetulan tetapi muncul karena adanya akibat pengaruh dari variabel X sebagai variabel independen dan terhadap variabel Y sebagai variabel dependen (Sahir, 2021). Adapun variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah sistem kontrak *Outsourcing* dan *Leadership otoriter style*, sementara yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja satpam.

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian ini menggunakan kuantitatif merupakan metode penelitian yang memanfaatkan data numerik dan analisis statistik untuk memahami serta menjelaskan suatu fenomena (V. Wiratna, 2020). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skor kuesioner yang telah diisi oleh responden. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui pengaruh antara Sistem

Kontrak *Outsourcing* dan *Leadership otoriter style* terhadap kinerja satpam di PT Hanfanulih Putra.

2. Sumber Data

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat dua sumber data yang digunakan, yaitu :

a) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti pada narasumber (Sujarweni, 2015:3). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner berupa google form secara langsung oleh responden. Kuesioner tersebut disebarkan kepada anggota satuan pengamanan (satpam) yang bekerja di perusahaan PT Hanfanulih Putra guna memperoleh data yang diperlukan.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di dapat dari catatan, buku, jurnal, artikel, buku-buku sebagai teori, dan lain sebagainya (Sujarweni, 2015:8). Data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber, antara lain berasal dari blog perusahaan, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dokumentasi internal, serta situs web resmi yang ada keterkaitannya dengan penelitian ini.

Penelitian ini memakai data sekunder dari Blog perusahaan, dokumen internal perusahaan (data Personel), dan web resmi Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia (ABUJAPI) untuk melihat keaktifan perusahaan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut definisi yang dinyatakan oleh sugiyono (2018:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis penelitian ini termasuk kategori survey kuantitatif yang bertujuan untuk mempelajari pengaruh Sistem kontrak *Outsourcing* dan *Leadership otoriter style* terhadap Kinerja Satpam pada PT. Hanfanulih Putra. Oleh karena itu, objek penelitian difokuskan pada Satuan Pengamanan (Satpam) yang bekerja di PT. Hanfanulih Putra dengan jumlah populasi sebanyak 148 Personel satpam (Tabel 1, Hal:3).

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:127). Penetapan jumlah responden dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Nx(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Margin of Error

Dengan menggunakan Tingkat *errors* (e) sebesar 5% maka memperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{N}{1 + N \times (e)^2}$$

$$N = \frac{148}{1 + (148 \times 0,05)^2}$$

$$= 108,029$$

Jadi, 148 populasi yang akan digunakan sebagai sampel sebanyak 109 anggota Satpam PT. Hanfanulih Putra.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Sampel ini diambil secara acak dengan karakteristik tertentu seperti Jenis kelamin, umur dan lama bekerja sebagai satpam di PT. Hanfanulih Putra. Tujuannya adalah untuk meminimalkan bias pemilihan sampel, sehingga data yang diperoleh dapat digeneralisasikan secara lebih akurat terhadap populasi satpam di PT. Hanfanulih Putra sebagai berikut:

Tabel 3. Persentase Pengambilan Sampel

Lokasi	Populasi	Sampel	Persentase
Dinas kebudayaan dan pariwisata Bojonegoro	7	5	4,73%
Bank Daerah Bojonegoro	9	7	6,08%
PT. Shoufong Lastindo	17	12	11,49%

Lokasi			Populasi	Sampel	Persentase
RSUD	Sosodoro	Djatikoesoemo	103	76	69,59%
Bojonegoro					
Dinas Pendidikan Bojonegoro			12	9	8,11%
Jumlah			148	109	100%

Sumber : Data primer diolah Peneliti, 2025

Dalam *Simple Random Sampling*, seluruh anggota Personel satpam PT. Hanfanulih Putra yang sudah memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dijadikan sampel.

D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Pemilihan metode yang tepat akan mendukung tercapainya tujuan penelitian, sedangkan kesalahan dalam pengumpulan data dapat menghasilkan temuan yang tidak valid dan menghambat keakuratan kesimpulan (Sahir, 2021:28). Metode dan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Sugiyono (2018:198) menyatakan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur, memberikan pertanyaan kepada satpam sebagai responden penelitian ini dan melakukan wawancara kepada

pihak terkait perusahaan PT. Hanfanulih Putra seperti Direktur Utama dan HRD/Legal perusahaan untuk mengetahui seputar perusahaan.

2. Kuesioner (Angket)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang disusun berdasarkan variabel-variabel penelitian yang memiliki dimensi dan indikator yang diukur melalui serangkaian pertanyaan. Menurut Sugiyono (2018:199) Teknik kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan cara menyajikan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden, yang kemudian diharapkan memberikan jawaban berdasarkan penilaian atau pengalaman mereka. Sugiyono (2018:200) Menyatakan Apabila penelitian dilakukan dalam cakupan wilayah yang terbatas sehingga pengiriman kuesioner dapat dilakukan dengan waktu yang singkat, interaksi langsung antara peneliti dan responden dapat menciptakan suasana yang kondusif, sehingga responden lebih terbuka dan bersedia memberikan data secara objektif dan cepat. Kuesioner dalam penelitian ini, digunakan untuk memperoleh data yang relevan, dan disebarluaskan secara daring menggunakan *Google Form* melalui via *WhatsApp* karena lingkup yang terbatas.

Dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menyatakan Sugiyono (2018:146) Setiap butir pernyataan dalam instrumen yang menggunakan skala likert memiliki rentan jawaban yang mencerminkan

tingkat sikap responden, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat disajikan dalam bentuk kata-kata:

Tabel 4 Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:146)

3. Observasi

Sugiyono (2018:203) Observasi merupakan metode pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik dibandingkan dengan metode lainnya seperti wawancara dan kuesioner. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara terstruktur yang telah dirancang secara sistematis untuk meneliti bagaimana pengaruh sistem kontrak *Outsourcing* dan *Leadership otoriter style* terhadap kinerja satpam di PT. Hanfanulih Putra.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran variabel penelitian secara sistematis dan terukur, yang bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai makna setiap variabel sebelum dilakukan analisis statistik, serta mencantumkan instrumen dan sumber pengukuran yang digunakan (Sujarweni, 2015:77). Untuk memberikan kejelasan dan mempermudah pembaca dalam memahami variabel-

variabel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menyajikannya dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Kode
Sistem Kontrak <i>Outsourcing</i>	Menurut Latupono (2011) Sistem kontrak (<i>Outsourcing</i>) adalah pemindahan suatu delegasi dalam proses bisnis kepada suatu penyedia badan jasa, dimana penyedia badan jasa melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.	1. Hubungan kerja 2. Upah 3. Jaminan Sosial Hafizh, (2022)	Skala Likert	1,2,3
<i>Leadership otoriter style</i>	Menurut Soesanto (2019) dalam Sanjaya et al., (2024) Gaya kepemimpinan otoriter merupakan pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin cenderung memandang organisasi sebagai milik pribadi, bersikap otoritatif dan dominan, serta mengarahkan tujuan organisasi agar	1. Ketaatan 2. Kebijakan 3. Membatasi kontribusi 4. Lingkungan kerja dan tingkat pengawasan Daryanto (2011) dalam (Wati et al., 2021)	Skala Likert	4,5,6,7

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Kode
	sejalan dengan kepentingan pribadinya.			
Kinerja Karyawan	Menurut Mangkunegara (2006) dalam Mustikawati, (2015), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. disiplin kerja 4. ketelitian Wirawan (2009) dalam Dunggio, (2020)	Skala Likert	

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

F. Metode dan Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan proses pengujian pertanyaan penelitian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana responden memahami pertanyaan yang disusun oleh peneliti (Sahir, 2021:31). Uji validitas digunakan untuk menilai

sejauh mana item kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel, dan tidak valid jika r hitung $< r$ tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menguji konsistensi jawaban responden. menurut Sahir (2021:33) reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau jawaban respon tinggi. Interpretasi sebagai berikut: *Cronbach alpha* $> 0,60$ Maka Reliabel, *Cronbach alpha* $< 0,60$ Maka tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dihasilkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik digunakan untuk melakukan analisis dalam model regresi linear. Namun, sebelum melakukan suatu analisis model regresi tersebut perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yaitu dengan tujuan untuk memperoleh model regresi. Yaitu dalam penelitian ini yang digunakan dalam uji asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:27) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dan model regresi memiliki sebaran data yang mengikuti distribusi normal. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov – Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 atau 5% maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5% maka tidak signifikan.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2021:157) Uji multikolonieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian multikolonieritas, dilakukan untuk menentukan apakah terdapat variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel independen lainnya. Uji ini menggunakan tabel *Variance Inflation Factor* (VIF) pada program SPSS dengan kriteria berikut: Jika nilai VIF > 10 terdapat gejala multikolonieritas, Jika nilai VIF < 10 tidak terdapat gejala multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021:137) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi yakni dapat menggunakan cara uji Park yaitu dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, namun apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka menunjukkan terjadinya gejala heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah :

1. Jika ada plot tertentu, seperti titik ada yang membentuk bola teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel satu variabel dependen. Menurut Sahir (2021:52) regresi berganda merupakan

metode analisis statistik yang melibatkan satu variabel dependen dan dua variabel independen. dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Satpam

a : Konstan

b_1b_2 : Koefisiensi regresi

X_1 : Sistem Kontrak *Outsourcing*)

X_2 : Gaya Kepemimpinan Otoriter)

e : Error

4. Uji Hipotesis

Menurut (Sahir, 2021:28) uji hipotesis adalah untuk menemukan jawaban akhir penelitian dengan metode yang sesuai, apabila hipotesis cocok dengan fakta maka disebut dengan konfirmasi.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Sahir, 2021:53).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah Jika nilai sig < 0,05, maka ditolak, Jika nilai sig > 0,05 Maka H_0 diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 , pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi adalah hasil kuadrat dari koefisien korelasi yang dinyatakan dalam persen, untuk menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Menurut Sahir (2021:54) semakin kecil nilai koefisien determinasi atau mendekati nol, maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat dalam model regresi.

Rumus koefisien determinasi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisiensi determinasi

R^2 = nilai koefisiensi

DAFTAR PUSTAKA

- Alifian. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginann Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan *Outsourcing* PT . POS Indonesia Cabang Kudus). *Diponegoro Journal Of Management*, 5, 1–8.
- Anggreana, V. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *Jom FEKON*, 2(2), 1–13.
- Arsyad. (2025). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak pada Perusahaan Alihdaya (Outsourcing)*. 2.
- As Syafiq, M. H. Z. (2019). Pengaruh Insentif Kerja Dan Asuransi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pt Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(1), 51.
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i1.674>
- Dunggio. (2020). Pengaruh Sistem *Outsourcing* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk Auto 2000. *Mediastima*, 26(2), 168.
<https://doi.org/10.55122/mediastima.v26i2.109>
- Falah, R., Wahid, A., Kusumah, A., & Abunawas,). (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Tenaga Kerja *Outsourcing* Pada Kantor Pusat Pt. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(3), 382–399.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 edisi 10* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizh. (2022). Analisis Praktik *Outsourcing* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 214. <https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298>

- Harahap, H. K. (2022). *Perlindungan Tenaga Kerja Security Dalam Pengelolaan Perusahaan Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. 14(2), 18–38.
- Haerudin., & Suhartini, E. (2021). Analisis Yuridis Keberadaan Perusahaan *Outsourcing* Dan Hak Pekerja Terkait Sistem Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.30997/jill.v13i1.4200>
- Khalily, M. N., Roswaty, & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1352. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1688>
- Lasut, A. V, Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RRI Manokwari. *Journal of Applied Management ...*, 1(2), 162–172. <http://www.al-idarapub.com/index.php/jambir/article/view/22%0Ahttp://www.al-idarapub.com/index.php/jambir/article/download/22/28>
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- Lestari, S. P., Darna, N., & Yustini, I. (2020). Pengaruh Sistem Perekrutan Dan Sistem Kerja *Outsourcing* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Gapuraning Rahayu). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 28–37.
- Mustikawati. (2015). *Outsourcing Bank Sumsel Babel Di Palembang Dengan*. <https://Doi.Org/10.36908/Esha.VII1.79>, 1, 82.
- Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2023). Authoritarian leadership styles and performance: a systematic literature review and research agenda. In *Management Review Quarterly* (Vol. 73, Issue 2). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00263-y>

- Pratama, M. D. C., Andriana, I., & Hadjri, M. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Indograha *Outsourcing* Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 458. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9469>
- Ramdaniati, S. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter dalam Upaya Peningkatan Penerimaan Retribusi Pasar Sentral Sengkang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 2(2), 784. <http://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa>
- Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA.
- Sanjaya et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Bisnis Madani*, 6(1), 34. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Satino, Yuliana Yuli W, Surahmad, & Suherman. (2024). Pengaruh Terhadap Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Facility Service One). *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 296–307. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i1.3527>
- Sitanggang, T. T., Simanullang, R. A. H., & Ferencia, V. (2024). Implikasi Praktik *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Aspek Hukum Dan Psikologis Pekerja/Buruh. *Legislatif*, 8(1), 36–57. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1894>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). PT. Pustaka Baru.
- Supatri. (2024). The Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication on Employee Performance with Work Morale as an Intervening Variable at PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55927/ijems.v2i2.8314>

- Syahputra, R., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Inti Karet the Influence of Leadership Style on Employee Perfomance At Cv . Inti Karet. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4260–4269.
- V. Wiratna. (2020). *THE MASTER BOOK OF SPSS*. 2020. <https://play.google.com/books/reader?id=KdjyDwAAQBAJ&pg=GBS.PA1&hl=id>
- Wati, I., Welsa, H., & Wiyono, G. (2021). Analisa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kesejahteraan Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta). *Upajiwa Dewantara*, 5(1), 35. <https://doi.org/10.26460/mmud.v5i1.7726>
- Yuriyatun, F., & Wulandari, A. (2024). Gaya Kepemimpinan Otokratis , Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *The Influence of Autocratic Leadership Style , Work Environment and Motivation on Employee Performance*. 5(2), 141–152.
- Zulkurnain, D. R., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter pada PT Xyz. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 166. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1067>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner Responden

PENGARUH SISTEM KONTRAK *OUTSOURCING* DAN *LEADERSHIP*

***OTORITER STYLE* TERHADAP KINERJA SATPAM**

PT. HANFANULIH PUTRA

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan diatas, maka dengan hormat, saya :

Nama : M. Ardiyan Pamungkas

NIM : 21010026

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Dengan penyebaran kuesioner ini identitas partisipan akan terjaga dengan baik. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro.

Daftar pertanyaan ini berisi tentang pengaruh sistem kontrak *outsourcing* dan *leadership otoriter style* terhadap kinerja satpam PT. Hanfanulih Putra.

Atas Partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Bojonegoro, Juni 2025

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Umur : _____

Jenis kelamin : _____

Pendidikan terakhir : _____

Lama bekerja : _____

B. PETUNJUK PENGISIAN

Beri tanda (√) seberapa besar tingkat persetujuan anda terhadap pertanyaan yang di ajukan. Berikan jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara , yang mempunyai arti :

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (ST)

C. PERTANYAAN

Variabel Sistem Kontrak <i>Outsourcing</i>							
No.		Keterangan	1	2	3	4	5
Hubungan Kerja	1	Saya dapat dengan mudah mendapatkan informasi mengenai kontrak kerja saya.					
	2	Pihak perusahaan <i>Outsourcing</i> menjalin komunikasi yang baik dengan saya dalam hal sistem kontrak.					
Upah	3	Saya menerima upah tepat waktu setiap bulan.					
	4	Saya merasa puas dengan sistem penggajian dari perusahaan <i>outsourcing</i> .					
Jaminan Sosial	5	Saya terdaftar dalam program jaminan sosial seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.					
	6	Perusahaan <i>Outsourcing</i> rutin membayarkan iuran jaminan sosial saya.					
Variabel Leadership Otoriter Style							
No.		Keterangan	1	2	3	4	5
Ketaatan	1	Atasan Selalu meberikan arahan langsung dan mengharuskan saya mengikuti tanpa pengecualian.					
	2	Atasan menegakkan disiplin secara ketat dengan hukuman atau teguran Surat Panggilan (SP) apabila ada pelanggaran aturan.					
Kebijakan	3	Pimpinan mengharuskan saya mengikuti pelatihan disetiap bulan yang diselenggarakan oleh perusahaan					
	4	Pimpinan menetapkan aturan kerja secara langsung sebagai bentuk kepemimpinan yang tegas dan mengikat.					
Membatasi Kontribusi	5	Saya fokus menjalankan tugas yang telah diberikan, tanpa banyak kesempatan untuk menyampaikan pendapat					
	6	Pimpinan mengarahkan saya cara berkontribusi dan membatasi ruang gerak agar sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan					

Lingkungan Kerja dan Tingkat Pengawasan	7	Atasan aktif memantau aktifitas kerja sebagai bentuk dukungan dan pengawasan agar tetap berada di jalur yang benar.					
	8	Saya berusaha menyesuaikan diri dengan prosedur yang telah ditentukan untuk menjaga ketertiban dalam pelaksanaan tugas.					
Variabel Kinerja Satpam							
No.		Keterangan	1	2	3	4	5
Kuantitas	1	Saya dapat menyelesaikan seluruh tugas saya sesuai dengan harapan pimpinan.					
	2	Saya dapat menyelesaikan beberapa tugas lainnya tanpa meninggalkan tugas utama saya					
Kualitas kerja	3	Saya mampu memberikan pelayanan yang baik kepada tamu yang datang.					
	4	Saya memberikan pelayanan yang sopan dan profesional kepada setiap orang yang membutuhkan.					
Disiplin Kerja	5	Saya datang selalu tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan					
	6	Saya mematuhi setiap aturan dan prosedur kerja dengan penuh tanggung jawab.					
Ketelitian	7	Saya selalu memeriksa ulang setiap laporan yang saya buat sebelum diserahkan.					
	8	Saya segera menyadari jika ada hal yang tidak sesuai prosedur atau tampak mencurigakan.					

Lampiran 2. Data Responden

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
1.	10/07/202514:53:38	Indra Ardiyanto	30 Tahun	Laki-laki	SMK	SECURITY	7 Tahun
2.	10/07/202515:42:22	Via Tri Tunggal Dewi	21 Tahun	Perempuan	SMA	Satpam	1 TAHUN
3.	10/07/202514:46:24	Ines indi astari	23 th	Perempuan	Sma	SATPAM	1 TAHUN
4.	10/07/202520:41:18	Yanuar Dwi S	25	LAKI-LAKI	SMA	SECURITY	1 TAHUN
5.	10/07/202520:44:42	Rendy Pramudianto	26	LAKI LAKI	SMK	SECURITY	1 THN
6.	10/07/202521:10:37	Achmad Susetyo	29	Laki laki	SMK	Security	1 tahun
7.	10/07/202511:09:09	Khoirul	30	Laki-laki	SMK	Security	1 tahun
8.	10/07/202511:09:18	M miftakhul um	26	Laki laki	Sma	Security	1tahun
9.	10/07/202511:18:32	Moh Khoiri	31	Laki laki	SLTA	Wiraswasta	1 tahun.
10.	10/07/202514:21:58	Vicky ardhiansyah	24	Laki laki	SMK	Satpam	2 tahun
11.	10/07/202514:42:16	Didik	38Th	Laki-laki	SMK	Satpam	13Th
12.	11/07/202518:40:38	Dinda Wiwin	38	Perempuan	SMA	RSUD	4
13.	10/07/202514:48:15	Krisma Ainur Rochman	28 th	Laki-laki	Smk	Satpam Rsud Dr.Sosodoro Djatikoesoemo	9 th
14.	10/07/202514:56:10	Ongky Frenanda	21	Laki-laki	SMK	Satpam	1,5 tahun

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
15.	10/07/202515:17:10	M isnain bashrodin	30 tahun	Laki-laki	SMA	Satuan pengamanan	4 tahun
16.	10/07/202515:26:28	IBNU RAHMADHAN SAPUTRA	22	Laki laki	Smk	Satpam	1 tahun
17.	10/07/202515:31:17	ADI BAGUS PRAYOGA	22	LAKI LAKI	SMK	SECURITY/S ATPAM	1 tahun
18.	10/07/202515:35:30	Hendria dwi saputro	22	Laki laki	Smk	Satpam	1 tahun
19.	10/07/202516:35:00	Nurwanto	39	Laki laki	Sma	Satpam	15 tahun
20.	10/07/202517:13:45	Erick Van yhunata	28 tahun	Laki laki	Smk	Satpam	8 hampir 9 tahun
21.	10/07/202521:14:35	Muhammad Arif Khoiri Zal	27	Laki-laki	SMK	Swasta	7 tahun
22.	11/07/20258:52:04	Eko prasetyo	31	Laki laki	SMK	Rsud Dr R sosodoro	11 tahunan
23.	11/07/20258:52:50	Sulistiyo Ady pradiska	32	Laki laki	SMK	RSUD sosodoro	5 tahun
24.	11/07/20258:54:02	Sagita bagus alfian	27	Laki laki	SMA	RSUD SOSODORO	1 tahun
25.	11/07/20258:56:35	Muhamad nuriyanto	25	Laki-laki	Smk	RSUD SOSODORO	6 tahun
26.	11/07/20258:56:58	M.Moch Khoiri TARIH ROHMAN	29 tahun	Laki-laki	SMA	RSUD SOSODORO	4 tahun

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
27.	11/07/20258:59:34	Alif nanda apriliyanto	25 tahun	Laki laki	Smk	RSUD SOSODORO	6 tahun
28.	11/07/20259:00:12	Wijayanto	29tahun	Laki-laki	SMA	RSUD SOSODORO	1 Tahun
29.	11/07/20259:01:53	Rohmat juni artanto	37 th	Laki laki	SMA	Rsud. SOSODORO	10 th
30.	11/07/20259:02:15	Muhamad Gunawan	27	laki laki	SMA N 1 Rengel	RSUD Bojonegoro	5 thn
31.	11/07/20259:04:36	Tofig hernawan	33 th	Laki laki	Smk	Rsud sosodoro	11 th
32.	11/07/20259:05:44	Dian April Riyanto	31 tahun	Laki - laki	SMA	RSUD sosodoro	7 tahun
33.	11/07/20259:06:41	M.ADITA TARIH ROHMAN	29 tahun	Laki-laki	SMA	RSUD SOSODORO	4 tahun
34.	11/07/20259:07:19	Soepeno	32	Laki laki	SMA	Bojonegoro	10
35.	11/07/20259:21:01	Hendra agustian	33	Laki-laki	Smk	Rsud dr. R. Sosodoro djatikusumo	5 tahun
36.	11/07/20259:22:22	Yoyok Joko Prastyo	34 tahun	Laki-laki	SMK	Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro	10 tahun
37.	11/07/20259:26:50	MOHAMMAD AGUS RIDWAN	32 thn	Laki-Laki	SMK	RSUD SOSODORO	3 thn

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
38.	11/07/20259:28:37	Ahmad Dwi purwanto	31	Laki-laki	Smk	RSUD SOSODORO	8Tahun
39.	11/07/20259:29:15	M.ismail	37	Laki laki	SMK N	RSUD sosodoro	12 tahun
40.	11/07/20259:31:10	MOH ABDUL AZIS	28 thn	Laki-laki	SMK	RSUD SOSODORO	9 tahun
41.	11/07/20259:31:36	Rokibul Mujib	31	Laki laki	Smk Siang 1 Bojonegoro	Dinas pendidikan	6 Tahun
42.	11/07/20259:33:40	Bagus Cristianto	37 th	Laki-laki	SMK N 2 Bojonegoro	RSUD Dr.R Sosodoro Bojonegoro	12 th
43.	11/07/20259:34:10	Fery dwi cahyanto	23	Laki laki	Smk	Security Dinas pendidikan	1 Tahun
44.	11/07/20259:35:49	AGUS	29 th	Laki-laki	SMK negeri 2 Bojonegoro	RSUD SOSODORO	8 thn
45.	11/07/20259:41:29	Heru Siswanto	32	Laki-laki	SMA	Dinas pendidikan	9thun
46.	11/07/20259:44:41	Didik ari Wibowo	33 tahun	laki-laki	SMK	RSUD SOSODORO	1 tahun
47.	11/07/202510:01:03	Didik	38	Laki-laki	SMA	RSUD SOSODORO	Satpam
48.	11/07/202510:04:27	Muhammad Eko Nur Fahmi	31	Laki-laki	SMA	Rsud.sosodoro	5 tahun
49.	11/07/202510:06:06	Puja dwi adhitya	25	Laki laki	Smk	Rsud sosodoro	4 tahun
50.	11/07/202510:17:41	MOCH ABDUL RIFIN	28	Laki-laki	Smk	Dinas pendidikan	7 tahun

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
51.	11/07/202510:34:03	M. Azis Saputra	21 tahun	Laki-Laki	SMK Negeri Dander	RSUD SOSODORO	1 tahun
52.	11/07/202510:34:58	Handoko	39 tahun	Laki-laki	SMK	RSUD Bojonegoro	18 tahun
53.	11/07/202510:35:24	Didik irawan	41	Laki Laki	SMA	Rsud Sosodoro	1,3 Thn
54.	11/07/202510:37:20	MOCH MUHLISIN	26	Laki laki	MA MUSTHOFA WIYAH NGURUAN	RSUD Sosodoro	2 tahun
55.	11/07/202510:39:15	HADI SUMARTO	20 th	LAKI - LAKI	SLTA	RSUD	1th
56.	11/07/202510:48:30	Sigit Ismuhariadu	32	Laki-laki	SMA	RSUD	4 tahun
57.	11/07/202511:00:13	Puguh febrianto	32	Laki-laki	Smk	Rsud	1 Tahun
58.	11/07/202511:07:48	Eko Hari Prasetyo	46	Laki-laki	S1	RSUD Bojonegoro	14 Tahun
59.	11/07/202511:10:08	Yayok prasetio	34	Laki-laki	SMA	RSUD bojonegoro	9 tahun
60.	11/07/202511:23:23	Brilian ari anggraita	27 tahun	Laki-laki	SMK	RSUD bojonegoro	6 tahun
61.	11/07/202511:58:40	Moh. Aldy	24	Laki-laki	Sma	RSUD bojonegoro	2 tahun
62.	11/07/202512:10:29	Taufik	28 th	Laki laki	SMK PGRI 3 Bojonegoro	RSUD bojonegoro	6 tahun berjalan
63.	11/07/202512:27:28	Bagas Eko Tulunggono	23	Laki laki	Man 2 bojonegoro	RSUD bojonegoro	1 Tahun

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
64.	11/07/202512:30:57	Muhammad Nasirul Habib	22 tahun	Laki-laki	SMA Sederajat	RSUD bojonegoro	3 Tahun
65.	11/07/202512:38:41	Agung rohman	26	Laki laki	Sma	RSUD bojonegoro	5 tahun
66.	11/07/202512:49:37	Mochamad Rizki	30	Laki laki	SMA	RSUD bojonegoro	4 tahun
67.	11/07/202513:51:59	Yunan Agus S	25	Laki-laki	SMA	RSUD bojonegoro	6 th
68.	11/07/202515:43:59	Mohammad susanto	26	Laki-laki	SMK	RSUD bojonegoro	3 tahun
69.	11/07/202517:00:05	CHOIRUL FATIKHIN	28	Laki laki	SMK	RSUD bojonegoro	8 tahun
70.	11/07/202518:34:54	Susanto	35 tahun	Laki-laki	SMK 1 Siang Bojonegoro	RSUD bojonegoro	14 tahun
71.	11/07/202519:09:41	Ardika fernanda Saputra	21 tahun	Laki laki	Smkn	RSUD bojonegoro	1 tahun lebih
72.	11/07/20250:29:30	Bondan Arif A	28 tahun	Laki-laki	SMA	RSUD bojonegoro	6 Tahun
73.	11/07/20259:30:32	Ahmad subaikhul mufid	24	Laki laki	Smk	Gedung Bojonegoro Creative Hub	1 tahun
74.	11/07/20259:54:12	Muammar Assyadiqqie Santoso	25	Laki laki	Smk	Smt	2 tahun
75.	11/07/20259:59:19	Muhamad kholik	22 tahun	Laki laki	SMK Al MUSTAWA	SMT	1 tahun

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
76.	11/07/202510:16:17	MUHAMAD ULIL ABSOR	30 TAHUN	Laki laki	SMA	SEKOLAH MODEL TERPADU	10 TAHUN
77.	11/07/202510:19:04	SURATNO	49TH	LAKi-LAKI	SMK	SEKOLAH MODEL TERPADU(S MT)	10TH
78.	11/07/202510:22:48	Sugikhartono	33	Laki laki	Sma	Sekolahmodelt erpadu	10t ahun
79.	11/07/202510:39:27	Darno Rosyidi	50	Laki-Laki	SMA PGRI 1 BOJONEGO RO	Di gedung BCH	1 Tahun
80.	11/07/202510:46:54	DARNO. ROSYIDI	50	Laki laki	SMA PGRI 1 BOJONEGO RO	Gedung. BCH	1 thn
81.	11/07/202512:17:37	abdul nafif	31	laki-laki	smk taruna	smt terpadu bojonegoro	satu tahun
82.	11/07/202512:18:05	Endro Cahyono	35 Tahun	Laki-laki	SMK	Pt.Shoufong Lastindo	15 Tahun
83.	11/07/202516:45:47	Muhammad Vicky ardian	25	Laki laki	Smk	Modo	1 tahun setengah
84.	11/07/202516:47:33	Muhammad Vicky ardian	25	Laki laki	Smk	Modo lamongm	1 tahun setengah
85.	11/07/202518:42:28	Siti Nuryani	39	Perempuan	SMA	RSUD	6 tahun

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
86.	10/07/202516:23:22	SERLLY HIDAYATUT ARRIANI	19	Perempuan	SMA	Security	5 Tahun
87.	11/07/202518:46:00	M. Ismail	46	Laki-laki	SMA	RSUD	8 tahun
88.	11/07/202518:55:50	Syahrul Romadhon	43	Laki-laki	SMA	PT Shoufong (babat)	1
89.	11/07/202519:05:06	Didik B	40	Laki-laki	SMA	RSUD	1 Tahun
90.	11/07/202519:23:32	Ali mahmudi	39	Laki-laki	SMA	RSUD	4 tahun
91.	11/07/202519:35:59	Wahyu Setya Hadi	34	Laki-laki	SMA	PT. Shou Fong	2 tahun
92.	11/07/202519:38:36	Suyono	46	Laki laki	SMA	RSUD	8 tahun
93.	11/07/202519:40:40	Arga Saputra	25	Laki-laki	SMA	RSUD	1 tahun
94.	11/07/202519:42:52	Adib Ardianto	33	Laki-laki	SMA	RSUD	1 tahun
95.	11/07/202519:46:27	Agus Subroto	52	Laki-laki	SMA	RSUD	17 Tahun
96.	11/07/202519:48:42	Bagas Eko Tulonggono	22	Laki-laki	SMA	RSUD	1 tahun
97.	11/07/202519:51:14	Bagus cristianto	24	Laki-laki	SMA	RSUD	1 tahun
98.	11/07/202519:53:35	Moch. Choirul Muhlisin	46	Laki-laki	SMA	RSUD	17 Tahun
99.	11/07/202519:55:58	Muh Lutfi Aulia R	26 tahun	Laki-laki	SMA	RSUD	1 tahun
100	11/07/202519:58:51	Agung Rohman	25	Laki-laki	SMA	RSUD	5 Tahun
101	11/07/202520:00:29	Moch imam wahyudi	33	Laki-laki	SMA	RSUD	6 tahun

No	Timestamp	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	DIK TERAKHIR	LOKASI BEKERJA	LAMA BEKERJA
102	11/07/202520:02:01	Abdul Azizul Al H	24	Laki-laki	SMA	RSUD	1 Tahun
103	11/07/202520:03:48	Afif Rifqi Bachtiar	36 tahun	Laki-laki	SMA	RSUD	2 tahun
104	11/07/202520:05:25	Muhammad Gunawan	23 tahun	Laki-laki	SMA	RSUD	2 tahun
105	11/07/202520:08:12	Aditia Tito N	26 tahun	Laki-laki	SMA	RSUD	4 Tahun
106	11/07/202520:09:59	Masherri	52 Tahun	Laki-laki	SMA	RSUD	8 Tahun
107	11/07/202520:13:07	Zaenal arifin	41 Tahun	Laki-laki	SMA	RSUD	7 Tahun
108	11/07/202520:16:05	Ruli Nur Ikhsan	42 Tahun	Laki-laki	SMA	RSUD	3 Tahun
109	11/07/202520:30:14	Endro	42 Tahun	Laki-laki	SMA	RSUD	2 Tahun

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	Jawaban Kuesioner																			Total					
	SISTEM KONTRAK <i>OUTSOURCING</i>							LEADERSHIP OTORITER STYLE									KINERJA SATPAM								
	1		2		3		Total	1		2		3		4		Total	1		2		3		4		
1	5	3	5	4	4	5	26	5	3	5	4	4	5	4	5	35	5	4	3	5	4	4	5	5	35
2	3	3	5	4	5	3	23	4	5	4	5	5	5	5	4	37	3	5	5	5	5	5	3	5	36
3	4	4	5	3	5	4	25	4	4	5	5	4	4	4	5	35	5	4	5	5	5	5	4	4	37
4	1	5	3	5	4	5	23	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	3	5	3	5	3	30	3	5	4	5	3	5	4	3	32
6	1	5	5	5	5	5	26	5	4	5	5	2	5	5	5	36	5	4	5	4	5	3	5	5	36
7	4	3	5	2	4	4	22	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4	5	4	4	3	3	4	4	31
8	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	3	5	1	5	5	30	5	5	5	5	5	3	5	5	38
9	2	5	3	5	4	5	24	5	4	5	5	2	5	4	2	32	4	5	4	3	5	5	5	5	36
10	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	5	4	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	1	5	4	3	21	5	5	4	5	5	5	5	5	39	3	4	4	4	5	5	4	4	33
12	4	5	4	5	5	4	27	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	3	4	3	5	5	5	3	32
13	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	3	5	3	32	4	4	3	4	4	5	4	4	32
14	5	2	5	4	5	5	26	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	4	5	5	4	5	5	5	38
15	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	5	4	4	3	4	32	3	4	4	5	5	4	4	4	33
16	2	3	4	1	3	3	16	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3	3	3	4	4	4	3	3	27
17	3	4	2	2	4	3	18	4	4	3	5	4	5	4	5	34	5	4	3	4	5	4	4	4	33
18	2	5	3	1	1	1	13	3	3	1	2	3	3	3	3	21	5	5	3	5	4	5	4	5	36
19	3	3	4	4	4	2	20	4	4	2	3	4	4	3	4	28	3	4	5	3	4	3	5	3	30
20	2	2	2	3	1	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	5	4	5	3	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	2	5	5	4	5	26	5	5	3	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	4	5	5	5	37
23	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	5	4	3	32	5	4	3	4	4	3	4	4	31
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	5	4	3	4	4	31
25	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	4	5	5	4	5	5	5	37
27	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	5	4	5	3	25	4	5	4	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	5	4	5	4	33
30	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	4	5	38
31	2	4	4	3	4	5	22	4	4	4	5	4	5	4	5	35	4	4	4	4	5	5	4	5	35
32	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	4	3	4	33	4	4	5	4	4	4	4	4	33

No.	Jawaban Kuesioner																							Total	
	SISTEM KONTRAK <i>OUTSOURCING</i>							LEADERSHIP OTORITER STYLE							KINERJA SATPAM										
	1		2		3		Total	1		2		3		4		Total	1		2		3		4		
33	4	5	4	3	5	4	25	4	4	4	4	5	5	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	3	5	4	4	4	4	24	3	5	4	5	3	4	5	4	33	4	4	4	3	5	4	4	4	32
35	4	4	5	2	3	2	20	4	4	2	4	3	4	3	3	27	3	4	3	3	4	5	4	3	29
36	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	3	4	4	3	4	4	30
37	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	1	5	5	3	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	3	4	3	4	5	4	23	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4	4	4	5	4	4	4	4	33
39	4	4	2	4	4	4	22	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	4	5	3	5	5	5	5	36
40	4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
41	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	4	4	4	4	4	35
42	5	2	5	5	3	5	25	5	5	5	4	3	4	5	5	36	5	4	5	3	5	3	5	5	35
43	5	5	5	3	5	4	27	4	5	4	5	4	3	5	4	34	4	4	4	5	5	3	4	4	33
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	5	5	5	5	38
45	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	5	4	4	4	4	34	5	4	5	5	4	5	4	4	36
46	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	4	5	5	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
47	4	4	5	4	5	4	26	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	4	5	3	5	5	4	36
48	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	4	4	5	4	37	5	4	5	5	5	5	4	3	36
49	4	4	3	3	3	3	20	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	5	4	5	4	4	5	4	35
50	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	5	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	4	5	39
51	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	3	5	5	37	5	3	5	4	5	4	4	5	35
52	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	3	5	4	5	5	36
53	3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	4	4	4	5	4	4	32
54	2	3	5	3	5	3	21	4	4	4	4	3	5	4	5	33	4	4	5	4	5	5	4	4	35
55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	3	5	4	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	5	4	37	4	4	5	5	5	5	5	5	38
57	4	5	4	5	5	5	28	5	4	3	4	4	5	4	4	33	4	5	5	4	5	4	5	3	35
58	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	5	5	38
59	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	3	4	5	4	4	5	4	33
60	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	4	4	5	5	4	36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
61	4	3	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	4	5	5	5	38
62	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	4	3	4	29
63	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	5	5	38
64	4	4	4	4	3	4	23	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	5	4	4	4	4	4	4	33
65	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	5	5	4	5	34	5	5	4	5	3	5	5	4	36

No.	Jawaban Kuesioner																				Total				
	SISTEM KONTRAK <i>OUTSOURCING</i>						LEADERSHIP OTORITER STYLE						KINERJA SATPAM												
	1		2		3		Total	1		2		3		4		Total	1		2			3		4	
66	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	5	4	5	5	5	38
67	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	5	5	5	4	4	37	5	5	4	5	4	5	5	5	38
68	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	5	4	4	4	35
69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	4	5	5	4	5	5	5	38
70	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	5	5	38
71	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	5	4	5	4	33
72	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	4	4	5	4	5	36	5	3	4	5	5	5	5	4	36
73	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	5	4	4	4	34
74	5	5	2	5	5	5	27	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	3	5	4	5	4	5	5	36
75	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	3	5	4	5	36	4	5	5	5	5	5	4	4	37
76	2	5	4	5	5	4	25	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	3	5	4	5	5	5	37
77	5	2	5	4	3	5	24	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39
78	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	3	4	5	5	4	33
79	4	4	5	4	5	5	27	5	5	4	5	4	5	4	5	37	5	5	4	5	5	3	5	4	36
80	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	3	4	37	5	4	5	4	5	3	5	5	36
81	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	4	4	3	5	5	34	5	5	4	5	5	4	5	3	36
82	5	5	4	3	5	5	27	4	5	4	5	5	5	4	3	35	4	4	3	4	3	4	4	4	30
83	4	5	5	5	5	4	28	5	5	3	5	4	5	5	4	36	5	4	5	5	5	5	5	4	38
84	5	2	5	5	2	5	24	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	5	4	5	4	3	5	5	36
85	5	2	5	5	5	5	27	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	5	3	5	5	3	5	5	35
86	5	5	5	3	5	5	28	3	4	3	4	5	5	3	3	30	5	3	5	5	3	5	4	3	33
87	5	5	2	5	5	5	27	5	5	5	3	5	4	4	4	35	4	4	4	5	3	5	5	3	33
88	5	5	5	2	5	5	27	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	3	5	5	5	2	5	5	33
89	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	4	3	4	4	4	34	5	4	3	4	4	5	5	4	34
90	5	5	5	3	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	39
91	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	5	4	5	3	5	36	4	5	4	3	5	5	3	4	33
92	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	5	4	4	4	36	5	5	4	5	4	4	4	5	36
93	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	5	5	3	35	4	5	5	4	5	5	5	4	37
94	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	3	5	4	4	5	35	5	5	5	4	3	4	4	5	35
95	4	5	5	3	5	5	27	5	4	5	4	3	5	5	4	35	5	4	4	5	5	4	5	4	36
96	5	5	3	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	3	3	34	5	5	3	5	4	4	5	5	36
97	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	3	5	5	5	5	5	5	38
98	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	3	4	5	5	5	36	5	5	4	3	5	4	5	5	36

No.	Jawaban Kuesioner																							Total	
	SISTEM KONTRAK <i>OUTSOURCING</i>							LEADERSHIP OTORITER STYLE							KINERJA SATPAM										
	1		2		3		Total	1		2		3		4		Total	1		2		3		4		
99	5	5	5	3	5	5	28	3	5	4	5	5	5	4	5	36	5	4	5	5	4	5	3	5	36
100	5	4	3	5	5	5	27	5	5	5	5	5	3	5	4	37	4	5	5	5	5	5	5	4	38
101	5	5	5	3	4	5	27	4	4	5	5	5	5	4	5	37	5	4	3	5	5	5	5	5	37
102	5	5	3	4	5	5	27	4	4	3	3	4	4	4	3	29	5	5	5	4	4	5	5	4	37
103	5	3	5	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	3	4	5	5	5	4	5	35
104	5	5	3	5	3	5	26	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	5	5	4	5	5	4	4	36
105	3	5	4	5	5	5	27	5	5	5	3	5	4	5	4	36	5	4	3	5	5	4	5	5	36
106	5	5	3	5	2	5	25	5	4	4	5	5	5	3	5	36	4	5	5	4	5	4	5	4	36
107	5	2	5	3	3	5	23	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	5	3	5	5	5	36
108	5	5	5	3	5	5	28	4	5	4	5	5	5	4	5	37	3	5	5	5	5	5	4	5	37
109	5	2	5	3	5	5	25	4	5	4	4	4	5	5	4	35	5	5	3	3	5	4	5	5	35

	SISTEM KONTRAK OUTSOURCING					
	HUBUNGAN KERJA		UPAH		JAMINAN SOSIAL	
Pernyataan	1	2	1	2	1	2
STS X 1	2	0	2	0	2	0
TS X 2	7	9	7	9	7	9
N X 3	9	11	9	11	9	11
S X 4	36	34	36	34	36	34
SS X 5	55	55	55	55	55	55
Total Skala Likert	462	462	469	446	481	481
	Rata-rata Pernyataan					
	4,23		4,19		4,41	
	Rata- rata Indikator					
	4,27					

	LEADERSHIP OTORITER STYLE							
	KETAATAN		KEBIJAKAN		KETERBATASAN KONTRIBUSI		LINGKINGAN KERJA	
Pernyataan	1	2	1	2	1	2	1	2
STS X 1	1	0	2	0	1	1	0	0
TS X 2	0	0	2	1	2	0	0	1
N X 3	12	4	13	10	16	9	15	17
S X 4	48	35	41	38	44	38	48	44
SS X 5	48	70	51	60	46	61	46	47
Total Skala Likert	469	509	464	484	459	485	467	464
	Rata-rata Pernyataan							
	4,45		4,34		4,33		4,27	
	Rata- rata Indikator							
	4,34							

	KINERJA SATPAM							
	KUANTITAS KERJA		KUALITAS KERJA		DISIPLIN KERJA		KETELITIAN	
Pernyataan	1	2	1	2	1	2	1	2
STS X 1	0	0	0	0	0	0	0	0
TS X 2	0	0	0	0	0	1	0	0
N X 3	11	15	21	15	12	15	7	12
S X 4	41	50	39	35	35	39	39	42
SS X 5	57	44	49	59	62	54	63	55
Total Skala Likert	482	465	464	480	486	473	492	479
	Rata-rata Pernyataan							
	4,34		4,33		4,39		4,45	
	Rata- rata Indikator							
	4,37							

Lampiran 4. Hasil Rekapitulasi Data Demografi Responden**UMUR**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 TAHUN	57	52,3	52,3	52,3
31-40 TAHUN	41	37,6	37,6	89,9
>40 TAHUN	11	10,1	10,1	100,0
Total	109	100,0	100,0	

PENDIDIKAN_TERAHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA,SMK,MA	107	98,2	98,2	98,2
S1	2	1,8	1,8	100,0
Total	109	100,0	100,0	

JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	104	95,4	95,4	95,4
PEREMPUAN	5	4,6	4,6	100,0
Total	109	100,0	100,0	

LAMA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 TAHUN	50	45,9	45,9	45,9
2-3 TAHUN	11	10,1	10,1	56,0
3-4 TAHUN	8	7,3	7,3	63,3
4-5 TAHUN	17	15,6	15,6	78,9
>5 TAHUN	23	21,1	21,1	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden**HUBUNGAN_KERJA1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	1,8
TIDAK SETUJU	7	6,4	6,4	8,3
NETRAL	9	8,3	8,3	16,5
SETUJU	36	33,0	33,0	49,5
SANGAT SETUJU	55	50,5	50,5	100,0
Total	109	100,0	100,0	

HUBUNGAN_KERJA2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	9	8,3	8,3	8,3
NETRAL	11	10,1	10,1	18,3
SETUJU	34	31,2	31,2	49,5
SANGAT SETUJU	55	50,5	50,5	100,0
Total	109	100,0	100,0	

JAMINAN_SOSIAL1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	1,8
TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	3,7
NETRAL	10	9,2	9,2	12,8
SETUJU	30	27,5	27,5	40,4
SANGAT SETUJU	65	59,6	59,6	100,0
Total	109	100,0	100,0	

JAMINAN_SOSIAL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	TIDAK SETUJU	3	2,8	2,8	3,7
	NETRAL	8	7,3	7,3	11,0
	SETUJU	35	32,1	32,1	43,1
	SANGAT SETUJU	62	56,9	56,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KETAATAN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	NETRAL	12	11,0	11,0	11,9
	SETUJU	48	44,0	44,0	56,0
	SANGAT SETUJU	48	44,0	44,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KETAATAN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	3,7	3,7	3,7
	SETUJU	35	32,1	32,1	35,8
	SANGAT SETUJU	70	64,2	64,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KEBIJAKAN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	1,8
	TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	3,7
	NETRAL	13	11,9	11,9	15,6
	SETUJU	41	37,6	37,6	53,2
	SANGAT SETUJU	51	46,8	46,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KEBIJAKAN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	NETRAL	10	9,2	9,2	10,1
	SETUJU	38	34,9	34,9	45,0
	SANGAT SETUJU	60	55,0	55,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

MEMBATASI KONTRIBUSI1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	2,8
	NETRAL	16	14,7	14,7	17,4
	SETUJU	44	40,4	40,4	57,8
	SANGAT SETUJU	46	42,2	42,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

MEMBATASI KONTRIBUSI2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	NETRAL	9	8,3	8,3	9,2
	SETUJU	38	34,9	34,9	44,0
	SANGAT SETUJU	61	56,0	56,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

LINGKUNGAN KERJA1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	15	13,8	13,8	13,8
	SETUJU	48	44,0	44,0	57,8
	SANGAT SETUJU	46	42,2	42,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

LINGKUNGAN KERJA2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	NETRAL	17	15,6	15,6	16,5
	SETUJU	44	40,4	40,4	56,9
	SANGAT SETUJU	47	43,1	43,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KUALITAS1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	11	10,1	10,1	10,1
	SETUJU	41	37,6	37,6	47,7
	SANGAT SETUJU	57	52,3	52,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KUALITAS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	15	13,8	13,8	13,8
	SETUJU	50	45,9	45,9	59,6
	SANGAT SETUJU	44	40,4	40,4	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KUANTITAS_KERJA1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	21	19,3	19,3	19,3
	SETUJU	39	35,8	35,8	55,0
	SANGAT SETUJU	49	45,0	45,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KUANTITAS_KERJA2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	15	13,8	13,8	13,8
	SETUJU	35	32,1	32,1	45,9
	SANGAT SETUJU	59	54,1	54,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

DISIPLIN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	11,0	11,0	11,0
	SETUJU	35	32,1	32,1	43,1
	SANGAT SETUJU	62	56,9	56,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

DISIPLIN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	NETRAL	15	13,8	13,8	14,7
	SETUJU	39	35,8	35,8	50,5
	SANGAT SETUJU	54	49,5	49,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KETELITIAN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	6,4	6,4	6,4
	SETUJU	39	35,8	35,8	42,2
	SANGAT SETUJU	63	57,8	57,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

KETELITIAN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	11,0	11,0	11,0
	SETUJU	42	38,5	38,5	49,5
	SANGAT SETUJU	55	50,5	50,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Lampiran 6. Hasil Analisis Data**A. UJI VALIDITAS****1. Variabel Sistem Kontrak *Outsourcing*****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,068	,331**	,267**	,252**	,499**	,661**
	Sig. (2-tailed)		,481	,000	,005	,008	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.2	Pearson Correlation	,068	1	-,084	,167	,329**	,183	,452**
	Sig. (2-tailed)	,481		,383	,082	,000	,056	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.3	Pearson Correlation	,331**	-,084	1	,041	,328**	,362**	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000	,383		,672	,001	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.4	Pearson Correlation	,267**	,167	,041	1	,270**	,473**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,005	,082	,672		,005	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.5	Pearson Correlation	,252**	,329**	,328**	,270**	1	,407**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,001	,005		,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.6	Pearson Correlation	,499**	,183	,362**	,473**	,407**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,056	,000	,000	,000		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
TOTALX1	Pearson Correlation	,661**	,452**	,527**	,607**	,687**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel Leadership Otoriter Style

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTALX2
X2.1 Pearson Correlation	1	,268**	,179	,349**	,091	,313**	,263**	,126	,523**
Sig. (2-tailed)		,005	,062	,000	,345	,001	,006	,193	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.2 Pearson Correlation	,268**	1	,378**	,399**	,360**	,144	,504**	,287**	,653**
Sig. (2-tailed)	,005		,000	,000	,000	,136	,000	,003	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.3 Pearson Correlation	,179	,378**	1	,388**	,180	,283**	,442**	,364**	,678**
Sig. (2-tailed)	,062	,000		,000	,061	,003	,000	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.4 Pearson Correlation	,349**	,399**	,388**	1	,206*	,481**	,292**	,329**	,696**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,032	,000	,002	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.5 Pearson Correlation	,091	,360**	,180	,206*	1	,133	,152	,329**	,517**
Sig. (2-tailed)	,345	,000	,061	,032		,167	,114	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.6 Pearson Correlation	,313**	,144	,283**	,481**	,133	1	,148	,245*	,564**
Sig. (2-tailed)	,001	,136	,003	,000	,167		,125	,010	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.7 Pearson Correlation	,263**	,504**	,442**	,292**	,152	,148	1	,338**	,629**
Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,002	,114	,125		,000	,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.8 Pearson Correlation	,126	,287**	,364**	,329**	,329**	,245*	,338**	1	,626**
Sig. (2-tailed)	,193	,003	,000	,000	,000	,010	,000		,000
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
TOTALX2 Pearson Correlation	,523**	,653**	,678**	,696**	,517**	,564**	,629**	,626**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Kinerja Satpam

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,256**	,148	,295**	,139	,155	,455**	,463**	,648**
	Sig. (2-tailed)		,007	,124	,002	,151	,108	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y2	Pearson Correlation	,256**	1	,080	,136	,111	,129	,198*	,248**	,486**
	Sig. (2-tailed)	,007		,407	,159	,249	,183	,039	,009	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y3	Pearson Correlation	,148	,080	1	,214*	,303**	,235*	,169	,195*	,554**
	Sig. (2-tailed)	,124	,407		,026	,001	,014	,078	,042	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y4	Pearson Correlation	,295**	,136	,214*	1	-,003	,207*	,195*	,238*	,528**
	Sig. (2-tailed)	,002	,159	,026		,972	,031	,042	,013	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y5	Pearson Correlation	,139	,111	,303**	-,003	1	,036	,268**	,322**	,490**
	Sig. (2-tailed)	,151	,249	,001	,972		,706	,005	,001	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y6	Pearson Correlation	,155	,129	,235*	,207*	,036	1	,060	,080	,454**
	Sig. (2-tailed)	,108	,183	,014	,031	,706		,536	,408	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y7	Pearson Correlation	,455**	,198*	,169	,195*	,268**	,060	1	,350**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,000	,039	,078	,042	,005	,536		,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y8	Pearson Correlation	,463**	,248**	,195*	,238*	,322**	,080	,350**	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,042	,013	,001	,408	,000		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
TOTALY	Pearson Correlation	,648**	,486**	,554**	,528**	,490**	,454**	,588**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. UJI RELIABILITAS

1. Variabel sistem kontrak *Outsourcing*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,669	6

2. Variabel Leadership Otoriter Style

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,752	8

3. Kinerja Satpam

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,665	8

C. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34345225
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,049
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,130 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikoloniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,926	,288		6,696	,000		
Sistem Kontrak Outsourcing	,170	,061	,252	2,795	,006	,683	1,463
Leadership Otoriter Style	,397	,077	,465	5,157	,000	,683	1,463

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

3. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,700	2,389		,293	,771
Sistem Kontrak Outsourcing	,252	,472	,083	,535	,595
Leadership Otoriter Style	-,918	,589	-,243	1,558	,125

a. Dependent Variable: LN_RES

D. UJI HIPOTESIS

1. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,926	,288		6,696	,000
Sistem Kontrak Outsourcing	,170	,061	,252	2,795	,006
Leadership Otoriter Style	,397	,077	,465	5,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

2. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,926	,288		6,696	,000
Sistem Kontrak Outsourcing	,170	,061	,252	2,795	,006
Leadership Otoriter Style	,397	,077	,465	5,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

3. Uji Koefisiendeterminasi R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,400	,29568

a. Predictors: (Constant), Leadership Otoriter Style, Sistem Kontrak Outsourcing

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

SKRIPSI - PERPUSTAKAAN STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Nama : M. Ardiyan Pamungkas
 NIM : 21010026
 Tahun Angkatan : 2021
 Jurusan/Prodi : Manajemen
 Semester : VIII
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kontrak Outsourcing dan Leadership Officer Style Terhadap Kinerja Satpam PT. Hanfanatik Putra
 Dosen Pembimbing : 1. Dr. Aci Kundardina, ST., SE., MM
 2. Dr. Abdul Aziz Sufi'i., SE., MM

REKOMENDASI						
No.	Tanggal	Pembimbing 1	Paraf	Tanggal	Pembimbing 2	Paraf
1.	21/03/25	Pengajuan judul	[Signature]	15/3/25	Judul Penelitian	[Signature]
2.	11/04/25	Bab 1-3	[Signature]	23/4/25	BAB I	[Signature]
3.	29/03/25	ACC Judul	[Signature]	14/04/25	BAB II - III	[Signature]
4.	18/07/25	Bab 4-5	[Signature]	19/04/25	BAB II - III	[Signature]
5.	6/8/25	ACC Ujian	[Signature]	21/5/25	ACC Skripsi	[Signature]
6.				10/9/25	BAB 4	[Signature]
7.						
8.				14/7/25	Revisi Bab 4	[Signature]
9.				10/7/25	dan Bab	[Signature]
10.				6/8/25	ACC ulang	[Signature]
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						

Bojonegoro, 15 Agustus 2025
 STIE Cendekia Bojonegoro
 Ka. Prodi Manajemen

[Signature]
 Latifah Anom, ST., MM
 NUPK. 48347516522301152



SKRIPSI - PERPUSTAKAAN STIE CENDEKIA BOJONEGORO
PT. HANFANULIH PUTRA

OFFICE : PERUMDA BLOK R NO.07, SUMBANG, KABUPATEN BOJONEGORO

OPERASIONAL OFFICE : KOMP. GRAHA MUTIARA B6 NO. 01 SUKODONO - SIDOARJO

Email : hanfanulihputra@gmail.com. Telp. /Fax. 0353 – 883640

SURAT KETERANGAN
Nomor : 26/PT.HP/VI/2025

Dengan hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muh. Koharudin Prismanani
Jabatan : Direktur Utama
Alamat : Perumda Blok R No.06, Sumbang, Kab. Bojonegoro

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : M. Ardiyan Pamungkas
NIM : 21010026
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Bahwa yang bersangkutan telah kami setuju untuk melaksanakan kegiatan penelitian di perusahaan PT. Hanfanulih Putra, sebagai syarat penyelesaian tugas semester akhir dalam bentuk karya ilmiah (Skripsi) dengan judul ***“Pengaruh Sistem Kontrak Outsourcing dan Leadership Otoriter Style Terhadap Kinerja Satpam PT. Hanfanulih Putra”***.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bojonegoro, 07 Juni 2025

Direktur PT. Hanfanulih Putra

Muh. Koharudin Prismanani
Direktur Utama