

**PERBANDINGAN KINERJA ANTARA KINERJA KARYAWAN
OUTSOURCING DENGAN KINERJA KARYAWAN TETAP
DI PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

ABDILLAH NURHOLIS HUTABARAT
1401280025

*Aee
17/02
Anggoro*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM /
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**Perbandingan Kinerja Antara Kinerja Karyawan *Outsourcing*
Dengan Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. BANK
SUMUT Cabang Syariah Medan)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

ABDILLAH NURHOLIS HUTABARAT
1401280025

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing


Dr. Suganto, MA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : Abdillah Nurholis Hutabarat

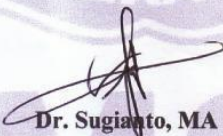
NPM : 1401280025

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Perbandingan Kinerja Antara Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dengan Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus pada PT.BANK SUMUT Cabang Syariah Medan).

Medan, 12 Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. Sugianto, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

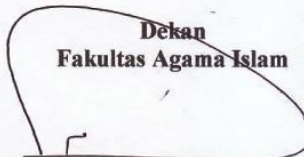
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati S. Pd, M. Si

Dekan
Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, M.A

Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Abdillah Nurholis Hutabarat
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 20 Juli 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMK NEGERI 7 MEDAN
Alamat : Jl. Rawacangkuk. No. 13. Kel. Tegal Sari
Mandala III. Kec. Medan Denai.
No. Tlp/ Hp : 085361909670

Nama Orang Tua

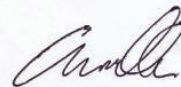
Ayah : Tiopan Hutabarat
Ibu : Jamilah
Alamat : Jl. Rawacangkuk. No. 13. Kel. Tegal Sari Mandala III. Kec.
Medan Denai.

Pendidikan

Tahun 2002-2008 : MIS NURUL HIDAYAH MEDAN
Tahun 2008- 2011 : SMP NURUL ISLAM INDONESIA MEDAN
Tahun 2011-2014 : SMK NEGERI 7 MEDAN
Tahun 2014-2018 : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Abdillah Nurholis Hutabarat

SURAT KETERANGAN ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdillah Nurholis Hutabarat
NPM : 1401280025
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Perbandingan Kinerja Antara Kinerja Karyawan
Outsourcing Dengan Kinerja Karyawan Tetap. (Studi Kasus
pada PT. BANK SUMUT Cabang Syariah Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong *Plagiat*.
3. Apabilapoin 1 dan 2 diatas saya langgar, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini perbuat tanpa ada paksaan dari pihak mana pun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Medan, 12 Oktober 2018

Hormat Saya,

buat Pernyataan



Abdillah Nurholis Hutabarat



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi :
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Drs. Sugianto. MA

Nama Mahasiswa : Abdillah Nurholis Hutabarat
 Npm : 1401280025
 Semester : VIII
 Program Studi :
 Judul Skripsi : Perbandingan Kinerja Antara Kinerja Karyawan Outsourcing dengan Kinerja Karyawan Tetap (studi kasus pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan).

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20-7-2018	Proposal => struktur LBM	f	
8-8-2018	Bab I => LBM & Rumus lain direvisi	f	
24-8-2018	BAB II => revisi II => analisis kualitatif	f	
27-8-2018	Bab I & II => revisi format Bab III => bentuk outline yg digital	f	
29-8-2018	Acc	f	

Medan, 29-08-2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Drs. Sugianto. MA

Medan, 12 Oktober 2018

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Abdillah Nurholis Hutabarat
Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU**

Di-

Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh


Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa Abdillah Nurholis Hutabarat yang berjudul **“Perbandingan Kinerja Antara Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dengan Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus pada PT.BANK SUMUT Cabang Syariah Medan)”**

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata satu (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

WassalamualaikumWarahmatullahiWabarakatuh

Pembimbing


Dr. Sugianto, MA



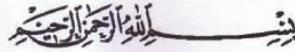
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S. Pd, M. Si
 Dosen Pembimbing : Drs. Sugianto, MA

Nama Mahasiswa : Abdillah Nurholis Hutabarat
 Npm : 1401280025
 Semester :
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Perbandingan Kinerja Antara Kinerja Karyawan *Outsourcing* dengan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. BANK SUMUT Cabang Syariah Medan JL. Brigjend Katamso.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9/10 W	Bab IV → revisi yg diminta		
12/10 W	Bab IV → revisi Bab V → revisi		
13/10 W	Ace		

Medan, 13-10-2018

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

Isra Hayati, S. Pd, M, Si

Pembimbing Skripsi

Drs. Sugianto. MA



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax.(061) 6623474, 66311003
Website: www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 422/II.3/UMSU-01/F/2018
Lamp : -
Hal : Izin Riset

14 Muharam 1440 H
24 September 2018 M

Kepada Yth : Pimpinan Bank Sumut Syariah Medan
Di

Tempat.

AGENDA
Tgl: 24 SEP 2018
Nomor 676 UM 20

ops
- proses sesuai ketentuan
- file ke.
f 24/9 2018

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : Abdillah Nurholis Hutabarat
NPM : 1401270025
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Perbandingan Antara Kinerja Karyawan Outsourcing Dengan Kinerja Karyawan Tetap Pada Bank Sumut Syariah Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



Dekan,

Dr. Muhammad Qurib, MA



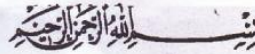
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syariah/ Bisnis Manajemen Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Abdullah Nurholis Hutabarat
Npm : 1401280025
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Perbandingan Antara Kinerja Karyawan Outsourcing Dengan Kinerja Karyawan Tetap

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Perbaiki kata pengantar & daftar isi & perbaiki judul pada cover.
Bab I	Perbaiki latar belakang masalah & merumuskan masalah pada Bank SUMUT Syariah.
Bab II	Perbaiki tesisi final 16 Buat foot note penelitian terdahulu
Bab III	Pastikan jumlah populasi dan sinkronkan & sampel Perbaiki tabel list. tesisi instrumen angket penelitian
Lainnya	Perbaiki daftar pustaka.
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 05 September 2018

Tim Seminar

Ketua

Israhayati, S.Pd, M.Si

Sekretaris

Khairunnisa, SE.I, MM

Pembimbing

(Drs. Sugianto, MA)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

ABSTRAK

ABDILLAH NURHOLIS HUTABARAT, NPM : 1401280025. Perbandingan Kinerja Antara Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dengan Kinerja Karyawan Tetap Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Skripsi, Tahun 2018.

Bank Sumut Prioritas Medan adalah bank yang berfokus pada nilai syariah di Medan. Bank ini adalah bagian dari Bank SUMUT pada umumnya yang memiliki cabang di seluruh wilayah Sumatera Utara. Bank SUMUT adalah bank Daerah Sumatera Utara yang telah berkembang dan memiliki jaringan terbesar di Sumatera Utara. Tempat ini melayani pembukaan tabungan baru, prioritas pada produk seperti Deposito IB Ibadah. Selain itu, bank ini juga memiliki program terbaik bagi nasabahnya yaitu mengadakan Tabungan Haji. Layanan tempat ini sangat memuaskan baik dari layanan yang ditawarkan maupun pada produk. Suku bunga kredit yang sangat kompetitif pada pasar. Nasabah dapat menikmati berbagai layanan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan?. Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu untuk mengetahui perbandingan antara kinerja karyawan *outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ternyata diperoleh jawaban rumusan masalah yaitu terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diketahui berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Outsourcing menunjukkan nilai 0,830 yang berarti nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yang artinya hasil *test distribution* ternyata menunjukkan data penelitian normal.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan Outsourcing dan Kinerja Karyawan Tetap.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penyusunan skripsi ini untuk melengkapi salah satu syarat program S1 Studi Bisnis Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Yang tercinta orang tua penulis Ayahanda Tiopan Hutabarat dan Ibunda tercinta Jamilah dan yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan berpadu²a, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada penulis, dan agar menjadi anak yang berguna dunia akhirat.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib. MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati S. Pd, M. Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Drs. Sugianto, MA sebagai pembimbing skripsi yang ikut membantu dan membimbing penulis selama melakukan pembuatan skripsi ini.

6. Seluruh staf dosen Fakultas Agama Islam Jurusan Bisnis Manajemen Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak sekali memberikan ilmu kepada penulis terutama dalam menuntut ilmu di kampus ini.
7. Buat keluarga yang selalu ada untuk memotivasi dan abangda Ahmad Habibi Hutabarat yang selalu memotivasi saya.
8. Teman-teman Nurmala Sari SE, Abdullah, Muslich Afri Nanda, Desy Rizki Perdana SE, Desi Kurniansih SE, Nurdin Rambe, Ade Riski Manurung, Desi Septiana Kolopaking SE, Ahmad Ansari, Muhammad Riduwan Hamzah Prabowo, Fahrizal Ali, Efri Yanti Hasibuan SE, Retno Ageng Irene SE dan Sofyan Hakim Rambe turut membantu dalam segala penyelesaian pembuatan skripsi ini.
9. Buat seluruh teman-teman seperjuangan stambuk 2014 Manajemen Bisnis Syariah khususnya kelas A pagi Manajemen Bisnis Syariah yang telah menjadi teman berbagi suka maupun duka.
10. Serta semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih kurang sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terkait dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Oktober 2018

Penulis,

ABDILLAH NURHOLIS HUTABARAT

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I : PENDAHULUAN.	1
A. Latar Belakang Masalah	1
a. Faktor motivasi	3
b. <i>Outsourcing</i>	4
c. Pegawai tetap	4
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
.....	
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II : LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.	9
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Kriteria Kinerja	13
c. Indikator kinerja	14
2. Karyawan Tetap	15
3. Karyawan Outsourcing	18
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis	31
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33

C.	Populasi dan Sampel	34
D.	Sumber Data.....	35
E.	Definisi Operasional Variabel	35
F.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	36
G.	Teknik Analisis Data.....	37
1.	Uji Validitas dan Reabilitas	37
2.	Uji Komperatif Non Parametris	39
3.	Uji Komparasi dua sampel independen	40
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.		41
A.	Hasil Penelitian	41
1.	Gambaran Umum Perusahaan	41
2.	Ruang Lingkup Bidang Usaha	43
B.	Pembahasan.....	45
1.	Karakteristik Penelitian	45
2.	Analisa Data Kinerja Karyawan Tetap	47
3.	Analisa Data Kinerja Karyawan Outsourcing	55
4.	Validitas dan Reliabilitas	64
5.	Uji Beda	66
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.		68
A.	Kesimpulan	70
B.	Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Perbandingan Kinerja Antara Kinerja <i>Outsourcing</i> Dengan Karyawan Tetap	31
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Penelitian Terdahulu	26
.....
Tabel III. 1	Jadwal Penelitian	34
Tabel III. 2	Kisi – kisi Instrumen Angket Penelitian	36
Tabel III. 3	Skor jawaban Responden	37
Tabel IV.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.2.	Karakteristik Responden Usia	46
Tabel IV.3.	Karakteristik Responden Pendidikan	46
Tabel IV.4.	Setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat	47
Tabel IV.5.	Kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan tetap	48
Tabel IV.6.	Kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan tetap	48
Tabel IV.7.	Karyawan tetap tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya	49
Tabel IV.8.	Kinerja karyawan tetap yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan	50
Tabel IV.9.	Sikap kerja karyawan tetap yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja	51
Tabel IV.10.	Setiap karyawan tetap bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada	52
Tabel IV.11.	Karyawan tetap selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan	53
Tabel IV.12.	Setiap karyawan tetap yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja	54
Tabel IV.13.	Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang mempertahankan kinerjanya	55
Tabel IV.14.	Setiap hari karyawan outsourcing selalu bekerja dengan cepat	56

Tabel IV.15. Kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan outsourcing.....	56
Tabel IV.16. Kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan outsourcing	57
Tabel IV.17. Karyawan outsourcing tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya	58
Tabel IV.18. Kinerja karyawan outsourcing yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan	59
Tabel IV.19. Sikap kerja karyawan outsourcing yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja.....	60
Tabel IV.20. Setiap karyawan outsourcing bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada.....	60
Tabel IV.21. Karyawan outsourcing selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.....	61
Tabel IV.22. Setiap karyawan outsourcing yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja.....	62
Tabel IV.23. Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi karyawan outsourcing yang mempertahankan kinerjanya.....	63
Tabel IV.24. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Tetap	64
Tabel IV.25. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Outsourcing	65
Tabel IV.26. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan Tetap.....	66
Tabel IV.27. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan Outsourcing	66
Tabel IV.28. <i>Output</i> SPSS Statistik Deskriptif.....	67
Tabel IV.29. Kolmogorov-Smirnov Test.....	68
Tabel IV.30. Uji Beda	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan tentu mempunyai tujuan yang telah ditentukan, sebab tujuan merupakan titik tolak bagi segala pemikiran dalam perusahaan dan tujuan juga memberikan arah bagi kegiatan dan cara untuk mengukur efektivitas kegiatan perusahaan. Sering dikatakan bahwa, tujuan perusahaan pada umumnya ialah untuk memuaskan kebutuhan dari konsumen dengan nilai – nilai tertentu. Sebetulnya, pertimbangan terakhir mengenai barang atau jasa apa yang harus dibuat oleh perusahaan adalah terletak pada konsumen. Konsumen akan memberikan pertimbangan mengenai seberapa jauh kebutuhannya telah dapat dipenuhi dengan pembelian barang dan jasa tersebut. Diasumsikan bahwa, konsumen dapat bertindak secara rasional, menganalisis kebutuhannya, menentukan persyaratan dalam pemuasan kebutuhan, menilai kemampuan barang dan jasa tersebut untuk memenuhi kebutuhan serta mampu untuk memperkirakan nilai kepuasan tersebut dibandingkan dengan harga atau biaya barang dan jasa itu.¹

Perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat. Dalam suatu bisnis terdapat faktor utama yang menjalankan bisnis (pelaku bisnis) tersebut, yaitu manusia sebagai pemilik, manajer, pekerja, dan konsumen. Masyarakat memerlukan kehadiran bisnis disamping untuk menyediakan barang dan jasa, juga sebagai tempat untuk mencari pekerjaan.

Perusahaan memiliki *stake holder* dalam pelaksanaan usahanya. *Pertama*, yaitu, orang yang menginvestasikan uang dalam suatu kegiatan bisnis dengan maksud untuk memperoleh keuntungan dari uang atau modal yang ditanamkannya tersebut. Pada saat mengambil keputusan penting, sering kali manajer profesional meminta pertimbangan kepada pemilik perusahaan tersebut. *Kedua*, Manajer, yaitu orang yang bertanggung

¹ Murti Sumarni, John Soeprihanto, *Pengantar Bisnis*, Edisi ke-5, (Yogyakarta: Liberty 1998), hal. 131

jawab terhadap kinerja, perusahaan, bertanggungjawab atas pencapaian keuntungan perusahaan, pertumbuhan perusahaan, serta pertanggung jawaban sosial. Manajer ini dapat dijalankan sekaligus oleh pemilik perusahaan atau seorang manajer profesional yang dipekerjakan oleh pemilik. Seorang manajer profesional akan bertanggung jawab kepada pemilik perusahaan dan wajib menyusun suatu bentuk laporan bisnis pada periode tertentu berupa laporan Neraca dan Rugi/ Laba perusahaan. *Ketiga*, Tenaga Kerja, yaitu individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh upah/ gaji sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Diharapkan oleh perusahaan bahwa, tenaga kerja tersebut dapat merupakan suatu tim kerja yang andal dalam menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Keempat*, Konsumen, yaitu individu atau bisnis yang membeli produk atau jasa yang dihasilkan perusahaan untuk pemakaian pribadi. Dalam melakukan pembelian produk/ jasa tersebut konsumen mempunyai aneka ragam keinginan dan kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen, agar dalam jangka panjang secara berkesinambungan konsumen setia membeli produk/ jasa perusahaan.²

Keuntungan sebagai tujuan perusahaan dapat diukur dari hasil kerja (kinerja) perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *Actual performance* prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.³

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁴

² *Ibit*, h. 5 - 6

³ A. A. Anwar Perabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 1 s.d 9, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000 s.d 2009), h. 67

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007) h. 8

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja organisasi juga di tunjukan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untk mencapai tujuan tersebut. Di dalam peroses pelaksanaan aktivitas harus selalu di lakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, diakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara prodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.⁵

Pelaksanaan kinerja akan sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi.⁶

Selain itu beberapa hal yang dapat menjadi faktor – fakto yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*.⁷

a. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

faktor dari begawai yang memiliki motif yang berprestasi tinggi. *Pertama*, yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.*Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁸

⁵ *Ibit*, h. 4

⁶ *Ibit*, h. 76

⁷ Keith Davis, (1964:484)sumber dari buku A. A. Anwar Perabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 1 s.d 9, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000 s.d 2009 h. 67

⁸ McClelland, (1987)*Ibit* h, 68

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung di samping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.⁹

b. *Outsourcing*

Outsourcing adalah hubungan kontrak antara penyedia layanan bisnis oleh penyedia layanan eksternal. Dengan kata lain perusahaan membuat sebuah persetujuan dengan perusahaan lain untuk melakukan beberapa pekerjaan. Penelitian terdahulu mengatakan *outsourcing* adalah kegiatan memindahkan beberapa aktivitas di perusahaan kepada pihak lain, termasuk dalam hal pengambilan keputusan yang telah diatur dengan perjanjian kontrak. *Outsourcing* juga dikatakan sebagai aktivitas dimana *supplier* atau pihak pemasok menyediakan layanan kepada pihak perusahaan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati.¹⁰

c. Pegawai Tetap

Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala. Pegawai tetap merupakan pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya. Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, pegawai tetap merupakan pegawai yang menerima penghasilan secara teratur dalam jumlah tertentu, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*fulltime*) dalam pekerjaan tersebut.¹¹

⁹ *Ibit*, h. 69

¹⁰ Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul Arifin Noer, dan Yani Rahmawati, *Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional*, Jurnal Sains Dan Seni Its Vol. 6, No. 2 (2017) Issn: 2337-3520 (2301-928X Print) D277

¹¹ *Ibit* D278

Bank Sumut Prioritas Medan adalah bank yang berfokus pada nilai syariah di Medan. Bank ini adalah bagian dari Bank SUMUT pada umumnya yang memiliki cabang di seluruh wilayah Sumatera Utara, dan Indonesia. Bank SUMUT adalah bank Daerah Sumatera Utara yang telah berkembang dan memiliki jaringan terbesar di Sumatera Utara. Tempat ini melayani pembukaan tabungan baru, prioritas pada produk seperti Deposito IB Ibadah. Selain itu, bank ini juga memiliki program terbaik bagi nasabahnya yaitu mengadakan Tabungan Haji. Layanan tempat ini sangat memuaskan baik dari layanan yang di tawarkan maupun pada produk. Suku bunga kredit yang sangat kompetitif pada pasar. Nasabah dapat menikmati berbagai layanan. Bank Sumut Syariah Prioritas medan terdapat karyawan kontrak dan karyawan tetap. Perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam penerapan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan secara tetap dan secara kontrak. Keadaan sesungguhnya banyak karyawan yang menentang akan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan secara kontrak dan sangat menginginkan untuk menghapus kebijakan tersebut.

Secara tidak langsung hal tersebut dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan dikarenakan kurang adanya kepastian kerja di masa akan datang apabila kontrak kerja mereka sudah habis dan perusahaan tidak ingin memperpanjang kontrak mereka serta adanya perbedaan fasilitas yang mereka dapatkan. Untuk itu diperlukan pengetahuan bagaimana prestasi kerja yang terjadi diperlukan agar perusahaan bisa menentukan apakah akan memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan mereka, serta digunakan untuk membandingkan bagaimana prestasi kerja mereka sehingga untuk melaksanakan kebijakan selanjutnya bisa berhati-hati

Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula dengan lingkungan kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Sejenak kita berpikir, alangkah rugi perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan model utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin atau pun dengan peralatan kerja lainnya.¹²

Untuk mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan harus menempatkan ahli dalam bidang hukum, manajemen, dan psikologi. Para ahli tersebut pada umumnya ditempatkan di bagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber manusia di perusahaan, maka dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis. Pegawai – pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan dengan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan, pegawai dapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Dengan demikian, produktifitas kerja dapat di capai oleh perusahaan.¹³

Berdasarkan penjelasan uraian di atas, maka penelitian tentang perbandingan kinerja antara kinerja karyawan *outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa adanya masalah dalam perbandingan kinerja antara kinerja karyawan *outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap di Bank Sumut Syariah Prioritas Medan. Masalah yang terjadi telah diidentifikasi oleh hal – hal sebagai berikut:

- 1). Perusahaan belum sepenuhnya melakukan penilaian dalam kualitas kinerja karyawan *outsourcing* dan pengangkatan jabatan menjadi karyawan tetap.
- 2). Perusahaan harus memperhatikan bidang pekerjaan karyawan tetap dari segi pengatahuannya dan pengangkatan jabatannya.

C. Batasan Masalah

¹² A. A. Anwar Perabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 1 s.d 9, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000 s.d 2009) h. 1

¹³ *Ibit*, h. 2

Berdasarkan keterbatasan masalah yang ada dan supaya penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabel, subjek, dan penelitian. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan dua variabel bebas yaitu kinerja karyawan *outsourcing* dan kinerja karyawan tetap.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan.”

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui perbandingan antara kinerja karyawan *outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1). Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Fakultas Agama Islam di Universitas Muhammadiyah Sumatera Sumatera.

2). Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak kantor pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan terkait dengan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

3). Bagi Pihak Lain

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

BAB II PEMBAHASAN

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata “*performance*”. Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.¹⁴ *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu).

¹⁵ Kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu, yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot.¹⁶

Pendapat di atas menitik beratkan bahwa Kinerja seorang pegawai /karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/ institusi. *Performance is likely to be high when (1) challenging goals are present, (2) the moderators (ability goal commitment, feedback and task complexity) are present, and (3) the mediators (direction, effort, persistence, and task strategy) are operating.* Kinerja cenderung tinggi ketika (1) tujuan *challenging* hadir, (2) moderator (kemampuan komitmen tujuan, umpan balik dan kompleksitas tugas) hadir, dan (3)

¹⁴ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management* (New York: McGraw Hill Company Inc., 2008). Sumber dari buku A. Husein Fattah, *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*, (Yogyakarta: Elmatera Anggota Ikapi 2017). hal. 8

¹⁵ Achmad S. Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja (performance Management system)* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006),

¹⁶ Murray Ainsworth, Neville Smith and Anne Millership, *Managing Performance Managing People, Pengalih bahasa Indonesia: Tanto Supriyanto* (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2007).

mediator (arah, upaya, ketekunan, dan strategi tugas) sedang beroperasi.¹⁷ *Performance is about behavior or what employees produce or the outcomes of their work.* Maksudnya, Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerja mereka.¹⁸ Perilaku karyawan yaitu *works with others within and outside the unit in a manner that improves their effectiveness; shares information and resources ; develops effective working relationship; builds consensus; constructively manages conflict.* Maksudnya, bekerja dengan orang lain di dalam dan di luar unit dengan cara yang meningkatkan efektivitas mereka; berbagi informasi dan sumber daya; mengembangkan hubungan kerja yang efektif; membangun konsensus; secara konstruktif mengelola konflik.¹⁹ Keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi Variabel kinerja perlu mendapat perhatian oleh pengelola organisasi yang optimal.

Beberapa definisi kinerja di atas menitikberatkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Perilaku kerja karyawan dengan *citizenship behavior*, yaitu aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan maupun tidak diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.²⁰ Pendapat tentang kinerja yang dikemukakan sebelumnya memberi indikasi bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Pendapat lain tentang pengertian kinerja secara lebih rinci dikemukakan, bahwa aspek yang lebih luas sehubungan dengan ruang lingkup dari kinerja. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenan dengan kemandirian, konsisten dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan dengan tanggung jawabnya, disiplin, dan berkomunikasi dengan baik.

¹⁷ Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr., and Richard W. Woodman, *Organizational Behavior, Ninth Edition* (Natorp Boulevard, Mason, Ohio: South-Western Publishing, 2001), hal. 172. *Ibit*, h.9

¹⁸ Herman Aguinis, *Performance Management, Second Edition* (Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Education, Inc., 2009), hal. 78

¹⁹ *Ibit*, hal. 78. (sumber dari buku A. Hussein Fattah, *kepuasan kerja dan kinerja Pegawai*), (Yogyakarta: Elmatara Anggota IkapI, 2017). hal. 10

²⁰ Jasson A. Colquitt, Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson. *Organizational behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace.* (New York: McGraw Hill Company, 2009), hal. 43.

Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi tersebut perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kerja). Penilaian kerja adalah penilaian dari kinerja jabatan seorang karyawan.²¹ Ini merupakan salah satu tanggung jawab paling penting dimiliki seorang atasan. Jika penilaian kerja dilakukan dengan baik, hal tersebut dapat membantu para karyawan memperbaiki kinerja, gaji, dan kemungkinan promosinya; mendorong komunikasi antara atasan dan karyawan; dan meningkatkan keefektifan karyawan dan organisasi. Sebaliknya, jika dilakukan dengan buruk maka akan dapat memberikan dampak yang negatif, menimbulkan ketidakpuasan, dan bahkan memaparkan organisasi pada tindakan hukum.²² Penilaian kinerja terdiri atas langkah-langkah dari peninjauan dan penilaian kinerja karyawan, merekam penilaian, dan menyediakan umpan balik kepada karyawan.²³ Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi.²⁴ Penilaian kinerja seharusnya membantu karyawan memahami tanggung jawab pekerjaan tersebut, tujuan kerja yang dihubungkan dengan tanggung jawab tersebut dan tingkatan dimana tujuan telah tercapai. Penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik karyawan yang melakukan pekerjaan mereka.²⁵ Sebagian besar karyawan dan manajer sangat menyukai proses penilaian kinerja, karena dengan adanya penilaian kinerja ini lebih mengetahui kemampuan dan tanggung jawab kerja yang diberikan.

Organisasi pada umumnya menggunakan penilaian kinerja dalam dua peran yang memiliki potensi konflik, yaitu: *pertama*, penggunaan administrasi untuk mengukur kinerja dalam memberikan dokumentasi keputusan-keputusan administratif mengenai pegawai, untuk menentukan promosi jabatan pegawai, menentukan mutasi dan tugas. Penggunaan administrasi juga untuk mengidentifikasi kinerja yang buruk

²¹ Thomas S. Bateman and A Snell, *Management, Leading & Collaborating In A Competitive World*, Seven Edition (New York: Mcgraw Hill Companies, inc., 2007), hal. 338.

²² A. Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara Anggota Ikapi, 2017). h. 11

²³ Richard L. Daft, *Management, Sixth Edition* (Natorp Boulevard, Mason, Ohio: Thomson South Western, 2003), hal. 423-424

²⁴ Surya dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya* (jakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 14.

²⁵ Chuck William, *Effective Management* (USA, Natorp Boulevard, Mason: Thomson South-western, 2008), hal. 295.

berguna untuk mempertahankan atau memberhentikan pegawai, menentukan kriteria seleksi untuk pelatihan kemudian mengevaluasi kemajuannya untuk keperluan perencanaan. Peran penilaian kinerja inisiering menjadi penghubung antara penghargaan atau kompensasi (gaji) dengan hasil kerja. *Kedua*, penggunaan pengembangan peran ini berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini atasan atau manajer berperan lebih sebagai penasihat dibanding sebagai hakim, yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran ini menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan dan pengembangan pegawai.²⁶

Tujuan dasar pengukuran Kinerja adalah memberikan informasi tentang kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai diperoleh dari kinerja masa lalu pegawai yang bertujuan:

- 1) Sebagai dasar atau pedoman dalam rangka pemberian penghargaan.
- 2) Sebagai dasar untuk promosi, mutasi, PHK, dan sebagainya.
- 3) Mengidentifikasi potensi pegawai yang bekinerja tinggi.
- 4) Validasi prosedur seleksi.
- 5) Evaluasi program pelatihan sebelumnya.

Dasar pengukuran kinerja untuk pengembangan kinerja pegawai masa depan bertujuan bertujuan untuk sebagai berikut:

- 1) Membantu perkembangan dan perbaikan kerja
- 2) Mengidentifikasipelatihan dan peluang untuk pengembangan
- 3) Mengembangkan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kerja
- 4) Menetapkan kesepakatan antara atasan dengan pegawai mengenai harapan atau keinginannya.²⁷

- 1) *Development* (Pengembangan) dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil training, dan juga dapat

²⁶ Husein Fattah, *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara Anggota Ikapi, 2017). hal. 13-14.

²⁷ Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin, *Organizational Behavior, Managing people and Orgaanization*, Ninth Edition (United states, Natorp Boulevard, Mason, Ohio: South-western, *Cengage Learning*, 2010), hal. 145-146.

membantu pelaksanaan konseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

- 2) *Motivation* (motivasi) digunakan untuk motivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) *Human resource and employmentplanning* (sumber daya manusia dan perencanaan pegawai)
- 4) *Comunication* (komunikasi) evaluasi meerupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
- 5) *Legal compliance* (keputusan hukum) dapat digunakan sebagai alasan untuk dipertahankan secara hukum untuk promosi, mutasi, penghargaan, dan PHK.
- 6) *HRM research* (riset manajemen sumber daya manusia) hal ini dapat digunakan untuk memvalidasi alat seleksi seperti program pengujian atau rencana evaluasi kinerja.²⁸

b. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja merupakan dimensi pengevaluasian kinerja seseorang dalam pemegang suatu jabatan, baik dalam sebuah timkerja ataupun unit kerja. Secara bersama dimensi adalah sebuah harapan kerja yang akan di penuhi oleh seseorang dan sebuah tim kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi.²⁹

Jenis kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat sifat memusatkan dari pada karakterisitik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri dari pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaan.

²⁸ John M. Ivancevic, *Human Resource Managent* tenth Edition (New York: McGraw-Hill Companies, inc., 2007), hal. 253. *Ibit*, hal. 18

²⁹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Malang: UB Media, Universitas Brawijaya Malang, 2016). hal. 171-172

- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah sumber daya manusianya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekankannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.³⁰

c. Indikator Kinerja

Terdapat tujuh indikator utama dari kinerja yaitu :

- a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bulan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.
- d. Alat atau Sarana

³⁰ Schuler and Jackson (2004) Sumber dari Buku Harsuko Riniwati, Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM, Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Malang: UB Media, Universitas Brawijaya Malang, 2016) hal. 2

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat..³¹

2. Karyawan Tetap

³¹Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta : PenerbitPT. RajaGrafindo Persada, h. 85-88.

Karyawan 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 tidak teratu seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya”.³² Pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur.³³ Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mempunyai kontrak maupun kesepakatan kerja dengan perusahaan dalam periode waktu yg tidak diputuskan (permanent). Karyawan tetaplah umumnya relatif mempunyai hak yang jauh semakin besar dibanding dengan karyawan tidak tetaplah. Diluar itu, karyawan tetaplah juga relatif tambah lebih aman (dalam soal kepastian lapangan pekerjaan) dibanding dengan karyawan tidak tetaplah.³⁴

Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank. Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termaksud anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.³⁵ Karyawan yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja dengan jangka waktu yang

³² Faisal (2009:133) sumber dari Jurnal Bayu Purnama Putra Djamhur Hamid Ika Ruhana, *Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 26 No. 1 September 2015| h. 2

³³ <http://www.wibowopajak.com/2012/02/pengertian-pegawai-tetap.html>

³⁴ <https://goeffortblog.wordpress.com/tag/pengertian-karyawan-tetap-menurut-para-ahli/>

³⁵ Mangkunegara, (2010) sumber dari http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1634/5/138600174_File5.pdf

tidak di tetapkan, dapat dikatakan juga permanen. Umumnya karyawan yang berstatus seperti ini mempunyai hak yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang statusnya tidak tetap. Karyawan tetap dapat dikatakan juga karyawan yang aman, maksudnya dia sudah mendapatkan kepastian tentang pekerjaannya jadi tidak memikirkan kapan kontrak kerjanya akan habis, di perpanjang atau tidak, sehingga karyawan tetap hanya tinggal fokus saja kepada pekerjaannya.³⁶

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Prestasi kerja karyawan tetap memiliki tingkat *personal qualities* (kualitas pribadi) yang tinggi dan memiliki tingkat *initiative* (inisiatif) yang lebih rendah dibandingkan indikator yang lainnya. Prestasi kerja karyawan tetap memiliki penilaian yang tinggi, hal ini disebabkan oleh faktor tingkat pendidikan yang sebagian besar diisi oleh oleh gelar D3 dan S1 dengan demikian para karyawan tetap memiliki kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan apa yang pernah mereka dapatkan selama menempuh jenjang pendidikan. Faktor masa kerja karyawan tetap juga mempengaruhi, sehingga mereka harus bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mereka juga memiliki komitmen yang sebelumnya mereka setuju saat melakukan perjanjian kerja. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan, disebabkan banyaknya target yang belum tercapai.³⁷

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. Dapat

³⁶ <http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenisnya-secara-umum.html>

³⁷ Jurnal Bayu Purnama Putra Djamhur Hamid Ika Ruhana, *Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 26 No. 1 September 2015| hal. 5

juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja).³⁸

Kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilahn yang sudah ditetapkan. Sebaagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai tergolong dalam tingkatan kinerja tertentu. Apabila seseorang pegawai memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu hasilnya atau kinerjanya akan baik, dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya. Seseorang apabila berkinerja dengan baik, tentu akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya. Kepuasan kerja pegawai adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi: hasil kerja yang telah dilakukan, pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja pegawai.³⁹

3. Karyawan *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).⁴⁰ Tahun 1990-an orang menyaksikan timbulnya kosakata baru dalam bisnis. Salah satu di antaranya yang sangat penting dan terkenal adalah *outsourcing*. Dapat dikatakan bahwa *outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari *buisness proses reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan.⁴¹ Perkembangan

³⁸ Lestari Elya Dwi, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*, 2008. Sumber dari skripsi Avisina Surya Purwanto, *Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta* 2004, hal. 31

³⁹ Hussein Fattah, *kepuasanKerja dan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Almaterra, Anggota Ikapi 2017). hal. 72

⁴⁰ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003). hal. 2

⁴¹ Richardus Eko Indrajit dan Rikardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: Widiarasana Indonesia, 2003). hal. 1

outsourcing Dengan perkembangan Zaman, Tujuan *Outsourcing* tidak hanya untuk membagi resiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks.⁴²

Perkembangan outsourcing di Indonesia sampai saat ini, perkembangan outsourcing di Indonesia sangat lambat. Banyak perusahaan besar dengan modal ratusan miliar rupiah yang belum mengerti manfaat outsourcing. Sementara itu, perusahaan penyedia jasa *outsourcing* di Indonesia saat ini relatif tidak terlalu banyak.

Kebutuhan perusahaan *outsourcing* di Indonesia saat ini, Indonesia sangat membutuhkan perusahaan-perusahaan *outsourcing* untuk menarik investor asing. Salah satu alasan strategis yang populer untuk *outsourcing* adalah „membagi resiko usaha“. Dengan menggunakan perusahaan *outsourcing* di Indonesia, resiko usaha/ investasi menjadi lebih kecil. Hal itu akan menarik investor asing menanamkan investasinya di Indonesia.⁴³

Dalam pengertian umum, istilah outsourcing diartikan sebagai *contract (workout)* seperti dapat ditemukan di *Concise Oxford Dictionary* sementara kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut: *contrac:to enter to make a contract. From the latin the contractu, the pastparticiple of contrabere, to draw togethe, bring ababout or enter into an agreement: con+trabere, to draw.* Maksudnya, kontrak: masuk untuk membuat kontrak. Dari latin kontrak, *past participle* dari kontribusi, untuk mengumpulkan, membawa atau membuat kesepakatan: con + *trabere*, untuk menggambar. Juga dalam pengertian luas outsourcing adalah diartikan sebagai penyerahan atau pengontrakan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga, dimana ada beberapa tipe yang dapat dikenali yaitu:

- 1) *Contracting* adalah bentuk penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama. Biasanya ini menyangkut kegiatan yang sederhana atau jenis layanan tingkat rendah, seperti pembersihan kantor, pemeliharaan rumput, dan kebun. Langkah ini adalahn langka yang berjangka pendek, hanya mempunyai arti taktis. Langkah ini juga bukan berupa bagian dari strategi perusahaan untuk mengambil posisi dalam pasar misalnya, tetapi sekedar mencari cara yang peraktis saja. Peraktis dalam

⁴² Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Computindo, 2003). hal. 11

⁴³ *Ibit*, hal. 18-19.

arti menghindari kesulitan dan keruwetan yang tidak perlu dan juga menghemat tenaga serta biaya. Oleh karena itu sifat pekerjaan yang sangat sederhana maka pemilihan pemberi jasa bukan merupakan masalah serius, sebab praktisi hampir semua orang atau perusahaan dengan latihan sebentar dapat melakukan pekerjaan itu. Dari segi biaya, mungkin bukan bagian yang besar dari seluruh biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

- 2) *Outsourcing* adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat *vital*. Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktivitas yang akan diserahkan. Dengan demikian, diharapkan bahwa kompetensi utamanya juga berada di jenis pekerjaan tersebut. *Outsourcing* merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan hidup matinya dan berkembang tidaknya perusahaan.
- 3) *In sourcing* adalah kebalikan dari *outsourcing*, dimana perusahaan bukan menyerahkan aktivitas pada perusahaan pada perusahaan lain yang dianggap lebih kompeten, namun justru mengambil atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan berbagai motivasi. Salah satu motivasi yang penting adalah menjaga tingkat produktivitas dan penggunaan aset yang maksimal agar biaya satuan dapat ditekan sehingga menjaga dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian, kompetensi utama perusahaan tidak hanya digunakan oleh perusahaan sendiri, tetapi dapat digunakan perusahaan lain dengan imbalan tertentu.
- 4) *Co-Sourcing* adalah jenis hubungan pekerjaan dan aktivitas, dimana hubungan antara perusahaan dan rekanan lebih erat dari sekedar hubungan *outsourcing* biasa. Ini misalnya terjadi dalam hal *staf* spesialis perusahaan diperbantukan kepada rekanan pemberi jasa karena langkah keahliannya diperlukan atau perusahaan tidak mau kehilangan *staf* spesialis tersebut. Dengan cara ini keberhasilan pekerjaan seakan-akan menjadi tanggung jawab bersama termasuk juga risiko ketidakberhasilan.

5) *Benefit-based-relationship* adalah hubungan *outsourcing* dimana semula kedua belah pihak mengadakan investasi bersama, dengan pembagian pekerjaan tertentu. Dengan demikian, kedua belah pihak betul-betul saling mendukung dan sebaliknya juga saling tergantung. Kedua belah pihak mendapat pembagian keuntungan berdasarkan formula yang yang disetujui bersama.

Beberapa perbedaan pokok kontrak jasa, yaitu memberikan pekerjaan atau penyerahan pekerjaan tertentu pada pihak ketiga, diluar perusahaan sendiri, dengan persyaratan dan pembayaran tertentu telah lama sekali dikenal, jauh sebelum konsep *outsourcing* diperkenalkan. Dilihat sepintas lalu, keduanya kelihatan sama saja. Memang ada kesamaan antara kontrak jasa biasa dan *outsourcing*, yaitu: 1) keduanya merupakan penyerahan atau pemberian pekerjaan pada pihak ketiga di luar organisasi perusahaan sendiri, 2) bahwa pemberian pekerjaan tersebut disertai dengan syarat pembayaran dan syarat-syarat lain, 3) bahwa keduanya mempunyai batasan yang jelas mengenai pekerjaan apa yang diberikan, dan 4) bahwa keduanya mempunyai batas waktu tertentu. Namun *outsourcing* mempunyai tujuan dan jangkauan lebih jauh dari itu.⁴⁴

Melalui setudi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1.200 perusahaan, *outsourcinginstitute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan fokus bisnis perusahaan;
- 2) Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
- 3) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*;
- 4) Membagi resiko
- 5) Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;
- 6) Memungkinkan tersedianya dana kapital;
- 7) Menciptakan dana segar;
- 8) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
- 9) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;

⁴⁴*Ibit*, hal. 34-36.

10) Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Outsourcing adalah alat strategis manajemen berjangka panjang. Apabila mendapatkan keuntungan dalam waktu yang singkat ini lebih ditonjolkan dan diutamakan, sering sekali perusahaan akan kecewa. Alasan-alasan nomor 1 sampai dengan 5 di atas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Alasan-alasan nomor 6 sampai dengan 10 lebih bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari. Dari studi yang dilakukan terbukti bahwa langkah *outsourcing* dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan secara maksimal apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang.⁴⁵

a. Pengaruh *outsourcing*

Outsourcing mempengaruhi suatu organisasi secara keseluruhan dalam hal sebagai berikut:

- 1) Bentuk organisasi
- 2) Pekerja.
- 3) Cara operasional.
- 4) Cara pengukuran.⁴⁶

b. Tahap-tahap *Outsourcing*

- 1) Fungsi-fungsi tambahan untuk mengantarkan produk atau layanan.
- 2) Fungsi-fungsi penunjang back office.
- 3) Pengukuran penghematan biaya.
- 4) Strategi pemilihan kerja sama untuk peningkatan keuntungan.

Tahap *outsourcing* saat ini adalah mengembangkan strategi kerja sama. Semua contoh kerja *outsourcing* di atas dibentuk sedemikian rupa untuk peningkatan efisiensi, dan tidak ada yang melibatkan nasabah.⁴⁷

c. Lima alasan transformasional (perubahan) terpopuler untuk *outsourcing*

Dengan transformasi, kita menggunakan *outsourcing* untuk mengubah bisnis secara fundamental.

⁴⁵*Ibit*, hal. 4-5

⁴⁶Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003).hal. 3.

⁴⁷*Ibit*, hal. 9

- 1) Membawa solusi baru kepada nasabah lebih cepat.
 - 2) Reaksi untuk mempersingkat daur hidup produk.
 - 3) Mendefinisikan ulang hubungan dengan penyedia jasa dan rekan bisnis.
 - 4) Mengungguli pesaing.
 - 5) Masuk ke pasar-pasar baru dengan resiko kecil.⁴⁸
- d. Kriteria pemiliha vendor yaitu:
- 1) Salah satu faktor yang sangat penting dalam outsourcing adalah pemilihan vendor.
 - 2) Berdasarkan hasil survei, saat ini secara umum terdapat lima kriteria penting untuk memilih vendor. Yaitu:
 - a. Harga.
 - b. Komitmen pada kualitas.
 - c. Ketentuan kontrak yang fleksibel.
 - d. Referensi/ reputasi, dan
 - e. Kelengkapan sumber daya
- e. Hal-hal yang disarankan untuk di *outsourcing*, yaitu:
- 1) Pemikiran awal yang berkembang adalah hal yang diluar “bisnis inti” perusahaan yang harus di *outsorce*, sedangkan perusahaan cukup berkonsentrasi pada bisnis intinya.
 - 2) Dalam pemikiran selanjutnya, banyak fungsi dari bisnis inti juga yang harus *di outsource*.
- f. Hal-hal yang tidak disarankan untuk di *outsourcing*, *outsouce* adalah fungsi inti dari bisnis inti perusahaan, yaitu *strategic thinking* yang merupakan kekayaan intelektual. Yaitu:
- 1) Penelitian dan pengembangan untuk perusahaan farmasi
 - 2) Data nasabah untuk perusahaan jenis jasa.⁴⁹
- g. Langkah-langkah implementasi *outsourcing* yang efektif adalah mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:
- 1) Definisikan tujuan *outsourcing*.

⁴⁸*Ibit*, hal. 12

⁴⁹*Ibit*, hal. 16

- 2) Identifikasi fungsi-fungsi yang harus di *outsourcing*.
 - 3) Perhitungkan resiko anda.
 - 4) Buat permintaan proposal tertulis.
 - 5) Definisikan lingkup dari kontrak.
 - 6) Seleksi vendor yang berada pada daftar permintaan proposal.
 - 7) Evaluasi proposal.
 - 8) Negosiasikan harga akhir.
- h. Keluhan-keluhan umum dalam pelaksanaan *outsourcing* berdasarkan hasil studi dari *Facility Management Association* pada tahun 1993, keluhan-keluhan umum pihak perusahaan saat melakukan *outsourcing* (bila salah memilih vendor dan menetapkan SLAS) adalah sebagai berikut:
- 1) Pekerja kontrak yang kurang orientasi pada perusahaan 51%
 - 2) Proses tawar-menawar yang panjang 44%
 - 3) Waktu proses untuk *problem* yang lebih panjang 35%
 - 4) Kehilangan kontrol atas fungsi yang di *outsource* 31%
 - 5) Pekerja pekerja berkualitas rendah 29%
 - 6) Sulit mengubah vendor 25%
 - 7) Mengurangi kualitas 24%
 - 8) Membuang waktu untuk mengawasi kontrak 23%
 - 9) Level pelayanan yang rendah 23%
 - 10) Meningkatkan penggantian karyawan 22%
 - 11) Menaikkan biaya 18%
 - 12) Mempersulit pembelian 12%
 - 13) Tidak ada kerugian 9%
- i. Keuntungan *outsourcing* secara makro ekonomi, yaitu:
- 1) Melindungi aset negara
 - 2) Kesempatan mendapat *outsourcing* atas produk negara lain
 - 3) Berkembangnya sektor perusahaan industri/ jasa skala kecil (*home industry*).⁵⁰
- j. Bentuk kerja sama perusahaan *Outsourcing* dan perusahaan pengguna, yaitu:

⁵⁰ *Ibit*, hal. 17-18

- 1) Ikatan kerja sama antara perusahaan *Outsourcing* (alih daya) dengan perusahaan pengguna untuk menjalankan proses fungsi usaha dilakukan dengan penanganan satu perjanjian kerja sama alih daya yang berlaku untuk waktu tertentu, dan dapat diperpanjang atau diperbaharui oleh kedua belah pihak sesuai kesepakatan.
- 2) Perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja tersebut dibuat secara tertulis.⁵¹

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian yang sama dengan judul penelitian penulis. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu:

⁵¹ Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Anggota Ikapi, 2011), h. 8

Tabel II. 1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Effendi Sinuhaji.	Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja sdm <i>Outsourcing</i> pada pt. Catur Karya sentosa medan	Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kepribadian (x1), kemampuan (x2), motivasi (x3), dan kinerja SDM <i>outsourcing</i> (y).	Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syibli, dkk (2010) yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM <i>Outsourcing</i> PT. Telkom dengan pendekatan SEM, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM <i>outsourcing</i> adalah kemampuan dan komitmen sedangkan kepribadian dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM <i>outsourcing</i> . ⁵²
2	Khairani	Analisis permasalahan <i>outsourcing</i> (alih daya) dari perspektif hukum dan penerapannya. Outsourcing analysis problem from the perspective of law and implementation.	<i>Outsourcing</i> (X1), <i>Legal Problem and Implementation</i> (X2) (Y).	Dari sisi materi <i>outsourcing</i> akan meredusir hak-hak pekerja yang sudah diatur dalam UU lainnya seperti UU No.3 tahun 1992 tentang Jamsostek.

⁵²Effendi Sinuhaji, *Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja sdm Outsourcing pada pt. Catur Karya sentosa medan*. Jurnal Ilman, ISSN 2355-1488, Vol. 1, No. 1, Pebruari 2014.

				Sehubungan dengan adanya beberapa permasalahan tersebut diharapkan akan ada usaha dari pembuat kebijakan untuk merevisi pengaturan tentang outsourcing sesuai permasalahan yang ditemukan. Sehingga untuk penerapannya tidak akan menimbulkan permasalahan kembali. ⁵³
3	Bayu Purnama Putra Djamhur Hamid Ika Ruhana	Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap. (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo).	Prestasi kerja (X1), Karyawan Kontrak(X2), Karyawan Tetap (Y).	prestasi kerja karyawan kontrak memiliki tingkat <i>cooperation</i> (kerja sama) yang tinggi dan memiliki tingkat <i>qualities of work</i> (kualitas hasil kerja) yang lebih rendah dibandingkan indikator yang lainnya Prestasi kerja pada karyawan kontrak memiliki penilaian yang sangat tinggi. prestasi kerja karyawan tetap memiliki tingkat <i>personal qualities</i> (kualitas pribadi) yang tinggi dan memiliki tingkat <i>initiative</i> (inisiatif) yang lebih rendah dibandingkan

⁵³ *implementation*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Khairani No. 56, Th. XIV (April, 2012), pp. 53-68.

				indikator yang lainnya. ⁵⁴
4	Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul Arifin Noer, dan Yani Rahmawati	Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai <i>Outsourcing</i> Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional	Pemberdayaan (X1), Kepuasan kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), <i>Outsourcing</i> (Y).	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, didapatkan beberapa hasil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut. 1. Hipotesis 1 diterima. Adanya perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai <i>outsourcing</i> yang diuji dari pemberdayaan. Dimana pegawai tetap memiliki nilai ratarata yang lebih tinggi dibandingkan pegawai <i>outsourcing</i> . 2. Hipotesis 2 diterima. Adanya perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai <i>outsourcing</i> yang diuji dari kepuasan kerja. Dimana pegawai tetap memiliki nilai rata- rata yang lebih tinggi dibandingkan pegawai <i>outsourcing</i> . 3. Hipotesis 3 diterima. Adanya perbedaan antara pegawai tetap dan

⁵⁴ Bayu Purnama Putra, Djahur Hamid, dan Ika Ruhana, *Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap, (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo)*. Jurnal *Administrasi Bisnis* (JAB), Vol. 26 No. 1 September 2015.

				<p>pegawai <i>outsourcng</i> yang diuji dari komitmen organisasional. Dimana pegawai tetap memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan pegawai <i>outsourcing</i>.</p> <p>4. Terdapat perbedaan varians antara kelompok pegawai tetap dan pegawai <i>outsourcing</i> pada variabel pemberdayaan. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak terdapat perbedaan varians atau persepsi pada kedua kelompok tersebut.⁵⁵</p>
5	Gotra Lidya Puspita & Mochamad Affandi	Analisis penyaluran tenaga kerja oleh Perusahaan-perusahaan <i>outsourcing</i> Di perusahaan airlines (studi kasus di pt mandala airlines)	Mandala Airlines, Tenaga Kerja, Outsourcing	<p>Berdasarkan hasil wawancara dan observasi selama penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dalam kacamata seorang karyawan <i>outsourcing</i>, tidak menjadi masalah jika mereka dikontrak dalam jangka waktu tertentu dan harus melakukan perpanjangan kontrak, walaupun</p>

⁵⁵Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul Arifin Noer, dan Yani Rahmawati, *Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional*, Jurnal Sains Dan Seni ITS, Vol. 6, No. 2, 2017.

				ada kekhawatiran sendiri mengenai keberlangsungan hidup mereka di perusahaan pengguna, tetapi hal tersebut tidak menjadi beban bagi mereka. Yang terpenting adalah bagaimana caranya agar hasil kerja mereka dapat memuaskan perusahaan pengguna. ⁵⁶
--	--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran

Apabila penelitian kinerja dilakukan dengan benar para karyawan, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Hal ini karena akan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan karyawan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk karyawan *outsourcing*.

Kinerja sangat berpengaruh terhadap karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap, hubungan tersebut menunjukkan jika variabel kinerja karyawan *outsourcing* (X), mengalami perubahan atau peningkatan, maka kinerja karyawan tetap (Y) akan

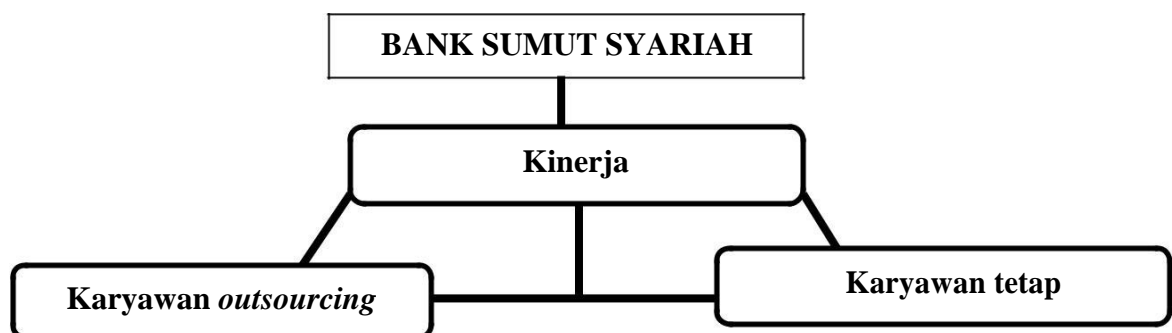
⁵⁶Gotra Lidya Puspita & Mochamad Affandi, *Analisis penyaluran tenaga kerja oleh Perusahaan-perusahaan outsourcing Di perusahaan airlines (studi kasus di pt mandala airlines)*, JIEP-Vol. 15, No 2 November 2015

mengalami perubahan secara positif, dimana setiap kenaikan variabel bebas (X) tersebut maka secara otomatis variabel terikat (Y) akan meningkat pula.

Karyawan kontrak dimana setiap pelaksanaan tugas/kerja harus selalu berhati-hati karena resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan. Untuk itu perlu diterapkan pengukuran kinerja yang transparan, yang sejak awal dipahami oleh semua pihak yang terkait dan diterapkan secara konsisten, pengukuran ini 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.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pengolaan sumber daya manusia dalam perusahaan, karena sumber daya manusia dalam perusahaan mengandung faktor penting untuk menentukan prestasi kerja meningkat dan menurun sehingga kuantitas dan kualitas dari manusia yang dipilih dan dipekerjakan sesuai kebutuhan. Persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja. Karyawan perusahaan sebaiknya memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Perbandingan Kinerja Antara Kinerja *Outsourcing* Dengan Karyawan Tetap

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Jawaban sesungguhnya hanya baru akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian. Maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) H_0 : Diduga tidak ada perbedaan kinerja karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap secara signifikan.
- 2) H_a : Diduga terdapat perbedaan kinerja karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap secara signifikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang mengacu kepada positivis dan neopositivisme, dimana penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif. Instrument pengumpulan datanya digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus penulis yang meneliti secara langsung dan analisis datanya biasanya mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal, terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori.⁵⁷

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumut Syariah Prioritas Medan yang beralokasi di jalan besar Brigjen Katamso, kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Mei 2018 sampai dengan bulan Oktober 2018.

⁵⁷ Azuar, Irfan, Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, (Medan: UMSU PRESS, 2015), h. 11 – 12

Tabel III. 1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/ Minggu																							
		Mei'18				Jun'18 ³³				Jul'18				Agust'18				Sep'18				Okt'18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Bimbingan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengambilan Data																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Sidang Skripsi																								

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁸ Sedangkan kata lainnya populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh atau memberikan informasi (data) penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan yang berjumlah 45 orang (20 karyawan *outsourcing*) dan (25 Karyawan tetap).

2. Sampel

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: PT. Alfabeta, 2007), h. 80

Sampel adalah bagian dari jmlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵⁹ 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.⁶⁰ Karena jumlah populasi hanya 45 maka jumlah sampel adalah semua jumlah populasi atau disebut sebagai *total sampling*.

D. Sumber Data

Pengumpulan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Dimana semua sumber data akan didapatkan dari Bank Sumut Syariah Prioritas Medan. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini ada dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder:

1. Data primer: adalah data mentah yang diambil oleh penelitian sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Penelitian ini menggunakan angket.
2. Data sekunder: adalah data yang sudah ada tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Contoh data sekunder (studi dokumentasi perusahaan).⁶¹

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah

1. Kinerja

Kinerja adalah Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

2. Karyawan tetap

⁵⁹ *Ibit*, h. 81

⁶⁰ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (edisi pertama), jakarta : Kencana pers, 2013.
h. 30

⁶¹ Azuar, Irfan, Saprinal Manurung,, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, h. 65

Karyawan tetap adalah yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala).

3. Karyawan *Outsourcing*

Kinerja karyawan *outsourcing* merupakan bentuk atau hubungan kerja yang tidak tetap.

F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrument pengumpulan data penelitian merupakan alat/ perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket.

Sebelum membuat daftar pernyataan/ pertanyaan terlebih dahulu dibuat kisi-kisi instrument dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur, di bawah ini tabel kisi-kisi instrumen angket penelitian sebagai berikut:

Tabel III. 2
Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian

Variabel	Indikator	No Pertanyaan
Kinerja Karyawan tetap (Y)	Tujuan	1,2
	Standar	3,4
	Umpan Balik	5
	Alat atau Sarana	6,7
	Kompetensi	8
	Motif	9
	Peluang	10
Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> (X)	Tujuan	1,2
	Standar	3,4
	Umpan Balik	5
	Alat atau Sarana	6,7
	Kompetensi	8
	Motif	9

	Peluang	10
--	---------	----

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan (Angket). Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Skala instrument angket dapat disusun dengan skala Likert yang dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/ sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negative. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pernyataan dan bentuk pilihan ganda atau tabel checklist (\checkmark) atau tanda silang (X).⁶²

Tabel III.3

Skor Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis regresi linear berganda digunakan karena variabel independen yang dianalisis lebih dari satu dan hanya ada satu variabel dependen analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen.⁶³ Analisis ini dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:⁶⁴

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validasi

⁶² Azuar, Irfan, Manurung., *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, h. 68

⁶³ *Ibid*, h. 153

⁶⁴ *Ibid*, h. 76 - 80

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/ benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah kolerasi.

$$r = \frac{\Sigma (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{(\Sigma^2 X - \Sigma X^2)(\Sigma^2 Y - \Sigma Y^2)}}$$

Keterangan:

n	: Banyaknya pasangan pengamatan
ΣX	: Jumlah pengamatan variabel X
ΣY	: Jumlah pengamatan variabel Y
ΣX^2	: Jumlah kuadrat pengamat variabel X
ΣY^2	: Jumlah kuadrat pengamat variabel Y
$(\Sigma X)^2$: Kuadrat jumlah pengamat variabel X
$(\Sigma Y)^2$: Kuadrat jumlah pengamat variabel Y
ΣXY	: Jumlah hasil kali variabel X dan Y
r	: Besarnya korelasi antar kedua variabel

Untuk menentukan apakah suatu instrument valid atau tidak adalah dengan melihat nilai probabilitas koefesien kolerasinya. Jika nilai kolerasi (r) yang diperoleh adalah positif, maka butir yang akan diuji tersebut valid, jika (r) terhitung lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria penarikan kesimpulan :

- 1) Jika nilai Sig 2 tailed (Sig $\geq 0,05$) maka suatu item instrumen yang diuji kolerasinya dinyatakan Valid.
 - 2) Jika nilai Sig 2 tailed (Sig $\leq 0,05$) maka suatu item instrumen yang diuji kolerasinya dinyatakan tidak Valid.
-
- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2 tailed $\leq 0,05$).
 - 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2 tailed $\geq 0,05$).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain, seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Rumus Reliabilitas

$$r = \frac{1 - \frac{\sum^2}{k^2}}{1 - \frac{\sum^2}{k^2}}$$

Keterangan:

r : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan

\sum^2 : Jumlah varians butir

\sum^2 : Varians total

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai reabilitas $\alpha \geq 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $\alpha \leq 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Komparatif Non Parametris

Jenis uji komparatif dalam dunia statistik yang sering digunakan oleh para peneliti. Pemilihan jenis uji statistik yang digunakan harus sesuai dengan bentuk hipotesisnya. Apabila bentuk hipotesisnya adalah uji beda atau uji yang mengukur ada tidaknya perbedaan antara dua kelompok atau beberapa kelompok, baik kelompok bebas maupun berpasangan, maka harus digunakan uji komparatif. Apabila skala datanya ordinal atau nominal, dengan kata lain bukan interval atau rasio, maka disebut uji komparatif non parametris.

3. Uji Komparasi Dua Sampel Independen

Komparasi dua sampel independen adalah karakternya cenderung berbeda (lebih banyak digunakan pada penelitian *survey*). Contoh sampel independen : “ karyawan *outsourcing* dan Karyawan tetap”. Alat uji yang dapat digunakan pada uji komparatif non parametris 2 sampel bebas Wald Wolfowitz *Test*. Test ini digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen bila datanya disusun dalam bentuk ordinal dan disusun dalam bentuk run.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan pada tanggal 04 November 1961 dalam bentuk perseoraan terbatas dan diubah menjadi Bank Umum Milik Pemerintah (BUMD) berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah. Namun tanggal 16 April 1999 dengan perda No. 2/1999 bentuk badan hukum diubah PT. Bank Pembangunan daerah Sumatera Utara yang disingkat dengan PT. Bank Sumut.⁶⁵

PT. Bank Sumut yang merupakan salah satu alat atau kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan PT. Bank Sumut mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum sebagai dengan maksud UU No. 7 Tahun 1992 yang telah diubah menjadi UU No. 10 Tahun 1998.⁶⁶

Dampak krisis yang melanda Indonesia disegala bidang pada tahun 1997 termasuk dibidang ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan yang gulung tikar akhirnya berimbas pada banyaknya Bank Swasta dan Pemerintah yang tutup dan melakukan agar untuk menyelamatkan aset karena kerugian akibat kredit macet. Oleh karena itu pemerintah menganggap PT. Bank Sumut mampu untuk bangkit kembali dan meningkat. Pentingnya peranan PT. Bank Sumut dalam menunjang pembangunan didaerah Sumatera Utara, maka Pemerintah hanya memasukan PT. Bank Sumut kedalam Bank yang direkapitalisasi.⁶⁷

Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan *stakeholder* PT. Bank Sumut, khususnya Direksi

⁶⁵Soffyan Hakim Rambe, Laporan Magang, *Program Studi Perbankan Syariah* (PT. Basnk Sumut Cabang Syariah Medan, 2018). hal. 25

⁶⁶*Ibid*, hal. 25

⁶⁷*Ibid*, hal. 25

dan Komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU. No. 10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi Bank Konvensional untuk mendirikan usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara khususnya Umat Islam yang semakin sadar menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang Ekonomi.⁶⁸

Komitmen untuk mendirikan unit usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip Syariah. Dari hasil survei yang dilakukan di 8 (delapan) Kota Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan di atas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan Syariah.⁶⁹

Atas dasar hal ini, Bank komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan Perbankan Syariah maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) Kantor Cabang Syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan sesuai izin dari BI NO.6/DPIP/PRZ/Mdn tanggal 18 Oktober 2004.

Bank Sumut Unit Usaha Syariah merupakan salah satu Bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai izin prinsip BI No. 6/2 PRIP/PR/Mdn tanggal 28 April 2004 dan izin pembuka Kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn tanggal 28 Oktober 2005 sesuai diikuti dengan izin operasional, dibukanya cabang syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank Sumut Syariah, kantor Cabang Pembantu dan kantor Kas Bank Sumut.

PT. Bank Sumut Syariah telah didukung oleh sistem operasional Perbankan yang disebut OLIB“S Syariah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT. Bank Sumut Syariah menggunakan sistem operasional yang menguat pada prinsip Syariah. Pada sistem operasi Bank Sumut Syariah pemilik dana menanamkan uangnya

⁶⁸*Ibid*, hal. 25

⁶⁹*Ibid*, hal. 26

di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga,tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan pada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha,dengan perjajian keuntungannya telah disepakati.⁷⁰

Visi dan Misi Bank Sumut

Visi Perusahaan

Adapun Visi dari PT. Bank Sumut cabang syari'ah Medan adalah menjadi bank andalan bagi masyarakat, membantu dan menolong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

Misi Perusahaan

Adapun misi dari PT. Bank Sumut Cabang Syari'ah Medan adalah mengelola pemerintahan dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *Compliance* (kepatuhan).⁷¹

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Adapun kegiatan Operasionalnya Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut membagi produknya tiga bagian yaitu :⁷²

1. Produk Penghimpun Dana (*funding*)

Adapun produk PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang bersifat menghimpun dana adalah :

a. Produk Wadiah

1) Tabungan iB Martabe (Marwah)

Merupakan tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip Wadiah Yad-Dhamanah yang merupakan titipan murni dengan izin pemilik dana (Shabul Maal),Bank dapat mengelolanya di dalam operasional Bank untuk mendukung sektor riil,menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana.

⁷⁰*Ibid*, hal. 26

⁷¹*Ibid*, hal. 27

⁷²*Ibid*, hal. 27

b. Produk Mudharabah

Adapun jenis produk Mudharabah yaitu :

1) Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (Marhamah)

Merupakan produk penghimpun dana yang pengelolanya menggunakan prinsip Mudharabah Mutlaqah, yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (shabibul mall) dan Bank sebagai pihak yang bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

c. Deposito iB Marhamah

Merupakan produk yang sistem pengelolanya berdasarkan prinsip Mudharah Mutlaqah. Prinsipnya sama dengan Marhamah, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil keuntungan disepakati bersama. Investasi akan disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal. Tabel pembagian nisbah deposito ibadah PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

d. Tabungan Makbul

Merupakan tabungan khusus PT. Bank Sumut sebagai sarana penitipan BPIH (Biaya Penyelenggara Biaya Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus atau tidak dapat melakukan transaksi penarikan. Syarat-syarat pembukaan Tabungan Makbul :

Penabung adalah orang yang berminat menunaikan ibadah haji bentuk tabungan. Mengisi formulir dengan mengisi kartu identitas diri. Pembukaan rekening hanya dapat dibuka oleh kantor PT. Bank Sumut yang beralokasi oleh alamat domisili yang tertera pada kartu identitas diri penabung. Setoran awal sebesar Rp. 100.000,- setoran selanjutnya minimal Rp. 100.000,- Penabung tidak dapat melakukan penarikan dari tabungan kecuali dalam rangka penutupan tabungan.

2. Produk Penyaluran Dana (Lending)

Adapun produk PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan yang bersifat menyalurkan dana adalah :

- a) Pembiayaan dengan Akad Jual Beli (Murabahah)
- b) Pembiayaan dengan Sistem Bagi Hasil (Mudharabah)
- c) Pembiayaan Musyarakah
- d) Pinjaman (Qard) dengan Gadai Emas Ib

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 45 orang karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan baik karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari 25 orang karyawan tetap dan 20 orang karyawan *outsourcing*. Setelah dilakukan penyebaran angket berkaitan dengan perbandingan kinerja antara kinerja karyawan *outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap di Bank Sumut Syariah Prioritas Medan, maka diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	71.11	71.11	71.11
Perempuan	13	28.89	28.89	100.00
Total	45	100.00	100.00	

Sumber : Data Diolah, 2018.

Tabel IV.1 memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian ini yang terdistribusi pada laki-laki sebesar 71,11 %, dan sisanya perempuan yakni sebesar 29,89 %. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan Bank Sumut Syariah Prioritas Medan lebih didominasi dengan jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 - 22 tahun	8	17.78	17.78	55.56
23 - 26 tahun	25	55.56	55.56	100.00
27 – 30 tahun	12	26.66	26.66	
Total	45	100.00	100.00	

Sumber : Data Diolah, 2018

Tabel IV.2 memperlihatkan bahwa usia responden yang terdistribusi dalam penelitian adalah berasal dari kelompok usia 19 – 22 tahun yakni sebesar 17.78 %, berasal dari usia 23 – 26 tahun sebesar 55.56 %. Selain itu untuk usia 27 – 30 tahun yakni sebesar 26.66 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Sumut Syariah Prioritas Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	2	4.44	4.44	84.44
DIPLOMA	5	11.12	11.12	100.00
SARJANA	38	84.44	84.44	
Total	45	100.00	100.00	

Sumber : Data Diolah, 2018

Tabel IV.3 memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian adalah berasal dari tamatan SLTA yakni sebesar 4.44 %, dari tamatan diploma yakni sebesar 11.12 %. Selain itu dari tamatan sarjana yakni sebesar 84.44 %.

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Sumut Syariah Prioritas Medan adalah dari tingkat pendidikan sarjana.

2. Kinerja Karyawan Tetap

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan tetap. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja karyawan tetap.

Tabel IV.4.
Setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	7	28%
b. Setuju	14	56%
c. Kurang setuju	4	16%
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.4. terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (28 %) yang menyatakan setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat sangat setuju, 14 orang karyawan (56%) yang menyatakan setuju dan 4 orang karyawan (16%) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan setiap harinya selalu bekerja dengan cepat demi memberikan pelayanan kepada para nasabah, dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa operasional perbankan juga sudah berjalan lancar, tidak ditemukan lagi banyaknya nasabah yang mengantri karena para petuas dapat memberikan pelayanan dengan cepat kepada nasabah.

Tabel IV.5.
Kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan tetap.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	4	16 %
b. Setuju	17	68%
c. Kurang setuju	4	16%
d. Tidak setuju	0	0 %
e. Sangat tidak setuju	0	0 %
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.5 terlihat bahwa terdapat 4 orang karyawan (16%) yang menyatakan kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan tetap sangat setuju, 17 orang karyawan (68%) yang menyatakan setuju dan sangat tidak setuju 4 orang karyawan (16%) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan tetap, dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa aktifitas operasional yang ada telah dilakukan secara terkoordinasi, dimana setiap karyawan tetap sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing serta saling bekerja sama dengan karyawan tetap lainnya.

Tabel IV.6.
Kecepatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan tetap

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	8	32%
b. Setuju	15	60%
c. Kurang setuju	2	8%
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.6. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (32%) yang menyatakan kecekan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan tetap sangat setuju, 15 karyawan (60%) yang menyatakan setuju dan 2 orang karyawan (8%) menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kecekan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan tetap, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan bekerja dengan cekatan demi mendukung peningkatan produktivitas kerja baik produktivitas karyawan maupun produktivitas perusahaan dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dan perusahaan secara serentak telah mengalami peningkatan.

Tabel IV.7.

Karyawan tetap tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	5	20%
b. Setuju	18	72 %
c. Kurang setuju	2	8%
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.7. di atas terlihat bahwa terdapat 5 orang karyawan (20%) yang menyatakan karyawan tetap tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya sangat setuju, 18 orang karyawan (72%) yang menyatakan setuju, dan 2 orang (8%) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan tetap tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja dengan giat dan semangat, dimana tidak terlihat adanya kelelahan dalam menyelesaikan

semua pekerjaannya bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan tetap bekerja dengan semangat dan selalu menunjukkan wajah yang ceria dan selalu tersenyum ramah.

Tabel IV.8.
Kinerja karyawan tetap yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	3	12%
b. Setuju	18	72%
c. Kurang setuju	4	16 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.8. di atas terlihat bahwa terdapat 3 orang karyawan (12%) yang menyatakan kinerja karyawan tetap yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan sangat setuju, 18 orang karyawan (72%) yang menyatakan setuju, dan 4 orang (16 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa adanya pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya pemborosan biaya perusahaan dimana tidak terlihat adanyakaryawan tetap yang bekerja lambat atau bersantai-santai dalam mengerjakan pekerjaan sehingga semua pekerjaan selesai tepat waktudan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan tetap selesai mengerjakan pekerjaan sebelum jam kerja selesai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel IV.9.

Sikap kerja karyawan tetap yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	7	28%
b. Setuju	15	60%
c. Kurang setuju	3	12 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.9. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (28%) yang menyatakan sikap kerja karyawan tetap yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja sangat setuju, 15 orang karyawan (60%) yang menyatakan setuju dan 3 orang karyawan (12 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa sikap kerja karyawan tetap yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja secara hati-hati dan selalu teliti dalam bekerja dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan tetap bekerja dengan seragam serta peralatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing sehingga dapat meminimalkan kesalahan kerja.

Tabel IV.10.
Setiap karyawan tetap bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	5	20%
b. Setuju	17	68%
c. Kurang setuju	3	12 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.10. di atas terlihat bahwa terdapat 5 orang karyawan (20%) yang menyatakan setiap karyawan tetap bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada sangat setuju, 17 orang karyawan (68%) yang menyatakan setujudan 3 orang karyawan (12 %) yang menyatakankurangsetuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa setiap karyawan tetap bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja sesuai dengan arahan atau peraturan kerja yang telah ditetapkan dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan tetap bekerja dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan sehingga semua pekerjaan selesai sesuai dengan jadwal serta waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan tetap bekerja saling berkaitan atau bekerjasama sehingga menunjukkan tim kerja yang sangat terkoordinir.

Tabel IV.11

Karyawantetap selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	12	48%
b. Setuju	10	40%
c. Kurang setuju	2	8 %
d. Tidak setuju	1	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.11. di atas terlihat bahwa terdapat 12 orang karyawan (48%) yang menyatakan menurut responden bahwa karyawan tetap selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan adalah sangat setuju dan 10 orang karyawan (40 %) yang menyatakan setuju dan 2 orang karyawan (8 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan tetap selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja dengan tekun dan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapainya setiap hari dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan tetap bekerja dengan baik dan sangat jarang sekali terjadi kesalahan dalam bekerja, karena kesalahan sedikit saja dapat mempengaruhi data pada perusahaan.

Tabel IV.12.
Setiap karyawan tetap yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	6	24%
b. Setuju	16	64%
c. Kurang setuju	3	12 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.12.terlihat bahwa terdapat 6 orang karyawan (24%) yang menyatakan setiap karyawan tetap yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja sangat setuju, 16 orang karyawan (46%) yang menyatakan setuju dan 3 orang (12 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa setiap karyawan tetap yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan dalam bekerja selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya setiap hari, hal ini disebabkan adanya kesempatan kerja untuk dipromosikan ke tingkat atau jabatan yang lebih tinggi serta gaji yang lebih baik yang merupakan impian setiap karyawan tetap, dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan tetap bekerja dengan baik untuk mendapatkan kesempatan dalam promosi kerja.

Tabel IV.13.
Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang mempertahankan kinerjanya.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	6	24%
b. Setuju	16	64%
c. Kurang setuju	3	12 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	25	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.13. di atas terlihat bahwa terdapat 6 orang karyawan (24%) yang menyatakan menurut responden Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang mempertahankan kinerjanya sangat setuju, 16 orang karyawan (64%) yang menyatakan setujuan 3 orang karyawan (12 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang mempertahankan kinerjanya, dimana hal ini berarti karyawan tetap pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan sangat bersemangat karena selalu diperhatikan oleh pimpinan. Perhatian pimpinan ini sangat memotivasi karyawan tetap untuk terus meningkatkan kinerjanya untuk dapat memenuhi syarat agar dapat diberikan kesempatan yang lebih tinggi dalam promosi jabatan.

3. Kinerja Karyawan Outsourcing

Pada bagian analisa variabel ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan outsourcing.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja karyawan

outsourcing. Dari kesepuluh pernyataan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dilihat dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV.14.
Setiap hari karyawan outsourcing selalu bekerja dengan cepat.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	5	25%
b. Setuju	13	65%
c. Kurang setuju	2	10 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.14.terlihat bahwa terdapat 5 orang karyawan (25%) yang menyatakan setiap hari karyawan outsourcing selalu bekerja dengan cepat sangat setuju, 13 orang karyawan (65%) yang menyatakan setujudan 2 orang karyawan (10 %) yang menyatakankurangsetuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa setiap hari karyawanoutsourcing selalu bekerja dengan cepat, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan setiap harinya selalu bekerja dengan cepat demi memberikan pelayanan kepada para nasabah, dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa operasional perbankan juga sudah berjalan lancar, tidak ditemukan lagi adanya nasabah yang mengantri.

Tabel IV.15.
Kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawanoutsourcing.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	8	40 %
b. Setuju	5	25%
c. Kurang setuju	7	35 %

d. Tidak setuju	0	0 %
e. Sangat tidak setuju	0	0 %
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.15 terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (40 %) yang menyatakan kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan outsourcing sangat setuju, 5 orang karyawan (25%) yang menyatakan setujuan 7 orang karyawan (35 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan outsourcing, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan bekerja dengan cepat demi mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan outsourcing sendiri dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa aktifitas operasional yang ada telah dilakukan secara terkoordinasi, dimana setiap karyawan outsourcing sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing serta saling bekerja sama dengan karyawan tetap maupun outsourcing lainnya.

Tabel IV.16.

Kecekan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan outsourcing

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	6	30%
b. Setuju	12	60%
c. Kurang setuju	2	10%
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.16. di atas terlihat bahwa terdapat 6 orang karyawan (30 %) yang menyatakan kecekan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan outsourcing sangat setuju, 12 karyawan (60%) yang menyatakan setuju dan 2 orang karyawan (10%) menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kecekan karyawan outsourcing sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan outsourcing, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan bekerja dengan kecekan demi mendukung peningkatan produktivitas kerja baik produktivitas karyawan maupun produktivitas perusahaan dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dan perusahaan secara serentak telah mengalami peningkatan.

Tabel IV.17.

Karyawan outsourcing tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	4	20%
b. Setuju	14	70 %
c. Kurang setuju	2	10 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.17. di atas terlihat bahwa terdapat 4 orang karyawan (20%) yang menyatakan karyawan outsourcing tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya sangat setuju, 14 orang karyawan (70 %) yang menyatakan setuju dan 2 orang karyawan (10 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan outsourcing tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan

selalu bekerja dengan giat dan semangat, dimana tidak terlihat adanya kelelahan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan outsourcing bekerja dengan semangat dan selalu menunjukkan wajah yang ceria dan selalu tersenyum ramah.

Tabel IV.18.
Kinerja karyawan outsourcing yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	5	25%
b. Setuju	13	65%
c. Kurang setuju	2	10
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.18. di atas terlihat bahwa terdapat 5 orang karyawan (25 %) yang menyatakan kinerja karyawan outsourcing yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan sangat setuju, 13 orang karyawan (65%) yang juga menyatakan setuju dan 2 orang karyawan (10 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja karyawan outsourcing yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa adanya pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya pemborosan biaya perusahaan dimana tidak terlihat adanya karyawan outsourcing yang bekerja lambat atau bersantai-santai dalam mengerjakan pekerjaan sehingga semua pekerjaan selesai tepat waktu dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan outsourcing selesai mengerjakan pekerjaan sebelum jam kerja selesai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel IV.19.

Sikap kerja karyawan outsourcing yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	5	25%
b. Setuju	12	60%
c. Kurang setuju	3	15 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.19. di atas terlihat bahwa terdapat 5 orang karyawan (25%) yang menyatakan sikap kerja karyawan outsourcing yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja sangat setuju, 12 orang karyawan (60 %) yang menyatakan setuju dan 3 orang karyawan (15 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa sikap kerja karyawan outsourcing yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja secara hati-hati dan selalu menjaga ketelitian kerja dengan baik sehingga meminimalkan kesalahan kerja.

Tabel IV.20.

Setiap karyawan outsourcing bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	3	15%
b. Setuju	14	70%
c. Kurang setuju	3	15 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.20. di atas terlihat bahwa terdapat 3 orang karyawan (15%) yang menyatakan setiap karyawan *outsourcing* bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada sangat setuju, 14 orang karyawan (70%) yang menyatakan setujudan 3 orang karyawan (15 %) yang menyatakankurangsetuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa setiap karyawan *outsourcing* bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada, dimana hal ini berarti karyawan *outsourcing* pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja sesuai dengan arahan atau peraturan kerja yang telah ditetapkan dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan *outsourcing* bekerja dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan sehingga semua pekerjaan selesai sesuai dengan jadwal serta waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan *outsourcing* bekerja saling berkaitan atau bekerjasama sehingga menunjukkan tim kerja yang sangat terkoordinir.

Tabel IV.21

Karyawan*outsourcing* selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	3	15%
b. Setuju	15	75%
c. Kurang setuju	2	10 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.21. di atas terlihat bahwa terdapat 3 orang karyawan (15%) yang menyatakan menurut responden bahwa karyawan *outsourcing* selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan adalahsangat setuju dan15 orang karyawan (75%) yang menyatakan setuju dan 2 orang karyawan (10%) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan outsourcing selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan selalu bekerja dengan tekun dan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapainya setiap hari dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan outsourcing bekerja dengan baik dan sangat jarang sekali terjadi kesalahan dalam bekerja, karena kesalahan sedikit saja dapat berpengaruh terhadap data perusahaan.

Tabel IV.22.

Setiap karyawan outsourcing yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	6	30%
b. Setuju	12	60%
c. Kurang setuju	2	10 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.22.terlihat bahwa terdapat 6 orang karyawan (30%) yang menyatakan setiap karyawan outsourcing yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja sangat setuju, 12 orang karyawan (60%) yang menyatakan setujudan 2 orang karyawan (10 %) yang menyatakankurangsetuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa setiap karyawan outsourcing yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medandalam bekerja selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya setiap hari, hal ini disebabkan adanya kesempatan kerja untuk dipromosikan karyawan tetap yang merupakan impian setiap karyawan outsourcing, dan bila dilihat di lapangan dapat diketahui bahwa setiap karyawan outsourcing bekerja dengan baik untuk mendapatkan promosi kerja.

Tabel IV.23.
Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi karyawan outsourcing yang mempertahankan kinerjanya.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	6	30%
b. Setuju	12	60 %
c. Kurang setuju	2	10 %
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	20	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel IV.23. di atas terlihat bahwa terdapat 6 orang karyawan (30 %) yang menyatakan menurut responden Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi karyawan outsourcing yang mempertahankan kinerjanya sangat setuju, 12 orang karyawan (60 %) yang menyatakan setujudan 2 orang karyawan (10 %) yang menyatakan kurang setuju.

Hasil jawaban responden ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi karyawan outsourcing yang mempertahankan kinerjanya, dimana hal ini berarti karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan sangat bersemangat karena selalu diperhatikan oleh pimpinan. Perhatian pimpinan ini sangat memotivasi karyawan outsourcing untuk terus meningkatkan kinerjanya untuk dapat memenuhi syarat agar dapat diberikan kesempatan yang lebih tinggi dalam promosi jabatan.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun tabulasi data dari jawaban responden dapat dilihat pada Lampiran.

4. Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas Kinerja Karyawan Tetap

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Kinerja Karyawan Tetap yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.24
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Tetap

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.4255	9.774	.486	.165	.710
No Pertanyaan 2	34.4681	9.456	.367	.302	.704
No Pertanyaan 3	34.4468	9.820	.348	.145	.699
No Pertanyaan 4	34.3830	10.024	.377	.108	.710
No Pertanyaan 5	34.3936	9.575	.396	.292	.691
No Pertanyaan 6	34.4681	9.155	.493	.332	.674
No Pertanyaan 7	34.4255	8.935	.523	.358	.668
No Pertanyaan 8	34.4149	10.009	.389	.211	.704
No Pertanyaan 9	34.3830	10.024	.677	.108	.710
No Pertanyaan10	34.4468	9.562	.373	.287	.695

Sumber : Data Diolah, 2018

Dengan jumlah sampel 25 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 23$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3365. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel Kinerja Karyawan Tetap dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,3365.

b. Pengujian Validitas Kinerja Karyawan Outsourcing

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Kinerja Karyawan Outsourcing yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.25
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Outsourcing

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.1277	10.263	.399	.162	.739
No Pertanyaan 2	34.1702	9.971	.446	.460	.718
No Pertanyaan 3	34.1489	10.343	.457	.277	.732
No Pertanyaan 4	34.0745	10.865	.416	.070	.752
No Pertanyaan 5	34.0832	10.079	.443	.299	.719
No Pertanyaan 6	34.1702	9.777	.528	.389	.708
No Pertanyaan 7	34.1589	10.236	.404	.263	.725
No Pertanyaan 8	34.2340	9.859	.573	.324	.703
No Pertanyaan 9	34.2340	9.859	.573	.324	.703
No Pertanyaan 10	34.1064	10.010	.449	.238	.718

Sumber : Data Diolah, 2018.

Dengan jumlah sampel 20 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 18$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3783. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel Kinerja Karyawan Outsourcing dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,3783.

c. Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Tetap

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan Tetap dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV26.
Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan Tetap

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.704	.690	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,704 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan Outsourcing dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.27.
Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan Outsourcing

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.684	.698	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,684 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

5. Uji Beda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian Uji Beda T Test. Prosedur dimulai dengan memasukkan variabel-variabel penelitian yaitu data return saham perusahaan.

Variabel-variabel dalam penelitian dimasukkan ke program SPSS dan menghasilkan *output-output* sesuai metode analisis data yang telah ditentukan. Berikut ini ditampilkan data statistik secara umum dari seluruh data yang digunakan sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel IV.28
Output SPSS Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karyawan Tetap	25	31.00	50.00	41.2400	4.23556
Karyawan Outsourcing	20	29.00	45.00	37.0000	4.02623
Valid N (listwise)	20				

Sumber : Data Diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Rata-rata Kinerja Karyawan Tetap adalah 41.2400 dengan standar deviasi 4.23556. Nilai maksimum adalah 50 yaitu dan nilai minimum sebesar 31. Hal ini dapat diindikasikan bahwa data bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum dan nilai minimum.
- b. Rata-rata Kinerja Karyawan Outsourcing adalah 37.0000 dengan standar deviasi 4.02623. Nilai maksimum adalah 45 dan nilai minimum 29. Hal ini dapat diindikasikan bahwa data bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum dan nilai minimum.

Uji berikutnya yaitu dengan menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov Test untuk mengetahui kelayakan data penelitian, dengan bantuan program SPSS versi 20.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.29
Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Karyawan Tetap	Karyawan Outsourcing
N			25	20
Normal Parameters ^a	Mean		41.2400	37.0000
	Std. Deviation		4.23556	4.02623
Most Extreme Differences	Absolute		.225	.150
	Positive		.203	.102
	Negative		-.225	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z			1.124	.671
Asymp. Sig. (2-tailed)			.160	.759
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dimana data yang normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, dan, hal dapat dilihat berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Outsourcing menunjukkan nilai 0,160 dan 0,759 yang berarti nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ yang artinya hasil test distribution ternyata menunjukkan data penelitian normal.

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji beda dengan ketentuan bahwa tingkat kepercayaan peneliti terhadap penelitian ini sebesar 95%, artinya peluang kekeliruan dalam menolak hipotesis yang seharusnya diterima sebesar 5%. Oleh karena itu, apabila sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka H_a diterima, dan H_0 ditolak.

Tabel IV.30
Uji Beda

		Correlations	
		Karyawan Tetap	Karyawan Outsourcing
Karyawan Tetap	Pearson Correlation	1	.830 **
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	20
Karyawan Outsourcing	Pearson Correlation	.830 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

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

Sumber : Data Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) karyawan tetap dan karyawan outsourcing sebesar 0,830 yang berarti bahwa nilai sig. (2-tailed) > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima, dan H_0 ditolak. Dengan diterimanya H_a bila sig. (2-tailed) > 0,05 berarti terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan.

Penelitian ini menerima hipotesis penelitian ini yakni ada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap Bank Sumut Syariah Prioritas Medan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini diketahui berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Outsourcing menunjukkan nilai 0,094 dan 0,793 yang berarti nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yang artinya hasil test distribution ternyata menunjukkan data penelitian normal.

Selain itu berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan, menyimpulkan bahwa Bank Sumut Syariah Prioritas Medan merasa bahwa secara keseluruhan bahwa Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Outsourcing dapat meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dijelaskan dalam bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diketahui berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Outsourcing menunjukkan nilai 0,830 yang berarti nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ yang artinya hasil *test distribution* ternyata menunjukkan data penelitian normal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada Bank Sumut Syariah Prioritas Medan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan kerjasama antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap agar secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Mengingat masih ada faktor lain selain yang mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap Bank Sumut Syariah Prioritas Medan, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap Bank Sumut Syariah Prioritas Medan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aguinis, Herman. *Performance Management, Second Edition*. Upper Saddle river, New Jersey, Pearson Education, inc., 2009.
- Ainsworth, Murray et, al. *Managing Performance Managing People, Pengalih bahasa Indonesia*: Tanto Supriyanto. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2007.
- Bateman, Thomas S. dan A Snell. *Management, Leading & Collaborating In A Competitive World*. Seven Edition. New York: Mcgraw Hill Companies, inc., 2007.
- Colquitt, A. Jasson et, al. *Organizational behavior Improving Performance and Comitment in the Workplace*. New york: McGraw Hill Company, 2009.
- Daft, Richard L. *Management. Sixth Edition*. Natorp Boulevard, Mason. Ohio: Thomson South Western, 2003.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja. Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Eko, Richardus Indrajit dan Rikardus Djokopranoto. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Widiasarana Indonesia, 2003.
- Fattah, A. Hussein. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Elmatara. Anggota Ikapi, 2017.
- Hellriegel, Don et, al. *Organizational Behavior, Ninth Editon*. Natorp Boulevard, Mason, Ohio: Shouth-Western Publishing, 2001.
- Ivancevic, John M. *Human Resource Managent. tenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, 2007.
- Ivancevich, John M et, al. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw Hill Company Inc., 2008.
- Juliandi, Azuar dan Irfan Manurung. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS, 2015.
- Mangkunegara, A. Anwar Perabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 1 s.d 9. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000 s.d 2009.
- Moorhead, Gregory and Ricky W. Griffin, *Organizational Behavior, Managing people and Organization. Ninth Edition. United States*, Natorp Boulevard, Mason, Ohio: South-western, *Cengage Learning*, 2010.

- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Media, Universitas Brawijaya Malang, 2016.
- Rucky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja (performance Management system)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi pertama. Jakarta : Kencana pers, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Alfabeta, 2007.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. *Pengantar Bisnis* , Edisi ke-5, Yogyakarta: Liberty 1998.
- Suwondo, Chandra. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Cetakan Kelima. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- William, Chuck. *Effective Management*. USA, Natorp Boulevard. Mason: Thomson South - western, 2008.
- Yasar, Iftida. *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Anggota Ikapi, 2011.

SUMBER LAIN

- Daftar Pengertian Karyawan Dan Jenisnya Secara Umum. Di dapat dari <http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenisnya-secara-umum.html>. Di akses pada tanggal 10 agustus 2018.
- Daftar *pengertian pegawai tetap*. Di dapat dari <http://www.wibowo.pajak.com/2012/02/pengertian-pegawai-tetap.html>. (Home Page). di akses pada tanggal 10 agustus 2018.
- Daftar *Pengertian Karyawan Tetap Menurut Para Ahli*. Di dapat dari (HoME Page). <https://goeffortblog.wordpress.com/tag/pengertian-karyawan-tetap-menurut-para-ahli/>. Di akses pada tanggal 10 agustus 2018.
- Jurnal Bayu Purnama at, al. *Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 26 No. 1 September 2015.
- Jurnal Ni Made Bella Sintya Devi, at, al. *Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional*, Jurnal Sains Dan Seni Its Vol. 6, No. 2. 2017.
- Laporan Magang, Soffyan Hakim Rambe, *Program Studi Perbankan Syariah*, (PT. Basnk Sumut Cabang Syariah Medan, 2018).
- Mangkunegara, Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2010.Sumber dari http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1634/5/138600174_File5.pdf. Di akses pada tanggal 10 agustus 2018.
- SkripsiLestari Elya Dwi, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*. 2008. Sumber dari skripsi Avisina Surya Purwanto. *Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak*. Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta 2004.

**PERBANDINGAN KINERJA ANTARA KINERJA KARYAWAN
OUTSOURCING DENGAN KINERJA KARYAWAN TETAP
DI BANK SUMUT SYARIAH PRIORITAS
MEDAN**



KUESIONER PENELITIAN

Responden Yang Terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa, sesuai dengan persepsi anda.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi dan tidak berpengaruh apapun terhadap Bapak/Ibu/Sdra/Sdri, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

ABDILLAH NURHOLIS HUTABARAT
NPM : 1401280025

KANTOR CABANG SYARIAH:

Nomor : 212/KESY01 -OPS /4 2018
Lamp : 1 (SATU) SET

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 4515100
Medan, 23 September 2018
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Kepada :
DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl.Kapt. Muchtar Basri No.3 Medan
Di
Tempat

Hal : **izin Riset/Pengambilan Data**

Assalammu'alaikum Wr. Wb-

Sehubungan dengan surat Saudara No.422/II.3/UMSU-01/F/2018 Tanggal 24 September 2018 Perihal **Izin Melaksanakan Riset (Pengumpulan data)** Dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Permohonan izin Riset/ Pengambilan data atas Mahasiswa **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** dengan data dibawah ini :

➤ Nama	: Abdillah Nurholis Hutabarat
➤ NPM	: 1401270025
➤ Jurusan	: Perbankan Syari'ah
➤ Judul Tugas Akhir	: Perbandingan Antara Kinerja Karyawan Outsourcing dengan Kinerja Karyawan Tetap Pada Bank Sumut Syari'ah Medan

Disetujui untuk Melaksanakan **Riset/Pengambilan Data** di Cabang Syari'ah Medanyang dilaksanakan Maksimal 3 Bulan sejak tanggal Surat ini di terbitkan.

2. Selama Melaksanakan Riset Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syari'ah Medan serta menjaga rahasia bank dan di harapkan dapat mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut Syari'ah di Lingkungannya.

Demikian agar dilaksanakn sebagaimana mestinya.

Wasslammu'alakum Wr. Wb
Pls Pemimpin Cabang Syari'ah Medan



ZULFIKAR
NPP.1239.160677.110804

KANTOR CABANG SYARIAH:

Nomor : 212/KESYD1 -DPS /4 2018
Lamp : 1 (SATU) SET

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 4515100
Medan, 25 September 2018
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Kepada :
DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl. Kapt. Muchtar Basri No.3 Medan
Di
Tempat

Hal : **Izin Riset/Pengambilan Data**

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan surat Saudara No.422/II.3/UMSU-01/F/2018 Tanggal 24 September 2018 Perihal Izin Melaksanakan Riset (Pengumpulan data) Dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Permohonan izin Riset/ Pengambilan data atas Mahasiswa **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** dengan data dibawah ini :

➤ Nama : Abdillah Nurholis Hutabarat
➤ NPM : 1401270025
➤ Jurusan : Perbankan Syari'ah
➤ Judul Tugas Akhir : Perbandingan Antara Kinerja Karyawan Outsourcing dengan Kinerja Karyawan Tetap Pada Bank Sumut Syari'ah Medan

Disetujui untuk Melaksanakan Riset/Pengambilan Data di Cabang Syari'ah Medan yang dilaksanakan Maksimal 3 Bulan sejak tanggal Surat ini di terbitkan.

2. Selama Melaksanakan Riset Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syari'ah Medan serta menjaga rahasia bank dan di harapkan dapat mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut Syari'ah di Lingkungannya.

Demikian agar dilaksanakn sebagaimana mestinya.

Wasslammu'alakum Wr. Wb
Pls Pemimpin Cabang Syari'ah Medan


ZULFIKAR
NPP.1239.160677.110804