ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KARYAWAN *OUTSOURCING* (KONTRAK)

(Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar)



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Oleh:
NURHIKMAH PUTRI

NIM: 10600113006

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR 2017

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhikmah Putri

Nim : 10600113006

Tempat/Tanggal Lahir :Gowa/ 16 Juni 1995

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Alamat : jln. Mustafa dg bunga no. 68

Judul . Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan

Karyawan outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa

Telkom Regional 7 Cabang Makassar)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa Skripsi ini UNIVERSITAS ISLAM NEGERI adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebahagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 29 November 2017

Penyusun,

Nurhikmah putri 10600113006

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (outsourcing) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar", yang disusun oleh Nurhikmah Putri NIM: 10600113006, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 23 November 2017 M, bertepatan dengan 21 Safar 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 27 November 2017 M

21 Safar 1439 H

DEWAN PENGUJI:

Ketua

: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag.

Sekretaris

: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.

Munaqasyah I

: Prof. Dr. H. Muslimin Kara., M. Ag.

Munagasyah II

: Ahmad Efendi, SE., MM.

Pembimbing I

: Hj. Eka Suhartini, SE., MM.

Pembimbing II

:Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., M.Ag.

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar,

Prof. Dr. M. Ambo Asse, M. Ag

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan judul "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (outsourcing) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar "dapat diselesaikan oleh penulis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar"

Penulis menyadari tanpa bantuan, bimbingan, saran dan fasilitas dari berbagai pihak penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesarbesarnya kepada:

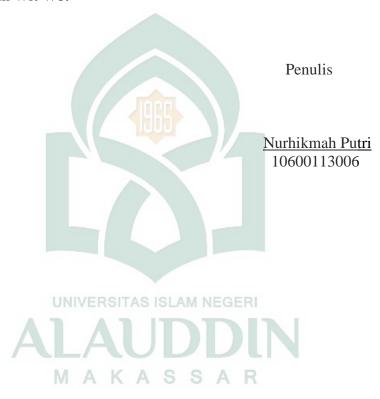
- Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si, selaku rektor Univeristas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- 3. Ibu Hj. Eka Suhartini, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan waktu luangnya, saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

- 4. Ibu Hj. Wahidah Abdullah S.Ag., M.Ag selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan waktu luangnya, saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- Ibu Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari SE., m.comm selaku Dosen penasehat akademik sekaligus ketua jurusan manajemen yang selalu memberi dorongan dan masukannya.
- 6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
- 7. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar atas bantuan yang telah diberikan.
- 8. Keluargaku Tercinta teruma orang tua dan adik saya terima kasih banyak atas segenap kasih sayang, semangat, dorongan moral dan doa restunya.
- 9. Spesial untuk sahabat-sahabat seperjuangan 'Desy, rini, kiki, andanika, ,rifda, icha,yuni, Asfar, wahidin, idris, andi, suhaidir, akhran yang banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi yang berupa tenaga, fikiran, waktu, semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- 10. Segenap teman-teman jurusan khususnya teman-teman jurusan Manajemen dan Manajemen MSDM, dan teman-teman Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2013. Dan teman-teman KKN yang selama ini memberikan semangat dan dukungan.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas semuanya.

Akhir kata, semoga semua bantuan yang telah diberikan dapat bernilai ibadah di sisi allah SWT. Dan akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



DAFTAR ISI

KATA I	PEN	NGANTAR	i
DAFTA	RI	SI	iv
DAFTA	R T	SABEL	vi
DAFTA	RG	SAMBAR	ix
ABSTR	AK		X
BAB I 1	PEN	NDAHULUAN	1-11
	A.	Latar Belakang Masalah	1
	В.	Rumusan Masalah	7
	C.	Hipotesis	7
	D.	Definisi Operasional dan Ruang Lingkup penelitian	8
	E.	Kajian Pustaka/Penelitian terdahulu	9
	F.	Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
BAB II	T	INJAUAN PUSTAKA 1	l 2-36
	A.	Manajemen Sumber Daya Manusia	12
	B.	Karyawan Tetap	13
	C.	Karyawan Kontrakasatasasa NEGERI	16
	D.	Kinerja Pegawai	18
	E.	Perspektif Islam Tentang Kinerja	23
	F.	Kerangka Fikir	35
BAB III	N	METODE PENELITIAN 3	37-45
	A.	Jenis dan Lokasi Penelitian	37
	B.	Pendekatan Penelitian	37
	C.	Populasi dan Sampel	37
	D.	Sumber Data	39
	E.	Metode Pengumpulan Data	39

]	F.	Instrumen Penelitian	40
(G.	Teknik Pengolahan dan Analisa Data	42
BAB IV	H	ASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN40	5-75
	A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
]	B.	Identitas Responden	54
(C.	Hasil dan Olah Statistik	73
]	D.	Pembahasan dan Hasil Penelitian	73
		ENUTUP76	
		Kesimpulan	
]	B.	Saran	77
DAFTAI	R P	USTAKA	3-80



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu				
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian				
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin				
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55			
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56			
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56			
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	57			
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Kuantitas	58			
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Kuantitas	59			
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Kualitas	59			
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Kualitas	59			
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Ketetapan				
	WaktuVNIVERSITAS ISLAM NEGERI	60			
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Ketetapan				
	Waktu MAKASSAR	60			
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Karyawan Tetap Berdasarkan efektivitas	61			
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan efektivitas	61			
Tabel 4.16	Hasil Deskripsi Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan				
	Karyawan kontrak	62			
Tabel 4.17	Hasil Jawaban Responden Karyawan Tetap Indikator Kuantitas	63			
Tabel 4.18	Hasil Jawaban Responden Karyawan kontrak Indikator Kuantitas 6				

Tabel 4.19 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tetap Indikator Kualitas 64				
Tabel 4.20 Hasil Jawaban Responden Karyawan Kontrak Indikator Kualitas 6				
Tabel 4.21 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tetap Indikator Ketepatan				
Waktu	66			
Tabel 4.22 Hasil Jawaban Responden Karyawan Kontrak Indikator Ketepatan				
Waktu	66			
Tabel 4.23 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tetap Indikator Efektivitas	67			
Tabel 4.24 Hasil Jawaban Responden Karyawan Kontrak Indikator Efektivitas	67			
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas Karyawan Tetap Berdasarkan Kuantitas	67			
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas Karyawan Kontrak Berdasarkan Kuantitas	68			
Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Karyawan Tetap Berdasarkan Kualitas	68			
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Karyawan Kontrak Berdasarkan Kualitas	69			
Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Karyawan Tetap Berdasarkan ketepatan Waktu	69			
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Karyawan Kontrak Berdasarkan Ketepatan Waktu	69			
Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Karyawan Tetap Berdasarkan Efektivitas	70			
Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Karyawan Kontrak Berdasarkan Efektivitas	70			
Tabel 4.33 Hasil Uji Reabilitas.	71			
Tabel 4.34 Hasil Uji Normalitas	72			
Tabel 4.35 Hasil Uji <i>Independent Sample t –test</i>	73			

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	kerangka pikir	32
Gambar 3.2	Struktur Organisasi	51



ABSTRAK

Nama : Nurhikmah Putri

Nim : 10600113006

Judul : Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan

Karyawan Kontrak (outsourcing) Pada Plasa Telkom

Regional 7 Cabang Makassar

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak *(outsourcing)*. Perusahaan yang diteliti adalah Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan mei - juni 2017. Jumlah sampel 93 karyawan tetap 93 karyawan kontrak dan keseluruhan sampel sebanyak 186 dengan menggunakan metode simple random sampling. Adapun tehnik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas dan uji independent sample t-test dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0

Penelitian ini menggunakan analisis komparatif dan memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PT Telkom Regional 7 cabang Makassar.

MAKASSAR

Kata Kunci : Kinerja, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak.

Х

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "human resources" namun ada pula ahli yan menyamakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyatarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Werther dan Dawis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap", mampu, dan siaga dalam mencapai tujuantujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan

mengelolanya. Menurut Simamora (1997) manajemen sumber daya manusia adalah perdayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalangkan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) di tuntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia (SDM) harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelligence, creativity dan imagination. tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia (SDM) tidak dapat ditunda lagi. ancaman nyata

terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan yang terjadi di sekililingnya.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

Telkom group adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom group mempunyai karyawan yang di tempatkan sesuai dengan devisi masing-masing. PT Telkom regional 7 ada beberapa bagian diantaranya EVP Marketing, EVP infrastructure, EVP Telkom regional 7.

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif di perlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Menurut preffer kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang di capai serta yang di perlukan. Dengan demikian kinerja dapat di lihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau *output* yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah di capai oleh

seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah di laluinya dan di tempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Jika karyawan tidak dapat mencapai kinerja tersebut, perusahaan tidak mungkin memperoleh laba. Oleh karena itu, para manajer mengatur kinerja pegawai agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang di harapakan. Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termaksud karyawan kontrak (outsourcing). Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan di butuhkan penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar Patokan yang dapat di gunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar karyawan. Selain faktor-faktor, di dalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja pegawai. Dan kriteria tersebut antara lain kualitas kerja, menyangkut seberapa jauh pegawai menguasai iptek, lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan ketepatan dan kuantitas kerja, menyangkut jumlah yang dihasilkan, kecepatan dalam memperoleh hasil (Sulistiyani dan Rosidah dalam Soedjono, 2009).

Persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam melakukan pekerjaan. Karyawan sebaiknya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan saat ini memiliki pilihan dalam penerapan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan secara tetap dan secara kontrak. Keadaan sesungguhnya banyak karyawan yang menentang akan

kebijakan untuk memperkerjakan karyawan secara kontrak dan sangat menginginkan untuk menghapus kebijakan tersebut.

Fenomena perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) karena banyaknya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan, adanya diskriminasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (*outsourcing*) memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam suatu perusahaan. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan, dibandingkan dengan karyawan tetap diberikan seperti tunjangan dan fasilitas yang oleh perusahaan.

Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan pihak kebutuhan hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun. Walaupun sudah ada undang-undang republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang ketatanegaraan yang mengatur pengelolaan tenaga kerja kontrak (outsourcing) di Indonesia, akan tetapi tetap saja masih ada demo penolakan pelaksanaan tersebut.

Outsourcing adalah cara yang efektif untuk menjadikan perusahaan lebih inovatif, membantu pengambilan keputusan yang lebih cepat dan menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi. Sekarang ini, semakin banyak perusahaan melakukan Outsourcing pada berbagai departemen perusahaan. Seiring dengan

perkembangan perusahaan yang menuntut departemen sumber daya manusia untuk berperan stratejik, *Outsourcing* dalam kegiatan SDM membantu memenuhi tuntutan atas solusi yang *time-effective* dan *cost effective* guna menarik dan mempertahankan karyawan yang berkeahlian (Maurer dan Mobley, 1998). Di banding menerima karyawan baru yang bersifat tetap, lebih baik menyewa karyawan berstatus kontrak (*outsourcing*) yang masa kontraknya dapat di tentukan hingga beban kerja mulai berkurang.

Keberadaan karyawan *outsourcing* adalah suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua perusahaan sudah benar-benar siap untuk memiliki karyawan tetap dengan segala konsekuensinya, lagi pula beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidakpastian yang tinggi sehingga merupakan resiko besar kalau perusahaan langsung mengangkat karyawan tetap. Ketentuan dan pengaturan tentang karyawan *outsourcing* sebenarnya sudah cukup memadai dan cukup memberikan perlindungan kepada para pekerja, termasuk syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk memberlakukan sistem *outsourcing* (kontrak).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (*Outsourcing*) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar".

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PT Telkom Regional 7 cabang makassar?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Kemudian para ahli menafsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar defenisi di atas dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya (Syofian Siregar 2013:38).

Adapun pegertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolog :"kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya". Untuk menjadi karyawan tetap khususnya terhadap karyawan kontrak mereka harus memiliki kinerja yang bagus sehingga mereka akan lebih produktif dan mendapatkan nilai lebih dari perusahaan. Sedangkan untuk karyawan tetap lebih fokus terhadap kenaikan jabatannya, karena sudah berstatus tetap maka kebutuhan tidak menjadi prioritasnya lagi.

perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*, yang disebabkan karena karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* tidak dibedakan satu dengan yang lain, baik dari sisi proses seleksinya, kemampuan dari karyawan itu sendiri, perilaku atasan terhadap karyawan tetap maupun *outsourcing*, dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman yang membantu penyesuaian

dengan. Loyalitas karyawan berdasarkan penelitian ini juga sama antara karyawan tetap dan outsourcing. Faktor membedakan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap adalah hanya statusnya, dimana karyawan tetap sudah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan karyawan *outsourcing* belum diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil penelitian dari Nurhidayati dkk dengan judul Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada FMIPA UNDIP, yang didapat dari penelitian sebelumnya, maka peneliti mencoba membuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Ho: Diduga tidak ada perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak (outsourcing) secara signifikan.
- Ha: Diduga ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak (outsourcing) secara signifikan.

D. Defenisi Operasional Variabel

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suhartini, 2012:34). pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala), Karyawan tetap mempunyai rasa aman karena sudah menjadi karyawan tetap.

Pegawai kontrak (*outsourcing*) adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori hubungan kerja yang tidak tetap merasa tidak aman karena sewaktu-waktu kontraknya habis maka ada kemungkinan ia tidak akan

dipekerjakan lagi. pegawai Telkom group merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya secara umum suatu organisasi membutuhkan kompentensi yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai kinerja pada perusahaan tersebut. Aktivitas individu dalam perusahaan tidak dapat di pisahkan dari masalah kerja sebagai salah satu perwujudtan baik fisik maupun mental. Telkom group mempekerjakan karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* (kontrak).

E. Penelitan Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 1.1

			TEKNIK	
NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	PENELITI		DATA	
	Amiruddi	Analisis pengaruh	Menggunakan	Berdasarkan hasil analisis
	n idris	kemampuan,	analisis	deskriptif dan analisis statistik
	(2010)	kepribadian, motivasi	deskriptif dan	disimpulkan bahwa variabel
		dan komitmen terhadap	analisis	kemampuan dan komitmen
		kinerja SDM	statistic	mempengaruhi kinerja SDM
		outsourcing		outsourcing sedangkan variabel
				kepribadian dan motivasi tidak
				mempengaruhi kinerja mereka
2.	Nurhiday	Perbedaan kinerja	Menggunakan	berdasarkan hasil analisis yang
	ati yuli	karyawan tetap dan	uji signifikan	dilakukan dapat di ambil
	budiati	karyawan kontrak pada	non	kesimpulan tidak ada perbedaan
	witjakson	FMIPA UNDIP	parametric	semua variabel kinerja karyawan
	0		yaitu dengan	yang terdiri dari semangat kerja,

	(2012)		uji beda	pelaksanaan tugas, keterbukaan,
			whitney.	semangat dalam bekerja, kerja
				sama antara team, keluwesan,
				keramahan, kesabaran, loyalitas,
				semangatkerja, pemahaman,
				hubungan dengan rekan kerja,
				tanggung jawab, kedisiplinan,
				penyelesaian masalah.
3.	Andy	Analisis Pengaruh Job	menggunakan	. Berdasarkan hasil penelitian
	Putranda	Insecurity terhadap	analisis jalur	ini, variabel job insecurity
	Oemboe	kepuasan kerja dan	(path analisis)	memiliki pengaruh lansung yang
	Pangat.	komitmen		lebih besar terhadap kinerja
	(2012)	organisasional serta	225	karyawan dibandingkan
		dampaknya terhadap	1000	pengaruh tidak lansung melalui
		kinerja karyawan		kepuasan kerja maupun
		outsourcing PT Upaya		komitmen organisasional.
		Kelola Profitama.		
4.	Bayu	Analisis perbandingan	Analisis	Maka dapat di simpulkan
	Purnama	prestasi kerja karyawan	deskriptif dan	terdapat perbedaan prestasi kerja
	Putra	kontrak dengan WERSIT	analisis M NEG	antara karyawan kontrak dengan
	Djamhur	karyawan tetap pada	inferensial	karyawan tetap.
	Hamid	PT.Yanaprima		D.
	Ika	PT. Yanaprima Hastapersada.	ASSA	R
	Ruhana			
	(2013)			
5.	Syahrul	Analisis perbandingan	Menggunakan	Berdasarkan hasil penelitian ini
<i>J</i> .	Aqil	motivasi kerja	metode	menunjukkan bahwa karyawan
	Ghalib	karyawan kontrak	wawancara	kontrak mempunyai motivasi
	(2013)	dengan karyawan tetap	vv a vv ancara	kerja yang lebih rendah jika
	(2013)	di kredit plus cabang		dibandingkan dengan karyawan
		ai kican pius cabang		Groandingkan dengan karyawan

	Makassar dilihat dari	tetap.
	teori maslow dan teori	
	erg	

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :
Untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak (*outsourcing*).

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi instansi



Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak kantor pada telkom plasa regional 7 cabang makassar terkait dengan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

b. Bagi akademisi

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, seta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di fakultas ekonomi dan bisnis islam Universitas islam negeri Alauddin Makassar.

c. Bagi publikasi

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan yang bisa dijadikan sebagai rujukan untuk berbagai referensi yang menjadi kebutuhan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Schuler (1992), mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Umar (1999) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi yaitu :

- Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan ,dan pengendalian.
- 2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sementara itu, menurut Schuler et al. (dalam irianto, 2001) setidaknya Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

- a. Memperbaiki tingkat pruduktivitas.
- b. Memperbaiki kualitass kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan misi, visi, strategi perusahaan, SBU (*strategy business unit*) dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memerhatikan dan mempertimbangkan misi, visi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas dan aplikatif. Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplementasian strategi korporat dan perlu di terjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan akan mempengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

Untuk mengevaluasi Sumber Daya Manusia perlu dipertimbangkan empat faktor sebagai berikut :

- 1. Tingkat strategis, antara lain : misi, visi dan sasaran organisasi.
- Faktor internal sumber daya manusia antara lain : asset, kualifikasi, aktivitas, pengadaan, pemeliharan, pelatihan dan pengembangan, serta kebijakankebijakan.
- 3. Faktor-faktor eksternal antara lain : demografis, perubahan sosial, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja, dan isu internasioanal (misalnya : HAM, dan ekologi).
- 4. Faktor organisasional, antara lain : struktur, strategi perusahaan, budaya perusahaan, dan strategi SDM (Edy Sutrisno, 2009: 20)

a. Manajemen dalam Islam

Manajemen menjadi sangat penting artinya dari segala aspek kehidupan. Karena itu manajemen menjadi icon yang urgen baik secara individual maupun secara kelompok. Pengertian manajemen yang paling sederhana "adalah seni

memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain." Menurut John D Millet, "manajemen ialah suatu proses pengarahan & pemberian fasilitas kerja kepada orang-orang yang telah diorganisasi dalam kelompok-kelompok formal yang mencapai tujuan yang diharapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ada dalam islam adalah semua sumbar daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tablig. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami. Jika manusia telah mampu untuk mengamalkan hal diatas tentulah sumber daya manusia dan alam akan teroptimalkan. kualitas SDM merupakan suatu keharusan dalam islam, sebagaimana yang telah disampailan oleh rosulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan. Pada intinya MSDM islam tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh allah bagaimanapun caranya.(www.hefniy.wordpress.com. 2008)

B. Tinjauan Umum Variabel

1. Karyawan Tetap

Faisal berpendapat bahwa (2009:133) "pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap (Lestari, 2008). Dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja). Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan. Persepsi yang muncul baik itu posistif maupun negatif terhadap perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, dan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam menciptakan kinerjanya. karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan , karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa dilakukan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. (Bayu Nurman, 2009).

Hak yang didapatkan oleh karyawan yang bekerja untuk waktu yang tidak tentu adalah (Halim, 1985):

- a. Imbalan kerja sebagaimana telah dijanjikan bila dia telah melaksanakan kewajibannya.
- Fasilitas dan berbagai tunjuangan bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak atasan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Diperlakukan adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak atasan.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.

g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada atasan.

Defenisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut :

- 1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
- 2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam "perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu".
- 3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
- 4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
- 5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pasangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku. (www.andresitohang.com. 2017).

2. Karyawan Kontrak (Outsourcing)

Menurut pendapat Herawati (2010:1) "Kontrak atau *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti". Sedangkan menurut Jehani (2010:5) "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja".

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja kontrak (*outsourcing*) nampaknya sedang menjadi *trend* atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik Negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan kontrak (*outsourcing*) yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang di butuhkan (Gunarto, 2016). Pengelolaan pegawai secara professional termaksud *outsourcing* harus dimulai sejak perekrutan pegawai sesuai kemampuan, pelatihan, dan pengembangan kariernya (mangkunegara, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian dari Bayu Purnama dkk adapun manfaat dan kerugian perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak. Yaitu :

- a. Manfaat dan Kerugian Perusahaan Menggunakan Sistem Kerja Kontrak
 Berikut manfaat dan kerugian dari kegiatan kerja kontrak bagi perusahaan
 menurut pandangan Koszewska (2004: 229): "Keuntungan paling sering
 dibicarakan dalam *outsourcing* (kontrak) yang berhubungan dengan
 peningkatan kinerja keuangan dan berbagai efek kinerja nonfinansial, seperti
 fokus yang tinggi pada kompetensi inti perusahaan.
- b. Manfaat perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak yaitu :
 - 1. Berkurangnya biaya *overhead* dan biaya operasional.
 - 2. Memungkinkan untuk mengubah biaya tetap menjadi biaya variabel.
 - 3. Memiliki harga yang bersaing.

- 4. Memudahkan dalam pengendalian biaya Fleksibilitas yang tinggi dalam memenuhi permintaan.
- Aksesyang mudah dan lebih ekonomis untuk teknologi baru Kemungkinan lebih berfokus pada bisnis inti.
- 6. Perbaikan dalam terukurnya biaya.
- 7. Kontrol yang lebih baik dari departemen internal.
- c. kerugian perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak yaitu :
 - 1. Ketergantungan pada pemasok.
 - 2. Biaya yang tersembunyi.
 - 3. Hilangnya pengetahuan, hilang<mark>nya se</mark>ntuhan untuk perkembangan inovasi
 - 4. Kurangnya tenaga kerja yang memiliki kemampuan tinggi.
 - 5. Kesulitan dalan berkomunikasi dan berkoordinasi.

Perkembangan organisasi perusahaan yang menjadi lebih kompleks kemudian membuka jalan bagi perusahaan untuk melakukan *outsourcing* terhadap tugas-tugas yang bersifat bukan tugas utama (*noncore activities*) dengan berpedoman bahwa salah satu kunci kesuksesan suatu performa bisnis perusahaan ditentukan dari kemampuannya untuk memfokuskan diri pada pengembangan aktifitas inti perusahaan (Djokopranoto, 2003). *Outsourcing* sendiri dikenal sebagai salah satu teknik yang dikenal untuk meningkatkan posisi kompetitif perusahaan (Maiga and Jacobs, 2004). Sehingga dengan kata lain *outsourcing* dapat berlaku sebagai sarana untuk mendukung kegiatan bisnis non-inti dari perusahaan sehingga perusahaan akan mampu untuk lebih memfokuskan diri pada pengembangan kegiatan bisnis utama mereka.

3. Kinerja

Colquitt, lepine dan Wesson, (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. pendapat lain memandang kinerja sebagai cara memastikan bahwa pekerja individual atau team apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013: 632). kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan karyawan, dan memberikan konstribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007:7).

Kinerja dalam menjalangkan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model partner-oyer kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Harapan mengenai imbalan.
- b. Kemampuan.
- c. Dorongan.
- d. Persepsi terhadap tugas.
- e. Imbalan internal.

f. Eksternal (Moeheriono, 2012:106).

Berdasarkan defenisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

- Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- Merumuskan indikator, kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak lansung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator).
- Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat di implementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
- 4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang brkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya. (Moeheriono, 2012:108)

Kinerja organisasi yang menunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu di lakukan monitoring, penilaian, review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, di lakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan

terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan (wibowo 2007:04). Hal ini seperti firman Allah SWT dalam Surat *An-Najm* ayat 39-41, yang berbunyi:

Terjemahnya:

"Dan bahwasanya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling sempurna".(Departemen Agama RI, 2010: 526)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seseorang manusia tidak memperoleh pahala kecuali pahala yang ia dapatkan untuk dirinya dengan usahanya sendiri. usahanya yaitu akan diperlihatkan di akhirat, lalu kebaikannya dipisahkan dari keburukannya, sebagai pemuliaan bagi orang yang membuat kebajikan dan celaan bagi rang yang membuat keburukan. Kemudian manusia diberi balasan atas usahanya dengan balasan yang sempurna untuk semua perbuatannya (Basyir dkk, *Tafsir al-Muyassar*, solo: An-Naba, 2011:505)

Manusia harus bekerja keras untuk mendapatkan kehidupan yang layak sehingga dalam melakukan pekerjaan Manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, karena hasil pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan sesuai hasil yang dicapai.

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah suatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, meningkatnya daya saing, dan menigkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dalam menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, dipe rlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya (Wibowo, 2007:11).

a. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam berkerja mereka Menganggap pekerjaannya sebagai bentuk ibadah. Jadi ibadah tidak boleh dimaknai sempit hanya dalam aspek ritual saja. Seperti shalat dan dzikir semata. Namun ibadah itu luas cakupannya. Seluruh aktivitas keseharian, termasuk bekerja, jika dilaksanakan dengan niat ikhlas karena Allah dan melakukannya sesuai tuntunan Allah, maka itulah ibadah. Pekerjaan yang didasari hanya dengan motivasi jabatan dan kekayaan menjadikan seseorang bekerja ketika ada iming-iming atau konsekuensi jabatan dan kekayaan, jika tidak ada, ia akan enggan atau bermalas-malasan. Tetapi motivasi ibadah dalam bekerja bisa melahirkan karya dan produktivitas meski tidak dalam pengawasan manusia, walaupun jauh dari kontrol atasan.

Ketika bekerja dianggap sebagai satu ibadah dan bentuk pengabdian kepada umat yang dilakukan atas dasar niat karena Allah, maka sumber daya insani tidak akan mengabaikan adab-adab kerja dalam Islam. Misalnya: Pertama, memulai semua pekerjaan dengan niat yang baik. Karena meyakini bahwa Islam sangat menekankan kejernihan niat sebelum memulai amal. Karena niat adalah salah satu penentu perbuatan seseorang dapat bernilai ibadah atau tidak. Walaupun caranya benar, tapi niat salah, maka amalan model tersebut akan tertolak.

Kelima, tawadhu (Rendah hati) dan syukur. Sebagus apapun pekerjaannya, seorang Muslim dilarang untuk bersikap sombong. Rasul Saw. Bersabda: Tidak masuk Surga siapa yang di dalam hatinya ada kesombongan seberat biji sawi. (HR. Muslim). Keenam, tidak melupakan kewajiban ibadah kepada Allah SWT. Meskipun bekerja bisa menjadi sarana penghambaan diri kepada Allah SWT. Bekerja hanyalah salah satu dari sekian banyak kewajiban yang melekat pada seorang muslim. Disamping bekerja, seorang muslim juga tetap diamanahi kewajiban-kewajiban lain. Ideologi Islam yang sangat berbeda dengan ideologi sekularisme dengan pahamnya yang memisahkan antara agama dengan kehidupan, meniscayakan ketidakbolehan melunturkan nilai ibadah dalam setiap pekerjaan. Agar semangat ibadah itu tidak luntur, maka ada beberapa nilai yang patut direnungi, khususnya untuk umat muslim dan umumnya bagi mereka yang hendak meningkatkan kualitas pencapaian kerja. (www.scribd.com. 2015)

b. Indikator kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja adalah:

- 1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada padaorganisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menetukan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "performance rating" atau "performance appraisal". Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga

kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut Gibson, dkk (2003: 355), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja kefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

c. Menjelaskan Pemanfaatan Indikator Kinerja

Tujuan dari penjelasan indikator kinerja kepada seluruh jajaran perusahaan atau organisasi adalah untuk mempersiapkan keterlibatan para pegawai perusahaan dalam mengikuti perubahan pola dan budaya kepemimpinan

perusahaan atau organisasi yang akan terjadi berkaitan dengan penerapan indikator kinerja yang baru. Agenda dalam langkah 2 ini terdiri dari (Darmawan Wibisono, 2011:6):

- Meyakinkan pegawai perusahaan atau organisasi akan kebutuhan perubahan bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini harus dilakukan secara terbuka dan jujur, tanpa menyembunyikan agenda dan kepentingan pribadi.
- Mengemukakan visi perusahaan atau organisasi untuk apa perubahan dilakukan.

- Meningkatkan minat pegawai sehingga mereka mau berpartisispasi dalam membangun rencana perubahan yang rinci.
- 4. Menugaskan personil yang memiliki otoritas dan pengaruh terhadap banyak pegawai yang berkaitan dengan perubahan serta pengukuran kinerja pekerjaan di bagian yang akan menjadi tanggung jawabnya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual di ukur dan dievalusasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012:85). Menurut pandangan Williams (2007:21) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan,suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahanya.

Adapun aspek-aspek yang di nilai dalam penilaian kinerja adalah:

- Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang di pergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang di peroleh.
- 2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan/rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain (Suhartini 2012:117).

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja pegawai atau karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Untuk membedakan antar karyawan satu dengan yang lain.
- e. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat di bedakan lagi ke dalam:
 - 1. Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - 2. Promosi, kenaikan jabatan.
 - 3. Training dan latihan.
 - 4. Meningkatkan motivasi kerja.
 - 5. Meningkatkan etos kerja.
 - 6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
 - Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
 - 8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/ efektivitas.

- 9. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan untuk sumber daya manusia, karir dan keputusan perencanaan.
- 10. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah intensif-kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
- 11. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 12. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 13. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 14. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan sumber daya manusia, seperti seleksi, rekruitmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi sumber daya manusia.
- Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 16. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 17. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sangsi ataupun hadiah (Suhartini 2012:119).

Untuk mengambil suatu keputusan mengenai penyediaan tenaga kerja maupun pengklafikasian karyawan menurut hasil kinerjanya melalui serangkaian penilaian kinerja terhadap karyawan. Untuk menghasilkan suatu keputusan yang baik berkaitan dengan kinerja karyawan, maka harus dilakukan evaluasi serta penilaian pada masing-masing karyawan, sehingga dapat diketahui karyawan yang memiliki potensi produktivitas yang baik dan yang kurang baik.

Sebagai pemimpin yang baik, maka diperlukan cara pengmbilan keputusan yang adil berdasarkan teori-teori manajemen juga berlandaskan Al-Qur'an seperti yang tertulis dalam surah *Al-Ahqaf* ayat 19:

Terjemahnya:

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". (Departemen Agama RI, 2010: 504).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa masing-masing golongan dari ahli kebajikan dan ahli keburukan memiliki derajat-derajat yang berbeda di sisi Allah pada hari kiamat, sesuai amalan yang telah mereka kerjakan semasa di dunia. Masing-masing sesuai derajatnya. Dan agar Allah Allah menyempurnakan bagi mereka balasan amal perbuatan mereka sedang mereka tidak dizhalimi dengan menambah keburukan mereka atau mengurangi kebajikan mereka (Basyir dkk. *Tafsir Al-Muyassar*, Solo: An Naba, 2011:412)

Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat umatnya, hal ini dapat dilihat dari kalimat "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan". Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik mereka harus melakukan penilaian dan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawannya, sehingga karyawan yang mempunyai kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang baik pula.

e. Cara Meningkatkan Kinerja

Menurut Gomes (1995) untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diukur dari indikator sebagai berikut:

- Semangat kerja, melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan menjadi lebih baik.
- Pelaksanaan tugas, merupakan aktivitas yang dilakukan karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab di dalam pekerjaan yang dijalaninya.
- 3. Keterbukaan, merupakan keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan dan didapat oleh karyawan kepada mahasiswa.
- 4. Semangat dalam bekerja, merupakan kondisi rohaniah/perilaku individu yang dapat menimbulkan kenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.
- 5. Kerjasama dengan team, merupakan kerjasama yang dibentuk dan terdiri dari beberapa orang dalam menjalankan/menyelesaikan pekerjaan yang sejenis atau pun pekerjaan yang berbeda.
- Keluwesan, merupakan sikap fleksibel (dapat menyesuaikan diri) terhadap kondisi yang terjadi di lingkungan kerja.
- Keramahan, merupakan sikap ramah yang ditunjukkan oleh karyawan dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa.

- 8. Kesabaran, merupakan sikap sabar (dalam menyelesaikan masalah) yang ditunjukan oleh individu/karyawan.
- Loyalitas, merupakan kesetiaan dari karyawan kepada pekerjaan/profesi yang ditekuninya.
- 10. Pemahaman, merupakan penguasaan karyawan terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.
- Personal qualities, merupakan kualitas yang dimiliki seseorang sesuai dengan yang disyaratkan pada bidang pekerjaan tertentu.
- 12. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan hubungan yang dijalin antar karyawan dalam lingkungan kerja.
- 13. Keterampilan dalam bekerja, merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 14. Tanggung jawab, merupakan wujud kepatuhan karyawan terhadap sesuatu yang sudah menjadi tanggungannya.
- 15. Kedisiplinan, merupakan sikap patuh yang ditunjukkan karyawan terhadap aturan-aturan atau prosedur kerja yang ada di perusahaan.
- 16. Penyelesaian masalah, merupakan tindakan karyawan dalam menyikapi dan mencari jalan keluar sebagai wujud penyelesaian dari permasalahan/ problem yang muncul (Nurhidayati dkk: 2011)

f. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja pada usaha swasta (perusahaan) maupun usaha milik Negara, merupakan hal yang sudah biasa untuk dilaksanakan secara continu dan sudah menjadi kebiasaan sejak lama dilakukan, pengertian akuntabilitas berasal dari kata bahasa inggris, *accountability* yang mempunyai arti pertanggung jawaban.

Akuntabilitas merupakan suatu hubungan antara pihak yang mengendalikan dengan pihak pengelola suatu entitas, dan secara formal, memiliki hak atau kekuasaan atas entitas masing-masing tersebut. Dengan demikian akuntabilitas menyangkut proses atau penyampaian informasi sedemikian rupa dan dalam bentuk isi yang sudah disepakati bersama sehingga penerima informasi dapat melakukan analisis dan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, kemudian memberikan imbalan posotif atau negatif, tergantung hasil penilaian yang diberikannya (Moeheriono, 2012:106).

g. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja di perusahaan atau instansi pemerintah sebaiknya dibedakan evaluasinya terhadap pimpinan dan bawahan, serta penilai harus mengumpulkan dan terlebih dahulu melalui pengamatannya terhadap kinerja pegawai bukti awal dalam memecahkan permasalahan pegawai yang bersangkutan dan dapat melindunginya. selain itu, juga apabila diperlukan dilaksanakan pelatihan terlebih dahulu dalam memberikan penilaian pada evaluasi kinerja agar lebih berhasil.

Evaluasi kinerja sebaiknya menggunakan metode yang cocok dan tepat dengan organisasi yang bersangkutan karena sebuah metode yang tepat di suatu tempat belum tentu cocok dengan tempat lainnya. Pelaksanaan evaluasi kinerja pada dasarnya digolongkan ke dalam tiga tingkatan, yaitu : tingkatan pimpinan

(direktur ke atas), supervisor ke atas, karyawan rendah (*blue colors*) (Moeheriono, 2012: 127).

h. Analisis Kinerja

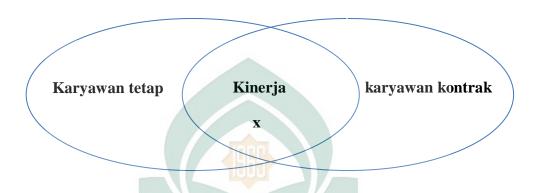
Kegiatan analisis kinerja merupakan kegiatan menginterpretasikan atau pemahaman serta penggunaan data dan informasi yang berhasil dikumpulkan guna membuat kesimpulan evaluasi kinerja. Namun, untuk melakukan hal tersebut digunakan alat-alat analisis ataupun instrumen-instrumen yang bervariasi, baik metode maupun prosedurnya antara lain penggunaan tekhnik analisis kuantitatif, untuk membandingkan antara biaya-biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang dihasilkan, sehingga pengunaan metode kualitatif yang bersifat subjektif maupun metode eksperimental. Namun demikian, terdapat berbagai bentuk analisis kinerja antara lain:

- Analisis ax-ante, atau analisis permasalahan kuantitatif dan kualitatif sebelum kebijakan atau program dirumuskan, mencakup kriteria keputusan, alternatif, pro dan kontra, tolak ukur hasil, dan langkah-langkah pelaksanaan dan evaluasinya.
- Pemeliharaan kebijakan, untuk menjamin terlaksananya kebijakan atau program sesuai perencanaan, dan tidak terjadi perubahan yang tidak diinginkan dalam pelaksanaannya.
- 3. Pemantauan kebijakan, pencatatan tingkat-tingkat perubahan setelah kebijakan/program dilaksanakan.
- 4. Evaluasi kebjakan ex-postfacto, analisis kuantitatif dan kualitatif untuk menilai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan, serta menilai apakah

kebijakan tersebut masih layak ataukah memerlukan perubahan atau dihentikan saja (Moeheriono, 2012:131).

4. Kerangka Pikir

Untuk memperjelas variabel-variabel membangdingkan kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termaksud karyawan *outsourcing* (Mowday, Steers&Porter, 1979). Karyawan kontrak dimana setiap pelaksaan tugas/kerja harus selalu berhati-hati karena resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan. Untuk itu perlu diterapkan evaluasi kinerja yang transparan, yang sejak awal dipahami oleh semua pihak yang terkait dan diterapkan secara konsisten, evaluasi dilakukan untuk mengukur dan mengetahui kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*). dengan penghargaan yang objektif dan fair, tentu akan menghadirkan kepuasan kerja bagi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh pada kinerjanya.

karyawan tetap dalam hal bekerja biasa menggunakan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan selain itu proses pelatihan rutin senantiasa diadakan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus oleh karyawan tetap sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis Penelitian Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009: 08). Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom plasa regional 7 cabang Makassar Jl.A.P Pettarani. waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian kurang lebih dua bulan yaitu bulan mei sampai bulan juni.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan komparatif atau perbedaan. komparatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui berbedaan antara dua variabel (data) atau lebih (Syofian Siregar ,2013:176).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (*univesum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya (Syofian Siregar 2013:30). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi, oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam

populasi, maka juga disebut sensus (Suharsimi Arikunto 2012:108). Pegawai karyawan tetap 178 dan karyawan kontrak 168 sehingga karyawan PT Telkom plasa regional 7 cabang Makassar Jl.A.P Pettarani berjumlah 346 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini. Dan adapun rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran dari suatu populasi yaitu:

Teknik Slovin

Rumus :
$$n \frac{N}{1+Ne^2}$$

Di mana : n = sampel, N =populasi, e = perkiraan tingkat kesalahan

$$n\frac{N}{1+Ne^2} = \frac{346}{1+346(0,05)^2} = 185,52 \text{ (186 orang)}$$

Karyawan tetap = 93 orang

Karyawan kontrak = 93 orang

2. Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Syofian siregar 2013:30). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan metode simple random sampling (sampel random sederhana), dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. dan teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner karena yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan

kontrak (*outsourcing*) pada PT Plasa Telkom Regional 7 cabang Makassar Jl.A.P Pettarani yaitu karyawan tetap 93 orang karyawan kontrak 93 orang dan jumlah keseluruan sebanyak 186 orang.

D. Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti lansung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan (Syofian siregar 2013:16).

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yan<mark>g diter</mark>bitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Syofian siregar 2013:16).

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Syofian siregar 2013:17). Menurut Sugiyono, (2002) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan lansung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah suatu tekhnik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan dan karasteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesinoer. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinterasi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut (Syofian Siregar 2013:26):

- 1. Sangat tidak setuju (STS) = 1
- 2. Tidak setuju (TS) = 2
- 3. Netral (N) = 3
- 4. Setuju (S) = 4
- 5. Sangat Setuju (SS) = 5

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpresasikan informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Syofian siregar 2013:46).

Tabel 1.2

	T	Tabel 1.2	T	
No	Variabel	Devenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja	Hasil kerja yang secara	1.kuantitas	
	karyawan (X)	kualitas dan kuantitas	2.kualitas	likert
		yang dicapai oleh	3.ketepatan	
		seorang pegawai dalam	waktu	
		melaksanakan tugasnya	4.efektifitas	
		sesuai dengan tanggung	(Mathis	
		jawab yang diberikan	danJackson	
		kepadanya	2007:86)	
		(Suhartini2012:8)		
2.	Karyawan	Pegawai yang menerima		
	tetap	atau memperoleh		
		imbalan dal <mark>am ju</mark> mlah		
		tertentu secara teratur		
		(berkala).		
		(Faisal,2009:133)		
3.	Karyawan	Bentuk atau hubungan		
	kontrak (outsourcing)	kerja yang termasuk		
		dalam kategori SLAM NEG	ERI	
	A	precarious work, istilah		
		yang biasanya dipakai	LIN	
		secara internasional	R	
		untuk menunjukkan		
		situasi hubungan kerja		
		yang tidak tetap.		
		(Herawati, 2010:1)		
L				

G. Metode Pengolahan Data

pengolahan data adalah proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. pengolahan data berrtujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengolompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono. 2009:147).

1. Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation*. (Bhuono 2005:67). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-. total correlation* dari r-tabel yang diperoleh melalui DF (*Degree of Freedom*), (Bhuono 2005:72). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer *Excel Statistc Analysis& SPSS*.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk

pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuoesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpa* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memliki nilai *cronbachalpa* 0,60 (Bhuono 2005:72).

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, bebas dari autokorelasi, multikolinieritas serta heterokedistisitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan dua cara, yang pertama dengan melihat grafik normal *probability plot* dasar pengambilan keputusan dari tampilan grafik *normal probability plot* yang mengacu pada, yakni:

 Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas. 2. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal berarti tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas yang lain yang lebih baik dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirov Dalam uji Kolmogorov-Smirov, suatu data dikatakan normal apabila nilai Asympotic Significant lebih dari 0,05 Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah:

- a. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan < 0,05 secara statistik maka Ho ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan > 0,05 secara statistik
 Ho diterima, yang berarti data terdistribusi normal (Yangs Analisa 2011:43).

2. Analisis statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termaksud dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil,

perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi (Melinda, 2015: 40).

3. Independent Sample t-test

pada penelitian ini rumusan masalah berbentuk analisis komparatif dua sampel independen (tak berkolerasi), sampel dinyatakan tidak berkolerasi (independent) antara dua kelompok, bila sampel-sampel yang menjadi objek penelitian dapat dipisahkan secara tegas. Untuk menganalisis dua sampel independent dengan jenis data interval/rasio digunakan uji t – dua sampel.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk

1. Sejarah Singkat PT. Telkom Indonesia Tbk

Sebelumnya di Indonesia terdapat dua perusahaan telekomunikasi yang berada dibawah kendali pemerintah dalam hal ini dikelola oleh kementerian BUMN yakni PT. Telkom Indonesia, Tbk dan PT. Indosat, Tbk (Indosat Ooredoo), namun setelah PT. Indosat, Tbk dijual oleh pemerintah maka Telkom Group yang juga merupakan induk dari PT. Telkomsel Indonesia, Tbk kini menjadi satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom Group melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data, Telkom Group juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan edutainment, termasuk *cloud-based and server-based managed services*, layanan e- Payment dan *IT enabler, e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

Pada awalnya di kenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegrap atau dengan nama "JAWATAN". Pada tahun 1961 Status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel),PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Dan pada

tahun 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT. Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan jasa telepon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasatelepon bergerak (*mobile service*), data/internet serta jasa multimedia lainnya.

Bermula dari didirikannya sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf pada tahun 1882, layanan komunikasi dikonsolidasikan oleh pemerintah Hindia Belanda ke dalam jawatan Post Telegraaf (PTT). Sebelumnya, pada tanggal 23 Oktober 1856 dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik Telkom.

Status jawatan diubah pada tahun 1961 menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi atau PN Postel. Pada tahun 1965 PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro, dan satunya lagi adalah Perusahaan Negara Telekomunikasi. Selanjutnya pada tahun 1974 PN Telekomunikasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi atau Perumtel yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tahun 1980 seluruh saham PT Indonesian Satellite Corporation Tbk. (Indosat) diakuisisi oleh Pemerintah Indonesia dan dijadikan Badan Usaha Milik Negara atau BUMN untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel. Undang, Pada tahun 1989 undang-undang Nomor 3 Tahun 1989

tentang Telekomunikasi ditetapkan untuk mengatur peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi.

Kemudian pada tahun 1991 Perumtel diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1991. Hal tersebut kemudian merombak secara keseluruhan arah dan tujuan perusahaan telekomunikasi di Indonesia khususnya pada PT. Telkom yang selanjutnya menjadi penyedia layanan telekomunikasi secara bertahap menemui titik terang dalam ekspansi bisnis yang dikembangkan guna mengantisipasi kemajuan era telekomunikasi dalam negeri demi mengikuti perkembangan era telekomunikasi global secara meyeluruh.

Penawaran umum perdana saham Telkom dilakukan pada tanggal 14 November 1995, maka sejak itu saham Telkom tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES) yang kemudian (BEJ dan BES) sekarang menjadi Bursa Efek Indonesia (BEI). Selain di BEI saham telkom juga tercatat di Bursa saham New York (NYSE) dan Bursa saham London (LSE), Selain itu saham Telkom juga diperdagangkan tanpa pencatatan di Bursa saham Tokyo. Sejak tahun 1989 Pemerintah Indonesia melakukan deregulasi di sektor telekomunikasi dengan membuka kompetisi pasar bebas, dengan demikian Telkom tidak lagi memonopoli telekomunikasi Indonesia. Pada tahun 1999 ditetapkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi. Pada tahun 2001 Telkom membeli 35 persen saham Telkomsel dari PT. Indosat sebagai bagian dari Implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang

antara Telkom dan Indosat. Dan Duopoli penyelenggaraan telekomunikasi pun terjadi sejak bulan Agustus 2002.

Kemudian peluncuran "New Telkom" yang ditandai dengan penggantian identitas perusahaan terjadi pada tanggal 23 Oktober 2009. Komposisi kepemilikan saham Telkom dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan, pada 14 November 1995 dan block sale Desember 1996 Komposisi saham Telkom menjadi Pemerintah Indonesia 75,80 persen dan Publik free-float 24,2 persen. Kemudian Per 7 Mei saham Telkom menjadi, Pemerintah Indonesia 66,20 persen dan Publik free-float 33,80 persen. Lalu per 8 Desember 2001 Saham Telkom berubah menjadi, Pemerintah Indonesia 54,30 persen dan Publik free-float 45,7 persen. Dan pada 16 Juli 2002, saham Telkom berubah lagi menjadi, Pemerintah Indonesia 51,19 persen, Publik freefloat 40,21 persen, Serta Bank of New York dan Investor dalam negeri 8,79 persen.

Berikut penjelasan portofolio bisnis Telkom:

a. Telecommunication NIVERSITAS ISLAM NEGERI

Telekomunikasi merupakan bagian bisnis legacy Telkom. Sebagai ikon bisnis perusahaan, Telkom melayani sambungan telepon kabel tidak bergerak Plain Ordinary Telephone Service ("POTS"), telepon nirkabel tidak bergerak, layanan komunikasi data, *broadband*, satelit, penyewaan jaringan dan interkoneksi, serta telepon seluler yang dilayani oleh Anak Perusahaan Telkomsel. Layanan telekomunikasi Telkom telah menjangkau beragam segmen pasar mulai dari pelanggan individu sampai dengan Usaha Kecil dan Menengah ("UKM") serta korporasi.

b. Information

Layanan informasi merupakan model bisnis yang dikembangkan Telkom dalam ranah New Economy Business ("NEB"). Layanan ini memiliki karakteristik sebagai layanan terintegrasi bagi kemudahan proses kerja dan transaksi yang mencakup Value Added Services ("VAS") dan Managed Application/IT Outsourcing ("ITO"), e-Payment dan IT enabler Services ("ITeS").

c. Media

Media merupakan salah satu model bisnis Telkom yang dikembangkan sebagai bagian dari NEB. Layanan media ini menawarkan Free To Air ("FTA") dan Pay TV untuk gaya hidup digital yang modern.

d. Edutainment

Edutainment menjadi salah satu layanan andalan dalam model bisnis NEB Telkom dengan menargetkan segmen pasar anak muda. Telkom menawarkan beragam layanan di antaranya Ring Back Tone ("RBT"), SMS Content, portal dan lain-lain.

e. Services

Services menjadi salah satu model bisnis Telkom yang berorientasi kepada pelanggan. Ini sejalan dengan Customer Portfolio Telkom kepada pelanggan Personal, *Consumer/Home, SME, Enterprise, Wholesale*, dan Internasional.

Sebagai perusahaan telekomunikasi, Telkom Group terus mengupayakan inovasi di sektor-sektor selain telekomunikasi, serta membangun sinergi di antara seluruh produk, layanan dan solusi, dari bisnis legacy sampai *New Wave Business*. Untuk meningkatkan business value, pada tahun 2012 Telkom Group mengubah

portofolio bisnisnya menjadi TIMES (*Telecommunication, Information, Media Edutainment & Service*). Untuk menjalankan portofolio bisnisnya, Telkom Group memiliki empat anak perusahaan, yakni PT. Telekomunikasi Indonesia Selular (Telkomsel), PT. Telekomunikasi Indonesia International (Telin), PT. Telkom Metra dan PT. Daya Mitra Telekomunikasi (Mitratel).

2. PT. Telkom Indonesia Tbk

PT. Telkom Indonesia, Tbk yang telah mengalami perjalanan panjang dan melewati berbagai fase sebagai tantangan perusahaan di bawah naungan Kementerian BUMN, integrasi dan konektivitas usaha PT. Telkom Indonesia, Tbk yang juga bergerak maju seiring perubahan dan kemajuan teknologi, maka PT. Telkom Indonesia, Tbk telah melakukan perombakan tujuan dan pengembangan bisnis perusahaan yang meliputi berbagai aspek secara menyeluruh, antara lain :

a) Bisnis PT. Telkom Indonesia, Tbk

Telkom telah menjadi bagian dari pemimpin pangsa pasar telekomunikasi terbesar di Indonesia, melalui anak usahanya PT. Telkomsel Indonesia, Tbk yang menguasai bisnis provider (menyedia layanan jasa telekomunikasi selluler, mobile phone, dan koneksi internet smartphone). Telkom telah bergerak maju menuju ekspansi bisnis nasional dan internasional. Konsistensi PT. Telkom Indonesia, Tbk dan beberapa perubahan bisnis perusahaan kearah yang lebih maju serta mendorong pengelolaan perusahaan secara professional, transparan, efektif, serta efisien demi meningkatkan nilai maksimal perusahaan dimasa mendatang.

b) Infrastruktur dan sistem operasi PT. Telkom Indonesia, Tbk

Komitmen untuk mempertahankan dan tetap menjadi perusahaan telekomunikasi nomor satu di Indonesia, Telkom telah menyatukan tekad dan telah mengembangkan penyediaan layanan dan infrastruktur yang menjangkau seluruh pelosok negeri di tanah air dengan tujuan untuk tetap meningkatkan kualitas terbaik dan prima. Dengan sistem operasi yang terintegrasi dengan budaya the Telkom way serta World in Your Hand maka memastikan terimplementasinya prinsip tersebut dalam perusahaan pada setiap tingkatan terutama berkaitan dengan proses komunikasi dan pengungkapan dalam sistem operasi perusahaan, pengukuran dan pertanggungjawaban kinerja, serta pengelolaan audit perusahaan.

c) Transformasi SDM (Sumber Daya Manusia)

Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola perusahaan, pemimpin memberikan contoh yang sebagai karakter utama dalam menjalankan roda bisnis perusahaan. Pemberdayaan kompetensi SDM guna memastikan setiap karyawan berada pada posisi yang tepat dalam perusahaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, penerapan sistem pengelolaan kinerja organisasi pada setiap unit dalam perusahaan dalam menjalankan fungsinya masing- masing.

MAKASSAR

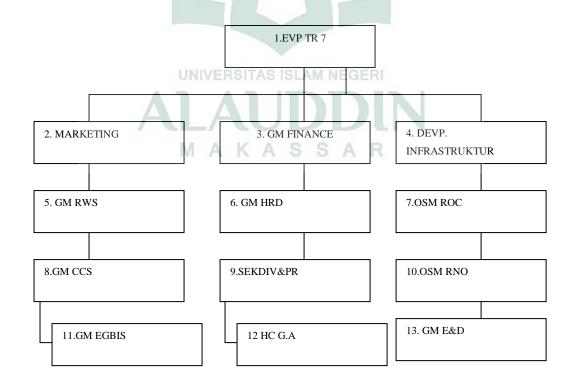
3. Visi dan Misi PT. Telkom Indonesia Tbk

- a. Visi PT. Telkom Indonesia, Tbk
- "Be The King Of Digital in The Region"
- b. Misi PT. Telkom Indonesia, Tbk

"Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization" kemampuan dan keahliannya, penerapan sistem pengelolaan kinerja organisasi pada setiap unit dalam perusahaan dalam menjalankan fungsinya masing- masing.

4. Struktur Organisasi Berdasarkan Jabatan dalam Lingkungan Perusahaan PT. Telkom Indonesia, Tbk

Berikut posisi public relations di PT. Telkom Indonesia, Tbk Divisi Regional VII wilayah kerja Kawasan Indonesia Timur (KTI), pada jajaran eksekutive perusahaan, Kantor Makassar :



B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada 186 responden pada PT.Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar. Karakteristik responden berguna untuk mengetahui deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status karyawan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada PT.Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

	Karyaw	an Tetap	Karyawan Kontrak		
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)	
Laki-Laki	61	32.80	48	25.80	
Perempuan	32	17.20	45	24.20	
Total Responden	93	50%	93	50%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Penyajian data responden berdasarkan usia pada PT.Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Usia Responden

	Karyawa	n Tetap	Karyawan Kontrak		
Usia	Jumlah	Presentas e (%)	Jumlah	Presentase (%)	
21-30	8	4.40	78	41.95	
31-40	18	8.06	13	6.98	
41-50	40	21.50	2	1.07	
>51	27	14.51	-		
Total	93	50%	93	50%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.4 menujukkan bahwa usia responden karyawan tetap yang paling banyak ialah pada usia 41-50 tahun dengan 40 responden atau 21.50 %, kemudian di urutan kedua ialah pada usia >51 tahun dengan 27 responden atau 14.51 %, selanjutnya pada usia 31-40 dengan 18 responden atau 8.06 %, dan yang paling sedikit ialah pada usia 21-30 dengan 8 responden atau 4.40 %.

Dan usia responden karyawan kontrak yang paling banyak ialah pada usia 21-30 tahun dengan 78 responden atau 41.95%, kemudian diurutan kedua ialah pada usia 31-40 tahun dengan responden 13 responden atau 6.98 %, selanjutnya yang paling sedikit pada usia 41-50 dengan 2 responden atau 1.07 %.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT.Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

	Karyaw	van Tetap	Karyawan Kontrak		
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)	
SMA/SMK	34	18.28	31	16.67	
D- I	7	3.77	-	-	
D- III	16	8.60	8	4.30	
SI	34	18.28	54	29.03	
S 2	2	1.07			
Total	93	50%	93	50%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden karyawan tetap yang paling dominan ialah SMA dengan 34 responden atau 18.28% dan S-I dengan 34 responden atau 18.28%, selanjutnya D-III dengan 16 responden atau 8.60% adapun yang paling sedikit ialah D-1 dengan 7 responden atau 3,77% dan S-2 berjumlah 2 responden atau 1.07%.

Dan pendidikan terakhir karyawan kontrak yang paling dominan ialah S-I dengan 54 responden atau 29.03%. selanjutnya SMA dengan 31 responden atau 16.67% dan yang paling sedikit ialah D-III dengan 8 responden atau 4.30%.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Penyajian responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden

	Karyawa	n Tetap	Karyawan Kontrak		
Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)	
<5 Tahun	8	4.30	35	18.81	
6-10 Tahun	5	2.68	26	13.97	
11-20 Tahun	20	10.75	30	16.12	
21-30 Tahun	54	29.03	2	1.07	

>31 Tahun	6	3.22	-	
Total	93	50%	93	50%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan tetap yang paling banyak ialah 21-30 tahun dengan 54 responden atau 29.03 %, kemudian 11-20 tahun dengan 20 responden atau 10,75 %, selanjutnya <5 tahun dengan responden 8 atau 4.30% kemudian responden dengan lama bekerja paling sedikit ialah >31 tahun dengan 8 responden atau 4.30 % dan 6-10 tahun dengan responden 5 atau 2.68%.

Dan karyawan kontrak yang lama bekerja yang paling banyak ialah <5 tahun dengan 35 responden atau 18.81%, kemudian 11-20 tahun dengan 30 responden atau 16.12% selanjutnya 6-10 tahun dengan 26 responden dan responden dengan lama bekerja paling sedikit ialah 21-30 tahun dengan 2 responden atau 1.07%

e. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan

Penyajian responden berdasarkan status karyawan pada PT.Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Jumlah Status Karyawan Responden

Status Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
Karyawan tetap	93	50%
Karyawan kontrak	93	50%
Total Responden	186	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa bahwa responden karyawan tetap berjumlah 93 atau 50% dan sama dengan karyawan kontrak yang memiliki responden senilai 93 atau 50% jadi total keseluruhan responden dari karyawan tetap dan karyawan kontrak senilai 186 atau 100%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 186 responden pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Kinerja Berdasarkan Kuant<mark>itas</mark>

Tanggapan responden karyawan tetap tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden

No	Damerataan	Skor					Jumlah
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Juman
1	X.1	13 _{INIVE}	80 _{ITAS}	ISLAM	IĒGERI	-	93
2	X.2	60	33		-	-	93
3	X.3	16	72	5	-	-	93
4	X.4	40	53			-	93
5	X.5	10/	83 A	-S S	A R	-	93
6	X.6	2	91	-	-	-	93
7	X.7	3	90	-	-	-	93

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan kontrak tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden

No	Downwataan			Jumlah			
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Juillali
1	X.1	23	38	22	10	-	93
2	X.2	33	41	18	1	-	93
3	X.3	28	50	15	-	-	93
4	X.4	27	53	13	2	-	93
5	X.5	30	47	16	-	-	93
6	X.6	25	58	10	-	-	93
7	X.7	20	50	13	10	-	93

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

b. Kinerja berdasarkan kualitas

Tanggapan responden karyawan tetap tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden

Nia	Downwataan		Skor				Jumlah
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Juman
1	X.1	23	60	-	-	-	93
2	X.2	33	59	-	-	-	93
3	X.3	15	68	_	_	-	93
4	X.4	40	50	2	1	-	93
5	X.5	16	77	_	-	_	93
6	X.6	10 ^{JNIVI}	83 ITAS	ISLAM I	IEGERI	-	93

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan kontrak tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Tanggapan Responden

No.	Downwataan		Skor				Jumlah
110.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Juillali
1	X.1	23	38	22	10	-	93
2	X.2	33	41	18	1	-	93
3	X.3	28	50	15	-	-	93
4	X.4	27	53	13	2	-	93
5	X.5	30	47	16	-	-	93
6	X.6	25	58	10	-	-	93

c. Kinerja berdasarkan ketepatan waktu

Tanggapan responden karyawan tetap tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Tanggapan Responden

No	Downwataan			Jumlah			
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Juman
1	X.1	23	70	-	-	-	93
2	X.2	33	60	-	-	-	93
3	X.3	37	53	3	-	-	93
4	X.4	21	72	-	-	-	93
5	X.5	41	51	1	-	-	93
6	X.6	11	82	00	7	-	93
7	X.7	21	72		-	-	93

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan kontrak tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Tanggapan Responden

No.	Pernyataan	Skor					Tumlah
		SSINIVE	SSITAS	INLAM N	ITSERI	STS	Jumlah
1	X.1	23	38	22	10		93
2	X.2	33	41	18	1	-	93
3	X.3	28	50	15			93
4	X.4	27VI A	53\ A	13 S	2\ R	-	93
5	X.5	30	47	16	-	1	93
6	X.6	25	58	10	-		93
7	X.7	13	50	30	-	-	93

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

d. Kinerja berdasarkan efektivitas

Tanggapan responden karyawan tetap tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Tanggapan Responden

No	Pernyataan				Jumlah		
No.		SS	S	N	TS	STS	Juillali
1	X.1	23	70	-	-	-	93
2	X.2	33	60	-	-	-	93
3	X.3	40	50	3	-	-	93
4	X.4	20	71	-	2	-	93
5	X.5	29	64	-	-	-	93

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan kontrak tentang kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Tanggapan Responden

No	Pernyataan		Skor					
No.		SS	S	N	TS	STS	Jumlah	
1	X.1	23	38	22	10	-	93	
2	X.2	33	41	18	1	-	93	
3	X.3	28	50	15	-	-	93	
4	X.4	27	53	13	2	-	93	
5	X.5	30	47	16	-	-	93	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017



3. Hasil Deskripsi Perbandingan Kinerja karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak

Tabel 4.16

	no	Indikator	Skor jawaban	Total skor	persentase
	1	Kuantitas	2926	3255	91,74
Karyawan tetap	2	Kualitas	2333	2790	83,62
	3	Ketetapan Waktu	2745	3255	84,23
	4	Efektivitas	2111	2325	90,80
	1	Kuantitas	2730	3255	83,87
Vormovnos	2	Kualitas	2244	2790	80,43
Karyawan kontrak	3	Ketetapan Waktu	2622	3255	80,55
	4	Efektivitas	A S S	2325	83,53

Pada tabel 4.16 Menjelaskan tentang hasil deskripsi perbandingan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak dengan melihat persentase indikator masing-masing maka dinyatakan karyawan tetap mempunyai persentase yang lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak.

Masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah seperti sebagian besar waktu karyawan di kantor untuk bekerja (P1), pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan (P2), pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/ keinginan atasan (P3), saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja (P4), saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan (P5), saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang diberikan (P6), Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran (P7).

Hasil jawaban responden indikator kuantitas adalah langsung ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Kinerja		Karyawan Tetap								
Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7			
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
TS (2)	1,1 %	0%	1,1%	0%	1,1%	0%	0%			
KS (3)	1,1%	1,1%	0%	0%	1,1%	1,1%	0%			
S (4)	74,2%	77,4%	79,6%	81,7%	78,5%	73,1%	81,7%			
SS (5)	23,7%	21,5%	19,4%	18,3%	19,4%	25,8%	18,3%			

Tabel 4.18

Kinerja		Karyawan Kontrak								
Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7			
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
TS(2)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
KS(3)	6,5%	2,2%	3,2%	6,5%	10,8%	2,2%	5,4%			
S(4)	63,4%	59,1%	39,8%	35,5%	34,4%	43,0%	5,4%			
SS(5)	30,1%	38,7%	57,0%	58,1%	54,8%	54,8%	89,2%			

2. Kualitas

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan karyawan lain (P1), Saya merasa mampu bekerja dengan teliti(P2), saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang telah di tetapkan perusahaan(P3), Saya jarang melakukan kesalahan saat mengerjakan tugas (P4), saya memahami dan menguasai tugas yang diberikan (P5), Standar pekerjaan saya yang di tetapkan oleh atasan selama ini dapat saya capai (P6).

Hasil jawaban responden indikator kualitas adalah langsung ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4 19

	/	I doci	101/								
Kinerja		Karyawan Tetap									
Pernyataan	1 M	2	3 8	4 A	5	6					
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%	0%					
TS(2)	1,1%	0%	0%	1,1%	1,1%	0%					
KS(3)	2,2%	0%	1,1%	1,1%	0%	1,1%					
S(4)	80,6%	80,6%	81,7%	78,5%	71,0%	73,1%					
SS(5)	15,1%	19,4%	17,2%	19,4%	28,0%	25,8%					

Tabel 4.20

Kinerja		Karyawan Kontrak								
Pernyataan	1	2	3	4	5	6				
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%	0%				
TS(2)	0%	0%	0%	1,1%	0%	0%				
KS(3)	2,2%	1,1%	1,1%	2,2%	2,2%	1,1%				

S(4)	97,8%	97,8%	95,7%	93,5%	92,5%	87,1%
SS(5)	0%	1,1%	3,2%	3,2%	5,4%	11,8%

3. Ketetapan Waktu

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan(P1), Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan (P2), merasa selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah di tetapkan (P3), Merasa mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah di berikan (P4), Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya (P5), Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat (P6), Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas lainya (P7).

Hasil jawaban responden indikator ketetapan waktu adalah langsung ditampilkan pada tabel berikut:

Tabal 4 21

Kinerja		Karyawan Tetap								
Pernyataan	T	2	3	4	5	6	7			
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
TS(2)	0%	1.1%	1,1%	0%	1,1%	1,1%	0%			
KS(3)	3,2%	1,1%	0%	1,1%	2,2%	0%	0%			
S(4)	68,8%	72,0%	79,6%	83,9%	76,2%	68,8%	71,0%			
SS(5)	28,0%	25,8%	19,4%	15,1%	20,4%	30,1%	29,0%			

Tabel 4.22

Kinerja		Karyawan Kontrak								
Pernyataan	1	2 3 4 5 6 7								
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
TS(2)	0%	0%	1,1%	1,1%	0%	0%	0%			
KS(3)	1,1%	1,1%	0%	2,2%	4,3%	1,1%	1,1%			

S(4)	95,7%	95,7%	94,6%	90,3%	90,3%	93,5%	92,5%
SS(5)	3,2%	3,2%	4,3%	6,5%	5,4%	5,4%	6,5%

4. Efektivitas

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah Saya merasa mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan (P1), Merasa hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan (P2), Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang di miliki (P3), Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja (P4), Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi (P5).

Hasil jawaban responden indikator efektivitas adalah langsung ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.23

Kinerja		Karyawan Tetap							
Pernyataan	1	2	3	4	5				
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%				
TS(2)	0% _{UN}	0%2517	0% SLA	0%=G=	0%				
KS(3)	0% -	3,2%	3,2%	12,9%	20,4%				
S(4)	76,3%	77,4%	77,4%	57,0%	44,1%				
SS(5)	23,7%	19,4%	19,4%	30,1%	35,5%				

Tabel 4 24

Kinerja	Karyawan Kontrak						
Pernyataan	1	1 2 3 4 5					
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%		
TS(2)	0%	0%	0%	0%	0%		
KS(3)	0%	2,2%	0%	0%	1,1%		
S(4)	28,0%	39,8%	75,3%	54,8%	25,8%		
SS(5)	72,0%	58,1%	24,7%	45,2%	73,1%		

4. Metode Pengolahan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masingmasing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masingmasing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation* (Bhuono 20015:67)

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item*-. *total correlation* dari r-tabel (pada taraf signifikansi 5%) yang diperoleh melalui DF (*Degree of Freedom*) (Bhuono 20015:72)

Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer *Excel Statistc Analysis* & *SPSS*.Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Kuantitas

Tabel 4.25 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja untuk karyawan tetap yang diteliti pada PT Telkom Plasa Regional 7 Cabang Makassar :

Tabel 4.25 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,536	0,201	Valid
2.	X1.2	0,580	0,201	Valid
3.	X1.3	0,753	0,201	Valid
4.	X1.4	0,777	0,201	Valid
5.	X1.5	0,737	0,201	Valid
6.	X1.6	0,515	0,201	Valid
7.	X1.7	0,338	0,201	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.26 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja untuk karyawan kontrak yang diteliti pada PT Telkom Plasa Regional 7 Cabang Makassar :

Tabel 4.26 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,847	0,201	Valid
2.	X1.2	0,846	0,201	Valid
3.	X1.3	0,788	0,201	Valid
4.	X1.4	0,758	0,201	Valid
5.	X1.5	0,795	0,201	Valid
6.	X1.6	0,541	0,201	Valid
7.	X1.7	0,758	0,201	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

2) Kualitas

1965

Tabel 4.27 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja untuk karyawan tetap yang diteliti pada PT Telkom Plasa Regional 7 Cabang Makassar :

Tabel 4.27 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan UNIVE	r:Hitung:LAM	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,767	0,201	Valid
2.	X1.2	0,328	0,201	Valid
3.	X1.3	0,568	0,201	Valid
4.	X1.4 M A	0,623 \ S	0,201	Valid
5.	X1.5	0,689	0,201	Valid
6.	X1.6	0,691	0,201	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.28 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja untuk karyawan kontrak yang diteliti pada PT Telkom Plasa Regional 7 Cabang Makassar :

Tabel 4.28 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,809	0,201	Valid
2.	X1.2	0,680	0,201	Valid
3.	X1.3	0,760	0,201	Valid
4.	X1.4	0,760	0,201	Valid
5.	X1.5	0,810	0,201	Valid
6.	X1.6	0,698	0,201	Valid

3) Ketetapan Waktu

Tabel 4.29 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja untuk karyawan tetap yang diteliti pada PT Telkom Plasa Regional 7 Cabang Makassar :

Tabel 4.29 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan		r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1		0,752	0,201	Valid
2.	X1.2		0,961	0,201	Valid
3.	X1.3		0,825	0,201	Valid
4.	X1.4		0,813	0,201	Valid
5.	X1.5		0,735	0,201	Valid
6.	X1.6		0,867	0,201	Valid
7.	X1.7	UNIVE	0,615 S ISLAM	0,201	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.30 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja untuk karyawan kontrak yang diteliti pada PT Telkom Plasa Regional 7 Cabang Makassar :

Tabel 4.30 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,818	0,201	Valid
2.	X1.2	0,793	0,201	Valid
3.	X1.3	0,646	0,201	Valid
4.	X1.4	0,558	0,201	Valid
5.	X1.5	0,648	0,201	Valid

6.	X1.6	0,771	0,201	Valid
7.	X1.7	0,731	0,201	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4) Efektivitas

Tabel 4.31 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja untuk karyawan tetap yang diteliti pada PT Telkom Plasa Regional 7 Cabang Makassar :

Tabel 4.31 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,748	0,201	Valid
2.	X1.2	0,410	0,201	Valid
3.	X1.3	0,628	0,201	Valid
4.	X1.4	0,723	0,201	Valid
5.	X1.5	0,755	0,201	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.32 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja untuk karyawan kontrak yang diteliti pada PT Telkom Plasa Regional 7 Cabang Makassar :

Tabel 4.32 Hasil Pengujian Validitas

A B ITS TO IT

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,350	0,201	Valid
2.	X1.2	0,565	0,201	Valid
3.	X1.3	0,687	0,201	Valid
4.	X1.4	0,821	0,201	Valid
5.	X1.5	0,749	0,201	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuoesioner Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpa* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memliki nilai *cronbachalpa* 0,60 (Bhuono, 2005:72). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.33 Hasil Pengujian Realibiitas

	Karyawa	n Tetap	Karyawan Kontrak		
Indikator	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach' s Alpha	N of Items	
Kuantitas	0,724	7	0,878	7	
Kualitas	0,640	6	0,861	6	
Ketetapan Waktu	0,890	7	0,839	7	
Efektivitas	0,648	5	0,649	5	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

5. Tekhnik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi nomal atau tidak. Untuk menguji normalitas dapat diuji dengan

Tabel 4.34 Test Statistics^a

		kinerja
	Absolute	.172
Most Extreme Differences	Positive	.022
	Negative	172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127

a. Grouping Variable: kelompok

Pada data kolom karyawan tetap dari uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil sebesar 0,127 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

MAKASSAR

b. Uji Statistik

Pada tahap ini akan dilakukan analisis komparatif antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dengan menggunakan uji t sampel bebas Berikut ini diperoleh uji statistik *independent sample t –test*.

Tabel 4.35 Independent Samples Test

			t-test for Eq	uality of Me	eans
	Equality of	f Variances			
	F	Sig.	Т	Df	Sig. (2-tailed)
Kinerja	.007	.936	5.478	184	.000
Karyawan tetap-karyawan kontrak					

Sumber: Data Diolah (output SPSS), 2017

1965

Dari hasil uji statistik di atas, maka diperoleh nilai dari t_{hitung} sebesar 5,478 dengan derajat signifikan sebesar 0.000 Dengan melihat hasil tersebut kita bisa mengambil keputusan untuk menerima Ha dan menolak Ho karena derajat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. kesimpulan yang bisa diambil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.

AKASSAR

6. Pembahasan

a. kinerja terhadap karyawan tetap dan karyawan kontrak

Berdasarkan uji bahwa statistik *independent sample t –test*. Bahwa nilai signifikan (sig.) 0.000 < 0,05 yang artinya ada perbedaan kinerja karyawan tetap antara karyawan kontrak. Kinerja karyawan tetap cenderung pada kualitas kerja yang mengacu pada pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki salah satunya pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan

dan target penyelesaian, pencapaian kinerja yang baik oleh individu maupun perusahaan, merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Bahkan, pencapaian itu sebagai sesuatu yang positif yang harus dihargai oleh perusahaan. Tetapi, kita juga harus sadar bahwa perusahaan akan berada di ambang masalah besar, yang kelak akan berpengaruh pertumbuhannya, bila banyak karyawan merasa berpuas diri dengan pencapaian itu.

Kinerja karyawan kontrak secara keseluruhan memiliki penilaian yang rendah di bandingkan kinerja karyawan tetap, maka sebaiknya mereka diberikan kompensasi yang diberikan, hal ini diperlukan untuk menjaga kinerja mereka. Pada kualitas pekerjaan mungkin perlu diberikan perhatian khusus dan diberikan penigkatan dan pengawasan saat bekerja dan pelatihan kepada karyawan bagaimana bekerja sama dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai. Pada lamanya pemberian masa kerja saat perjanjian kerja sebaiknya lebih dipertimbangkan, tidak terlalu pendek dan tidak terlalu panjang, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menghargai calon karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Nurhidayati dkk dengan judul Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada FMIPA UNDIP menyatakan terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak secara signifikan.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) dapat diterima. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya

sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa adanya perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Tuntutan persaingan antar karyawan yang semakin tinggi, membuat karyawan tetap dan karyawan kontrak suatu perusahaan berusaha meningkatkan kemampuan kinerjanya.dimana karyawan kontrak semaksimal mungkin melakukan pekerjaan dengan baik agar mereka bisa diangkat menjadi karyawan tetap sebaliknya dengan karyawan tetap sehingga mereka bisa serius dalam kenaikan jabatanya (Rizky: 2012). sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah *al- tawbah* ayat 105 yang berbunyi:

Artinya:

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan".(Departemen Agama RI, 2010: 314).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia diharuskan untuk bekerja sesuai kehendak hati dengan memperlihatkan manfaat pekerjaan yang dilakukan. sebuah organisasi melakukan pekerjaan di dalam perusahaan bekerjalah secara sungguhsungguh karena apa yang kamu kerjakan akan bermanfaat untuk dirimu sendiri. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi hendaknya selalu menjunjung kerja sama satu sama lain di dalam organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas menunjukkan bahwa H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja karyawan tetap memiliki tingkat personal qualities (kualitas pribadi) yang tinggi. Karyawan tetap memiliki penilaian yang tinggi, hal ini di sebabkan oleh oleh faktor tingkat pendidikan yang sebagian besar di isi oleh gelar D3 dan SI dengan demikian para karyawan tetap memiliki kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan apa yang pernah mereka dapatkan di jenjang pendidikan. Kinerja karyawan kontrak memiliki tingkat kinerja yang tinggi hal ini di sebabkan adanya faktor masa kerja yang sedikit. Agar terus bisa bekerja mereka harus memiliki kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaanya secara maksimal agar mendapatkan kontrak baru, bahkan bisa menjadi karyawan tetap apabila sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. hasil perhitungan yang diperoleh pada kinerja karyawan tetap adalah sebesar 0.000 < 0.05 sedangkan hasil yang sama juga di dapatkan pada kinerja karyawan kontrak adalah sebesar 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

B. Saran

Adapun saran-saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Melaksanakan pelatihan agar pengetahuan tentang dunia kerja lebih meningkat baik di karyawan tetap maupun karyawan kontrak, karena merupakan salah satu sarana sarana bagi perusahaan untuk mengenalkan satu sama lain agar dalam melakukan pekerjaan bisa bekerja kerja sama dengan baik sesuai yang di inginkan.
- 2. Pihak perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam melakukan penilaian kinerja agar dari pihak karyawan kontrak terus bekerja dengan baik agar mereka bisa diangkat menjadi karyawan tetap sebaliknya dengan karyawan tetap sehingga mereka bisa serius dalam kenaikan jabatanya.
- 3. Kepuasan kerja karyawan perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut masalah gaji dan keuntugan financial lainnya yang masih rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya dan memberikan uang transportasi.
- 4. Kinerja karyawan secara lansung dan tidak lansung berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah, hal ini menunjukkan walaupun ada kinerja yang tinggi dalam bekerja tetapi keinginanya karyawan untuk berpindah tetap tinggi. Hal ini dapat dikurangi dengan cara memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada karyawan kontrak

- untuk menjadi karyawan tetap jika mampu menunjukkan kinerja yang baik.
- 5. Pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi ulang dengan sistem kontrak kerja yang selama ini diterapkan, batas kontrak kerja yang hanya berlaku 1 tahun dapat diperpanjang hingga 2 atau tiga tahun.



DAFTAR PUSTAKA

- Andy Putranda Oemboe Pangat, Analisis Pengaruh Job insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Prifitama, No. 2 Agustus 2013.
- Atmala Melinda Sari, Analisis Perbandingan Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Minimarket Alfamidi Dengan Indomaret. 2015.
- Basyir dkk, *Tafsir Al-Muyassar*, Solo : An-Naba, 2011.
- Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Firdausi Ayu Rahmania, Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia. 2014
- Fitrianto Rachman, Analisis Kompar<mark>atif Ki</mark>nerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan metode Konvensional Dan *Economic Value Added*. 2010
- Idris Amiruddin, Analisis Pengaruh Kemampuan,kepribadian,motivasi dan komitmen terhadap kinerja SDM outsourcing, Volume 17,Januari 2011.
- Lestari Elya Dwi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak, 2006.
- Mahavira Adistya, Usman Effendi, Dhita Morita Ikasari, Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Inti Luhur Puja Abadi – Pasuruan, 2005.
- Margono, Suprayitno, Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Kinerja Guru Yang Bersertifikasi Dengan Yang Belum Bersertifikasi, Vol. 5 No.1 Juni 2011
- Muttaqien Fauzan, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. BRI (Persero), tbk. Cabang Lumajang.
- Margono Heri, Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan pada Departemen Produksi Divisi Slaughterhouse (Kasus di PT Sierad Produce,tbk), 2006.

- Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Raja Grafindo. 2012.
- Muttaqien Fauzan, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. BRI (Persero), tbk. Cabang Lumajang.
- Nurman Bayu, Perbedaan Motivasi, Pengembangan Karir Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak, 2009.
- Purwanto Avisina Surya, Perbedaan Motivasi Kerja Intristik Dan komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta. 2010.
- Purnama Bayu, Putra Djamhur, Hamid Ika Ruhana, Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap, Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)|Vol. 26 No. 1 September 2015.
- Rahmatan Hafnati, Analisis kinerj<mark>a Men</mark>gajar Guru Perbantuan Sementara Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam,
- Rivai, Veitzhal, Ella Jaufani Sangala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi kedua). Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Sutrisno Edy. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama), Jakarta : Kencana pers.
- Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif, kombinasi (mixed methods), Bandung: Alf abeta,2014.
- Suhartini, Kinerja Pegawai, Makassar: Alauddin University press, 2012.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (edisi pertama), Jakarta: Kencana pers, 2013.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Cet. 9). Bandung: Alfabeta, 2006.
- Witjaksono Nurhidayati Yuli Budiati, *Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada FMIPA UNDIP*, J. Dinamika Sosbud Volume 13 Nomor 1, Juni 2011: 66 80.
- Wijayanti Ratna Yulia, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Dilingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus, Vol. 4 No. 2 Juli 2010.
- Wibowo, Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Raja Grafindo pers, 2007.

Wibisono Darmawan, *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2011

Yangs Analisa. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage*, Profitabilitas dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2006-2008". *"Skripsi*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011).





LAMPIRAN A

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sedang melakukan penelitian di Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Penelitian yang saya lakukan berjudul" Analisis perbandingan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak (outsourcing)". Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Selamat bekerja dan semoga sukses!

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/i Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist $(\sqrt{})$ salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

SS	S	N	TS	STS
Sangat	Setuju	Netral VERSIT	Tidak Setuju	Sangat Tidak
Setuju			IDD	Setuju

Identitas Responden

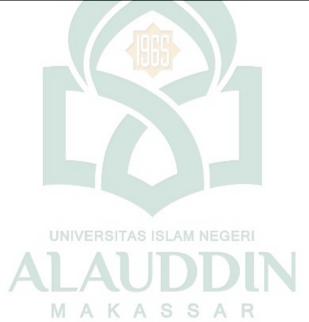
Jenis Kelamin	: a. laki-laki () b. Perempuan ()
Umur	:
Pendidikan terakhir	:
Masa Kerja	:
Status karyawan	:

1. Kinerja terhadap karyawan tetap dan karyawan kontrak.

	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Kinerja pegawai terhadap yawan tetap					
Kiı	nerja berdasarkan kuantitas					
1	Sebagian besar waktu saya di kantor untuk bekerja					
2	pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
3	pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan.					
4	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
5	Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
6	Saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang diberikan					
7	Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran.	ERSIT	TAS ISLA	M NEC	DERI DERI	
Kiı	nerja berdasarkan kualitas 📈 🦼	A K	AS	SA	R	
8	hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan karyawan lain					
9	Saya merasa mampu bekerja dengan teliti					
10	saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang telah di tetapkan perusahaan.					

11	Saya jarang melakukan kesalahan, saat mengerjakan tugas.					
12	saya memahami dan menguasai tugas yang diberikan					
13	Standar pekerjaan saya yang di tetapkan oleh atasan selama ini dapat saya capai					
Ki wak	nerja berdasarkan ketepatan tu					
14	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan					
15	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.				7	
16	merasa selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah di tetapkan.	1				
17	Merasa mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah di berikan.	ERSI	AS ISLA	M NEC	BERI	
18	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	A	UL			
19	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat.					
20	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas lainya.					
	Kinerja berdasarkan efektivitas					
21	Saya merasa mempunyai semangat tinggi dalam					

	melaksanakan pekerjaan			
22	Merasa hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan			
23	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang di miliki			
24	Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja			
25	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi.			



LAMPIRAN B

Tanggapan Responden

Hasil jawaban responden kinerja karyawan tetap

1. Kuantitas

p1

			P :		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	1	1.1	1.1	2.2
Valid	4	69	74.2	74.2	76.3
	5	22	23.7	23.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

n2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	1	1.1	1.1	1.1
Malia	4	72	77.4	77.4	78.5
Valid	5	20	21.5	21.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGER

ALAUDDIN

MAKASSAR

n3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
اماناما	4	74	79.6	79.6	80.6
Valid	5	18	19.4	19.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	4	76	81.7	81.7	81.7
Valid	5	17	18.3	18.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	1	1.1	1.1	2.2
Valid	4	73	78.5	78.5	80.6
	5	18	19.4	19.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

			PO		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	1	1.1	1.1	1.1
Valid	4	68	73.1	73.1	74.2
valiu	5	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

_{p7} M A K A S S A R

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	4	76	81.7	81.7	81.7
Valid	5	17	18.3	18.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

2. Kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	2	2.2	2.2	3.3
Valid	4	75	80.6	81.5	84.8
	5	14	15.1	15.2	100.0
	Total	92	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		93	100.0		

			PE	All and a second	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	75	80.6	80.6	80.6
Valid	5	18	19.4	19.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

р3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	1	1.1	1.1	1.1
امانا	4	76	81.7	81.7	82.8
Valid	5	16	17.2	NIVERSIT _{17.2}	ISLAM NE _{100.0} 1
	Total	93	100.0	100.0	DD

MAKASSAR

	ρτ								
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent				
	2	1	1.1	1.1	1.1				
	3	1	1.1	1.1	2.2				
Valid	4	73	78.5	78.5	80.6				
	5	18	19.4	19.4	100.0				
	Total	93	100.0	100.0					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
\	4	66	71.0	71.0	72.0
Valid	5	26	28.0	28.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

p6

			-		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	1	1.1	1.1	1.1
امانا	4	68	73.1	73.1	74.2
Valid	5	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

3. Ketetapan Waktu

þ,

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	3	3	3.2	3.2	3.2
	4	64	68.8	NIVERSITAS	ISLAM NEGER
	5	26	28.0	28.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

MAKASSAR

	ρΖ								
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative				
					Percent				
	2	1	1.1	1.1	1.1				
	3	1	1.1	1.1	2.2				
Valid	4	67	72.0	72.0	74.2				
	5	24	25.8	25.8	100.0				
	Total	93	100.0	100.0					

рЗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
Valid	4	74	79.6	79.6	80.6
	5	18	19.4	19.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

p4

	P ·						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative		
					Percent		
	3	1	1.1	1.1	1.1		
Valid	4	78	83.9	83.9	84.9		
	5	14	15.1	15.1	100.0		
	Total	93	100.0	100.0			

n5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	2	2.2	2.2	3.2
Valid	4	71	76.3	76.3	79.6
	5	19	20.4	NIVERSITAS 20.4	ISLAM NE 100.0
	Total	93	100.0	100.0	

MAKASSAR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
	4	64	68.8	68.8	69.9
Valid					
	5	28	30.1	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	66	71.0	71.0	71.0
Valid	5	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

4. Efektivitas

			рі		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	4	71	76.3	76.3	76.3
Valid	5	22	23.7	23.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

			PZ		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	3	3.2	3.2	3.2
) / = 1: =1	4	72	77.4	77.4	80.6
Valid	5	18	19.4	19.4	100.0
	Total	93	100.0	NIVERSIT00.0	ISLAM NEGER

			р3	/ A K A	SSAR	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative	
					Percent	
Valid	3	3	3.2	3.2	3.2	
	4	72	77.4	77.4	80.6	
	5	18	19.4	19.4	100.0	
	Total	93	100.0	100.0		

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	12	12.9	12.9	12.9
\	4	53	57.0	57.0	69.9
Valid	5	28	30.1	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	19	20.4	20.4	20.4
\	4	41	44.1	44.1	64.5
Valid	5	33	35.5	35.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	





Hasil jawaban responden kinerja karyawan Kontrak

1. Kuantitas

p1

	ρı						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative		
					Percent		
	3	6	6.5	6.5	6.5		
Valid	4	59	63.4	63.4	69.9		
valiu	5	28	30.1	30.1	100.0		
	Total	93	100.0	100.0	_		

p2

			pz		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	2	2.2	2.2	2.2
Valid	4	55	59.1	59.1	61.3
vallu	5	36	38.7	38.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

рЗ

			PO		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	3	3.2	JNIVERSIT3!2	ISLAM NE 3.2
Valid	4	37	39.8	39.8	43.0
valiu	5	53	57.0	57.0	100.0
	Total	93	100.0	M A 100.0	SSA

			Ρ.		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	6	6.5	6.5	6.5
ا دادها	4	33	35.5	35.5	41.9
Valid	5	54	58.1	58.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	10	10.8	10.8	10.8
Valid	4	32	34.4	34.4	45.2
valiu	5	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	3	2	2.2	2.2	2.2
	4	40	43.0	43.0	45.2
	5	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	LL

			ρı		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	5	5.4	5.4	5.4
Valid	4	5	5.4	5.4	10.8
	5	83	89.2	89.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	VOLAN NEOE

2. Kualitas

			р1	/ A K A	SSAR
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	2	2.2	2.2	2.2
Valid	4	91	97.8	97.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	1	1.1	1.1	1.1
Valid	4	91	97.8	97.8	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

рЗ

			ро		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	1	1.1	1.1	1.1
Valid	4	89	95.7	95.7	96.8
	5	3	3.2	3.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

n4

p4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1.1	NIVERSITAS	ISLAM NEGER
	3	2	2.2	2.2	3.2
Valid	4	87	93.5	93.5	96.8
	5	3	3.2	A K 3.2	S S 100.0
	Total	93	100.0	100.0	

р5

			ρο		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	2	2.2	2.2	2.2
Valid	4	86	92.5	92.5	94.6
	5	5	5.4	5.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	81	87.1	87.1	88.2
	5	11	11.8	11.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

3. Ketetapan Waktu

p1

			ρı		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	1	1.1	1,1	1.1
Valid	4	89	95.7	95.7	96.8
valiu	5	3	3.2	3.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	1	1.1	NIVERSITA4	ISLAM NEGER
\	4	89	95.7	95.7	96.8
Valid	5	3	3.2	3.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	0 0 1 5

р3

	ρ3							
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative			
					Percent			
	2	1	1.1	1.1	1.1			
Valid	4	88	94.6	94.6	95.7			
valiu	5	4	4.3	4.3	100.0			
	Total	93	100.0	100.0				

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
		. 1			Percent
	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	2	2.2	2.2	3.2
Valid	4	84	90.3	90.3	93.5
	5	6	6.5	6.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

р5

	po						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent		
	3	4	4.3	4.3	4.3		
Valid	4	84	90.3	90.3	94.6		
valiu	5	5	5.4	5.4	100.0		
	Total	93	100.0	100.0			

			р6		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	87	93.5	93.5	94.6
Valid	5	5	5.4	NIVERSITAS 5.4	ISLAM NEGER
	Total	93	100.0	100.0	

			p7	ЛАКА	SSAR
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	86	92.5	92.5	93.5
	5	6	6.5	6.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

4. Efektifitas

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	4	26	28.0	28.0	28.0
Valid	5	67	72.0	72.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

p2

	βž							
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative			
					Percent			
Valid	3	2	2.2	2.2	2.2			
	4	37	39.8	39.8	41.9			
	5	54	58.1	58.1	100.0			
	Total	93	100.0	100.0				

p3

			PO		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
					reicent
	4	70	75.3	75.3	75.3
Valid	5	23	24.7	24.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

р4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	51	54.8	54.8	54.8
Valid	5	42	45.2	45.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

p!

			μo		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
valiu	4	24	25.8	25.8	26.9

5	68	73.1	73.1	100.0
Total	93	100.0	100.0	



Lampiran c

Hasil Uji Validitas

Indikator kinerja karyawan tetap

Kuantitas

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
	Pearson Correlation	1	.478**	.213 [*]	.146	.265 [*]	.193	.022	.536**
P1	Sig. (2-tailed)		.000	.040	.163	.010	.063	.838	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.478**	1	.503 ^{**}	.382**	.151	035	.062	.580**
P2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.148	.741	.557	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.213 [*]	.503**	1	.693 ^{**}	.366**	.165	.276**	.753**
P3	Sig. (2-tailed)	.040	.000		.000	.000	.113	.008	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.146	.382**	.693 ^{**}	1	.587**	.281**	.133	.777**
P4	Sig. (2-tailed)	.163	.000	.000		.000	.006	.205	.000
	N	93	93	93	IIVERS ₉₃	AS ISLA93	NEGER	93	93
	Pearson Correlation	.265 [*]	.151	.366**	.587**	1	.539**	.084	.737**
P5	Sig. (2-tailed)	.010	.148	.000	.000		.000	.424	.000
	N	93	93	93	A 193	A S 93	A 93	93	93
	Pearson Correlation	.193	035	.165	.281**	.539 ^{**}	1	004	.515 ^{**}
P6	Sig. (2-tailed)	.063	.741	.113	.006	.000		.970	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

	Pearson Correlation	.022	.062	.276**	.133	.084	004	1	.338**
P7	Sig. (2-tailed)	.838	.557	.008	.205	.424	.970		.001
1	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.536 ^{**}	.580**	.753**	.777**	.737**	.515 ^{**}	.338**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

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

Kualitas

1969

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
	Pearson Correlation	1	.505**	.375**	.472**	.562**	.263 [*]	.767**
VAR00001	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.011	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.505**	1	.000	.000	.269**	.000	.328**
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.000	UN	1.000	ISLAM 1.000	.009	1.000	.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.375**	.000	A 1	.339**	.179	.271**	.568**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	.000	1.000	-/ (.001	.086	.008	.000
	N	93	93	A K 93	S S 93	R 93	93	93
	Pearson Correlation	.472**	.000	.339**	1	.131	.213 [*]	.623**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	.000	1.000	.001		.211	.041	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

	Pearson Correlation	.562 ^{**}	.269**	.179	.131	1	.423**	.689**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.086	.211		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.263*	.000	.271**	.213 [*]	.423**	1	.691**
VAR00006	Sig. (2-tailed)	.011	1.000	.008	.041	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.767**	.328**	.568**	.623**	.689**	.691**	1
VAR00007	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

(1969

Ketepatan Waktu

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
	Pearson Correlation	1	.747**	.349**	.430**	.667**	.607**	.560**	.752**
VAR00001	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.747**	UNI	/ERSIT.883	SLAM N.721**	.667**	.815 ^{**}	.560**	.961 ^{**}
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.000	AB	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.349**	.883**	1	.713 ^{**}	.470 ^{**}	.722 ^{**}	.395**	.825**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	.001	.000	AKA	S S .000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.430**	.721 ^{**}	.713**	1	.480 ^{**}	.708**	.322**	.813**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000

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

	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.667**	.667**	.470 ^{**}	.480**	1	.547**	.250 [*]	.735**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.016	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.607**	.815 ^{**}	.722**	.708**	.547**	1	.445**	.867**
VAR00006	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.560**	.560**	.395**	.322**	.250 [*]	.445**	1	.615**
VAR00007	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.016	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.752**	.961**	.825**	.813 ^{**}	.735 ^{**}	.867**	.615 ^{**}	1
VAR00008	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

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

Efektivitas

Correlations/IVERSITAS ISLAM NEGERI

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
	Pearson Correlation	1	021	.246*	.325**	.951 ^{**}	.748**
VAR00001	Sig. (2-tailed)		.845	/ A .017	A S .002	A R .000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
VAR00002	Pearson Correlation	021	1	.053	.141	.023	.410**
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.845		.615	.177	.829	.000

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

	N	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.246 [*]	.053	1	.582 ^{**}	.234*	.628**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	.017	.615		.000	.024	.000
	N	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.325**	.141	.582**	1	.309**	.723**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	.002	.177	.000		.003	.000
	N	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.951 ^{**}	.023	.234*	.309**	1	.755**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	.000	.829	.024	.003		.000
	N	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.748 ^{**}	.410**	.628**	.723**	.755**	1
VAR00006	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

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



Indikator kinerja karyawan kontrak

Kuantitas

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
	Pearson Correlation	1	.810 ^{**}	.604**	.532**	.639**	.346**	.532**	.847**
VAR00001	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.810 ^{**}	1	.756**	.488**	.583 ^{**}	.347**	.488**	.846**
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.604**	.756 ^{**}	1	.494**	.524**	.313**	.494**	.788**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.532**	.488**	.494**	1	.488**	.171	1.000**	.758 ^{**}
VAR00004	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.102	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.639**	.583**	.524**	.488**	1	.466**	.488**	.795**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	.000	.000	VERSITA000	SLAM NE.000	RI	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.346**	.347**	.313**	.171	.466**	1	.171	.541**
VAR00006	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	S S .102	.000		.102	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.532**	.488**	.494**	1.000**	.488**	.171	1	.758 ^{**}
VAR00007	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.102		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

	Pearson Correlation	.847**	.846**	.788 ^{**}	.758 ^{**}	.795 ^{**}	.541 ^{**}	.758 ^{**}	1
VAR00008	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

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

Kualitas

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
	Pearson Correlation	1	.751 ^{**}	.565**	.526**	.490**	.445**	.809**
VAR00001	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
	Pearson Correlation	.751 ^{**}	1	.557**	.353**	.449**	.391**	.680**
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	92	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.565**	.557**	1	.611**	.544***	.315 ^{**}	.760**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	92	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.526 ^{**}	.353**	.611**	ISLAM NEG	.593**	.416 ^{**}	.760**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	ISLAM NEG	.000	.000	.000
	N	92	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.490**	.449**	.544**	.593**	1	.609**	.810**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	.000	.000	A K.000	S S.000	R	.000	.000
	N	92	93	93	93	93	93	93
V/A D00000	Pearson Correlation	.445**	.391**	.315**	.416 ^{**}	.609**	1	.698**
VAR00006	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.000

	N	92	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.809**	.680**	.760**	.760 ^{**}	.810 ^{**}	.698 ^{**}	1
VAR00007	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	93	93	93	93	93	93

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

Ketepatan Waktu

Co	rre	lati	ons
\sim	110	au	uis

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
	Pearson Correlation	1	.791**	. <mark>5</mark> 69**	.330**	.361 ^{**}	.440**	.536 ^{**}	.818**
VAR00001	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.791**	1	.434**	.339**	.368**	.536 ^{**}	.413 ^{**}	.793**
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.569**	.434**	1	.425**	.068	.345**	.435**	.646**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.517	.001	.000	.000
	N	93	93	/EBSIT / 8 1	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.330**	.339**	.425**	1	.284**	.297**	.266 ^{**}	.558**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.006	.004	.010	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.361**	.368**	A K .068	S S .284**	R 1	.627**	.464**	.648**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.517	.006		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR00006	Pearson Correlation	.440**	.536**	.345 ^{**}	.297**	.627**	1	.526 ^{**}	.771**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.536**	.413**	.435**	.266**	.464**	.526 ^{**}	1	.731**
VAR00007	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.818 ^{**}	.793**	.646 ^{**}	.558 ^{**}	.648 ^{**}	.771**	.731 ^{**}	1
VAR00008	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

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

Efektivitas

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
	Pearson Correlation	1	.592 ^{**}	.026	031	080	.350**
VAR00001	Sig. (2-tailed)		.000	.808	.765	.447	.001
	N	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.592**	1	.247*	.168	.123	.565**
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.107	.241	.000
	N	93	93	NIVERSI93	S ISLAM 93	GERI 93	93
	Pearson Correlation	.026	.247*	A 1	.624**	.353**	.687**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	.808	.017	AU	.000	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	031	.168	.624**	ASS ₁	.663**	.821**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	.765	.107	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
VAR00005	Pearson Correlation	080	.123	.353**	.663**	1	.749 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.447	.241	.001	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.350**	.565**	.687**	.821 ^{**}	.749**	1
VAR00006	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

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



Lampiran D

Hasil Uji Realibitas

1. Kuantias

1. Kuantitas

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.724	7

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.878	7

2 kualitas

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items		
Alpha			
.640	6		

2. kualitas

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items		
Alpha			
.861	6		

3ketepatan waktu

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.890	7

UNIVERSITAS 3. Ketetapan Waktu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items			
.839	7			

4efektivitas

Reliability Statistics

Reliability Otatiotics						
Cronbach's	N of Items					
Alpha						
.648	5					

4. efektivitas

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items			
Alpha				
.649	5			

LAMPIRAN E

Hasil Uji Normalitas Dan Uji indenpendent Sample t-test

Test Statistics^a

10010101101						
		kinerja				
Most Extreme Differences	Absolute	.172				
	Positive	.022				
	Negative	172				
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173				
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127				

a. Grouping Variable: kelompok

Independent Samples Test

independent Samples Test										
			st for Equality							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-	Mean	Std. Error	95% Confider	nce Interval of
				UNI	/ERSIT/	S tailed)	Difference	Difference	the Diff	erence
				11	Al	ID	DIN		Lower	Upper
kinerja	Equal variances	.007	.936	5.478	184	.000	3.108	.567	1.988	4.227
	assumed			M	A K	ASS	AR			
	Equal variances not			5.478	182.081	.000	3.108	.567	1.988	4.227
	assumed									

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nurhikmah Putri, merupakan salah satu mahasiswa aktif di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Lahir di Gowa, Kec. Somba Opu, Kab. Gowa, pada tanggal 16 Juni 1995. Ia merupakan anak Sulung dari dua (2) bersaudara. Putri dari pasangan Hannanu dan Nursiah. Riwayat pendidikan yang ia telah lalui yaitu, SD Negeri Paccinongang Unggulan, setelah lulus SD melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3

Sungguminasa. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Sungguminasa (Salis). Setelah lulus SMA melanjutkan pendidikan ke tahap perguruan tinggi yaitu Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar jurusan Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia(SDM) dengan melalui jalur bebas tes (SMPTN Prestasi). Ia memiliki hobi Baca Novel, dan *traveling*. Motto hidup ialah "Man Jadda Wajadda" barang siapa bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil.

