

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN
KONTRAK (STUDI KASUS PADA PT. BANK SULSELBAR
CABANG JENEPONTO)**

SKRIPSI

Oleh

ESTI NUR

105721130116



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2020**

ANALISIS KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK

(STUDI KASUS PADA PT. BANK SULSELBAR

CABANG JENEPONTO)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

MAKASSAR

2020

26/11/2020

1 exp
Smb. Alumni

R/0190/MAN/2020
NUR
a¹

LEMBAR PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya Ayahanda Luddin (almarhum) dan Ibunda Mantang yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Keluarga besar saya terutama saudari saya Sunarti yang telah memberikan dukungan untuk proses penyelesaian karya ilmiah ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus kepada kedua dosen pembimbing yang selama ini telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, menuntun dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO HIDUP

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”(QS Al Baqarah 286)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : “Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto)”.

Nama Mahasiswa : Esti Nur
No. Stambuk/ NIM : 105721130116
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 31 Oktober 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 November 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Andi Jan'an, SE., M.Si.
NIDN : 0902116603

Pembimbing II

Zalkha Soraya, SE.,MM.
NIDN : 0904058504

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Esti Nur, NIM 105721130116, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektorat Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 14 Rabiul Awal 1442 H/ 31 Oktober 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

21 Rabiul Awal 1442 H

Makassar,

07 November 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. Asdi, MM
2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si
3. Dr. Muryani Arsal, SE., MM.Ak.CA
4. Basri Basir MR, SE., M.Ak., C.bc

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Esti Nur

Stambuk : 105721130116

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jenepono)

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada tanggal 31 Oktober 2020.

Makassar, 07 November 2020

Yang Membuat Pernyataan



Esti Nur

Diketahui oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

Esti Nur, Tahun 2020 Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto), Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Andi Jam'an dan Pembimbing II Zalkha Soraya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan waktu penelitian dilakukan selama dua bulan. Jumlah sampel 30 responden yang diambil dari seluruh populasi, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan uji *paired sample t test* dengan menggunakan program SPSS versi 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian dinyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

Kata kunci :Kinerja, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak.

ABSTRACT

Esti Nur 2020, Analysis of the Performance Permanent Employees and Contract Employees (Study Case Study on PT. Bank Sulselbar Branch Jeneponto). Thesis Faculty Economics and Business Departement of Managemen Muhammadiyah University of Makassar. Guided by supervisor I Andi Jam'an and Advisom II Zalkha Soraya.

This study aims to knowing there is difference that signifikan among performance employees permanent and contract employees on PT. Bank Sulselbar Branch Jeneponto. This research is quantitative research time done for about two month. Amount sample 30 respondents that taken of the entire population, instrument used in the study is a questionnaire. Data processing is done by test paired sample t test by using the program SPSS version 24.

These results indicate that sig (2-tailed) amounting to $< 0,05$ thus it is stated that there is a significant difference between permanent employees and contract employees on PT. Bank Sulselbar Branch Jeneponto.

Keywords : Performance Permanent Employees, Contract Employees.

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto)”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama saya sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Luddin (almarhum) dan ibu Mantang yang sentiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada saya menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Andi Jam'an, SE., M.Si, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Zalkha Soraya, SE., MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2016 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Untuk Selviana yang turut membantu dan memberi semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
10. Para sahabat-sahabatku Nurul Hesti, Juliati, Fitra Mustika yang senantiasa memberi dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. WB

Makassar, November 2020

Esti Nur

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan Pustaka.....	5
B. Tinjauan Kinerja Karyawan.....	7
C. Penelitian Terdahulu.....	13
D. Kerangka Pikir.....	14

E. Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	16
A. Jenis Penelitian	16
B. Lokasi Penelitian	16
C. Sumber Data.....	16
D. Devinisi Operasional Variabel	17
E. Populasi dan Sampel	18
F. Teknik Pengumpulan Data	19
G. Metode Pengolahan Data.....	20
H. Teknik Analisis Data.....	21
I. Instrumen Penelitian	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	23
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	23
B. Hasil Analisis.....	30
C. Teknik Analisis Data.....	44
D. Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
Lampiran	50
Biografi Penulis.....	76

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 4.2	karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	31
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Kualitas	31
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Kontrak Berdasarkan Kualitas	32
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Tetap Berdasarkan Kuantitas	33
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Kontrak Berdasarkan Kuantitas	33
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tetap Berdasarkan Ketepatan Waktu	34
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Kontrak Berdasarkan Ketepatan Waktu	34
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Tetap Berdasarkan Efektivitas	35
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Kontrak Berdasarkan Efektivitas	36

Tabel 4.11	Tanggapan Responden Tetap Berdasarkan Kemandirian	37
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Kontrak Berdasarkan Kemandirian	37
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Tetap Berdasarkan Kualitas	38
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Kualitas	39
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Tetap Berdasarkan Kuantitas	39
Tabel 4.16	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Kuantitas	40
Tabel 4.17	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Tetap Berdasarkan Ketepatan Waktu	40
Tabel 4.18	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Ketepatan Waktu	41
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Tetap Berdasarkan Efektivitas	41
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Efektivitas	42
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Tetap Berdasarkan	

Kemandirian	42
-------------	----

Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Kontrak Berdasarkan
------------	--

Kemandirian	43
-------------	----

Tabel 4.23	Hasil Uji Realibilitas	43
------------	------------------------	----

Tabel 4.24	Hasil Uji Paired Sample T Test Dependent Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	44
------------	--	----



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	14
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar	
	Cabang Jeneponto	26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	51
Lampiran 2.....	52
Lampiran 3.....	56
Lampiran 4.....	62
Lampiran 5.....	72
Lampiran 6.....	74
Lampiran 7.....	75
Biografi Penulis.....	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia itu satu-satunya sumber daya yang memiliki, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun teknologi maju, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karir, penilaian kinerja, serta pemberian upah atau gaji terhadap karyawan yang diperoleh atas kerja kerasnya dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tanggungjawab disuatu perusahaan yang diberikan oleh atasannya.

Dalam persaingan suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Persaingan

antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.

Agar perusahaan bisa bertahan dan bersaing, maka teknologi saja tidak cukup jika tidak dibantu oleh sumber daya manusia (SDM) yang baik, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Dengan penataan manajemen sumber daya manusia secara profesional, maka diperlukan karyawan bisa berproses dengan baik. Penataan karyawan secara kompeten perlu lebih cepat, yaitu pada saat perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.

PT. Bank Sulselbar merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang kepemilikan sahamnya dimiliki oleh pemerintah provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. PT. Bank Sulselbar juga merupakan sebagai salah satu alat kelengkapan otonomi daerah pada bidang keuangan atau perbankan dalam menjalankan usahanya sebagai bank umum dengan memenuhi segala ketentuan.

Suatu organisasi dibentuk karena untuk memperoleh suatu target atau sasaran bersama, untuk memperoleh target atau sasaran secara efektif maka diperlukan manajemen ataupun prestasi yang bagus serta memiliki kepemimpinan yang mampu bertanggung jawab. Manajemen kinerja merupakan suatu proses dimana seorang manajer dan karyawannya bekerja sama untuk merencanakan, memantau, dan meninjau kembali objektif atau sasaran kerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi secara keseluruhan untuk organisasi atau perusahaan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang

mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Apabila pegawai belum mampu mencukupi kapasitas yang ditetapkan maka instansi tidak mendapat keuntungan, oleh karena itu para direktur menata karyawan agar dia memperoleh prestasi yang diharapkan oleh instansi. Pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidak suatu misi diinstansi hingga berbagai macam dilakukan agar kinerja karyawan bisa meningkat baik itu karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Demi memastikan kualitas prestasi pegawai maka dari itu perlu adanya penilaian kinerja secara adil, dan membutuhkan patokan yang bisa digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja karyawan/pegawai diperusahaan atau instansi.

Persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaiknya karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Instansi sekarang memiliki pilihan dalam menerapkan kebijakan untuk memberi tugas atau tanggung jawab karyawan secara tetap dan kontrak.

Fenomena perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak karena perusahaan dan berbagai jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan tenaga ahli sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan. Dan karyawan kontrak merasa tidak nyaman karena statusnya merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan dibandingkan dengan karyawan tetap yang diberikan tunjangan dan fasilitas oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah judul **“Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan kontrak (Studi kasus Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah: **“Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto?)**

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, serta mengetahui teori manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2. Bagi Instansi

Untuk memberikan masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi instansi pihak kantor pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto terkait dengan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Adapun tujuan sumber daya manusia menurut Sadeli (2013:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial, 4 tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial

Agar instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitas dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan menentukan tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bermacam-macam pada periodisasi perubahan yang timbul diperusahan/instansi.

Menurut Schuler yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:8) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan visi dan misi perusahaan. Dalam menentukan strategi atau cara sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dipertimbangkan visi, misi. Prosedur SDM mendukung penerapan strategi korporat serta diterjemahkan dalam aktivitas, kebijakan, maupun yang searah dengan prosedur diinstansi agar dapat mempengaruhi suatu pencapaian sasaran perusahaan.

2. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala. Karyawan tetap

merupakan pegawai, pegawai negeri dan penerima pensiunan. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat serta memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku.

Dari uraian diatas kita simpulkan bahwa prestasi kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan sangat penting dalam mendapatkan imbalan yang lebih karena semakin baik prestasi yang diperoleh maka semakin banyak pula imbalan yang akan didapat.

3. karyawan kontrak

Karyawan kontrak adalah karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan. Menurut Jehani (2010:5) perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat serta ketentuan kerja, hak serta kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhir hubungan kerja.

B. Tinjauan Teori Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan, kinerja karyawan akan memberikan pengaruh bagi instansi serta karyawannya. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang bagus mampu mengembangkan kapasitas produksi suatu instansi, menyusutkan taraf keluar masuknya pegawai, dan menentukan manajemen di instansi. Dan

apabila kinerja pegawai menurun maka kapasitas produksi kerja akan menurun. Bagi pegawai prestasi yang bagus mampu melimpahi keuntungan tersendiri misalnya gajinya meningkat, dan membuat karyawan akan semakin ahli serta memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Dan jika kinerja pegawai menurun maka hal tersebut menampakkan bahwa pegawai itu tidak ahli dalam bidangnya.

2. Indikator Kinerja

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kinerja yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasil. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu Menurut (Robbins dan Judge, 2015:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan sangat penting karena dapat memberikan peluang yang baik terhadap karier karyawan dan bisa dilihat dari kemampuan serta keluhan agar instansi bisa menetapkan pemberian gaji, memberi promosi, serta bisa melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses kinerja individual yang diukur dan dievaluasi kemudian akan ditunjukkan apa saja kekurangan yang dimiliki bawahannya.

Adapun aspek-aspek yang dinilai pada penilaian kinerja adalah :

1. Kemampuan konseptual

Adalah Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan serta menyesuaikan bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara keseluruhan, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

2. Kemampuan teknis

Adalah keahlian dalam memakai suatu teknik, metode, serta instrumen yang digunakan demi melakukan kewajiban, pengalaman, yang didapatkan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Adalah bekerja sama dengan orang lain, memberikan motivasi kepada karyawan, serta melakukan negoisasi.

Agar memperoleh suatu hasil yang bagus tentang prestasi pegawai, yang perlu dilakukan adalah mengevaluasi dan menilai setiap pegawai sehingga bisa diketahui bahwa mana pegawai yang mempunyai kemampuan produktif yang bagus serta yang jelek.

4. Cara Meningkatkan Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diukur dari indikator sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Adalah keadaan yang memungkinkan tersedianya informasi yang dapat diberikan serta didapat oleh karyawan.

2. Semangat kerja

Melaksanakan pekerjaan secara giat agar pekerjaan akan menjadi lebih baik. Pelaksanaan tugas merupakan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk menjalankan serta menyelesaikan tanggungjawab dalam pekerjaan yang dijalankan.

3. Kerja sama dengan team

Adalah kerja sama yang dibuat oleh beberapa orang untuk menjalankan tugas yang sejenis maupun tugas yang berbeda.

4. Semangat dalam bekerja

Adalah kondisi perilaku individu yang menimbulkan pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kesabaran

Yaitu selalu sabar dalam menjalankan pekerjaan ataupun masalah yang dihadapi dilingkungan kerja.

6. Keluwesan

Adalah sikap menyesuaikan diri terhadap kondisi yang terjadi dilingkungan kerja.

7. Pemahaman

Yaitu penguasaan karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

8. Loyalitas

Yaitu kesetiaan dari karyawan pada pekerjaan atau profesi yang ditekuninya.

9. Keterampilan dalam bekerja

Yaitu keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya.

10. Hubungan dengan teman kerja

Yaitu hubungan yang dijalin antar karyawan didalam lingkungan kerja.

11. Tanggung jawab

Yaitu wujud kepatuhan karyawan terhadap sesuatu yang menjadi tanggungannya.

12. Kedisiplinan

Yaitu sikap patuh yang ditunjukkan karyawan terhadap aturan atau prosedur kerja yang ada didalam perusahaan.

5. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level atau unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya.

6. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja diperusahaan sebaiknya pemerintah membedakan penilaian bagi atasan serta bawahan serta penilai juga harus mengamati terlebih dahulu kinerja karyawan sebagai bukti awal dalam memecahkan permasalahan karyawan yang terlibat serta dapat juga melindunginya. Serta diperlukan lebih awal pelatihan dalam memberikan penilaian pada evaluasi kinerja agar lebih berhasil.

Evaluasi kinerja sebaiknya menggunakan metode yang cocok dan tepat dengan organisasi yang bersangkutan karena sebuah metode yang tepat disuatu tempat belum cocok dengan tempat lainnya.

7. Analisis Kinerja

Kegiatan analisis kinerja merupakan kegiatan menginterpretasikan atau pemahaman serta penggunaan data dan informasi yang berhasil dikumpulkan guna membuat kesimpulan evaluasi kinerja. Namun untuk melakukan hal tersebut digunakan alat-alat analisis maupun instrumen-instrumen yang bervariasi baik metode maupun prosedurnya antara lain penggunaan teknik analisis kuantitatif, untuk membandingkan antara biaya-biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang dihasilkan.

C. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini, adapun beberapa penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

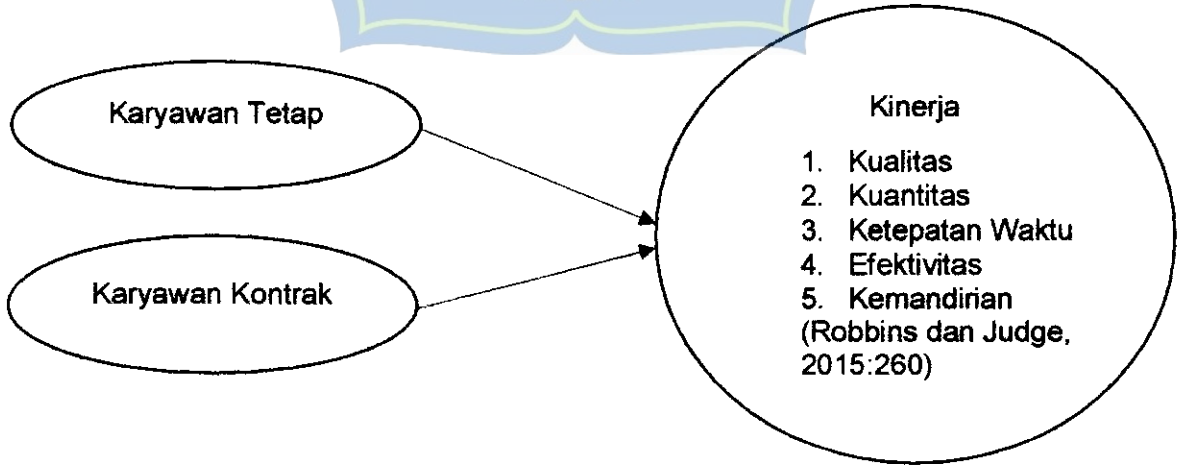
Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bayu Purnama Putra, dkk (2015)	Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo)	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa hasil menunjukkan pada prestasi kerja karyawan kontrak pada indicator <i>cooperation</i> menunjukkan nilai tertinggi, sedangkan nilai prestasi terendah terdapat pada indicator <i>quality of work</i> . Pada hasil prestasi kerja karyawan tetap nilai tertinggi terdapat pada variabel <i>personal qualitys</i> sedangkan nilai terendah pada indicator <i>intiativive</i> .
2.	Nurhikmah Putri (2017)	Analisis perbandingan kinerja karyawan Tetap dengan karyawan kontrak (<i>outsourcing</i>) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar)	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (<i>outsourcing</i>)
3.	Androh G. Onibala, dkk (2017)	Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Kantor Sinode GMIM	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Kantor Sinode GMIM.

4.	Hizkia Tinagon, dkk (2019)	Perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap di Kantor badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian yang didapat melalui uji independen t-test sebesar 0.961, lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan tidak tetap.
5.	Imas Panggih Mahaningsih, Any Agus Kana (2020)	Analisis perbandingan kinerja karyawan Tetap dan karyawan Kontrak Pada BPR Bank Daerah Gunungkidul	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul.

D. Kerangka Pikir

Kinerja karyawan sangat penting untuk memastikan berhasil ataupun tidak misi dalam suatu instansi, ada beberapa hal yang perlu dilaksanakan demi meningkatkan prestasi pegawai termasuk juga karyawan kontrak, Karyawan kontrak dimana setiap pelaksanaan tugas atau tanggung jawab harus berhati-hati karena resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan. Berdasarkan pernyataan diatas maka dibentuklah kerangka fikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Para ahli telah menafsirkan bahwa hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Syofian Siregar (2013:38) hipotesis adalah dugaan sementara yang masih harus diuji kebenarannya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

H2 : Tidak ada perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulselbar Cabang jeneponto Jl. Pahlawan No. 5. Waktu yang diperlukan selama melakukan penelitian selama 2 bulan yaitu dari bulan agustus sampai September.

C. Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari instansi atau perusahaan. Kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Menurut Syofian Siregar (2013:16) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui instansi atau perusahaan. Menurut Syofan Siregar (2013:16) data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolannya.

D. Devinisi Operasional Variabel

a. Karyawan Tetap (X1)

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.

b. Karyawan Kontrak (X2)

Karyawan kontrak adalah karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan.

c. Kinerja (Y)

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun indikator kinerja menurut (Robbins dan Judge 2015:260) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Syofian Siregar Populasi adalah semua objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Objek penelitian dapat berupa manusia, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 15 orang dan karyawan kontrak sebanyak 15 orang pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto Jl. Pahlawan No. 5.

b. Sampel

Menurut Syofian Siregar (2013:30) 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. Teknik pengumpulan data penelitian tersebut menggunakan kuesioner karena yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto Jl. Pahlawan No. 5 dimana karyawan tetap sebanyak 15 orang dan karyawan kontrak sebanyak 15 orang dan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 30 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Syofian Siregar 2013:17) pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan data sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung di instansi untuk melihat kondisi lingkungan objek penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data atau informasi yang mempelajari sikap-sikap, dan karakteristik beberapa orang utama didalam instansi atau perusahaan.

Teknik yang dilakukan dalam mengumpulkan data primer untuk penelitian ini yaitu kuesioner., skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Menurut Sofyan Siregar 2013:26 skala ini berinterasi 1-5 serta pilihan jawaban pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

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

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan dokumentasi di PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto dengan cara mencari informasi terkait dengan objek permasalahan yang diteliti.

d. Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk mendapatkan landasan teori untuk mendukung penelitian yang dilakukan dan diambil dari sumber tertulis mengenai permasalahan yang diangkat dalam bentuk kajian pustaka.

G. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan sistem untuk mendapatkan data yang berupa angka dengan menggunakan cara/rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan untuk mengolah data mentah dari hasil penilaian menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

Kegiatan dalam analisis data merupakan mengelompokan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari keseluruhan skor tiap butir. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, dimana nilai dari r tabel adalah 0,5140.

1. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015) uji reliabilitas merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang reliabel, namun bukan berarti hasil (data) penelitian menjadi reliabel karena hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi.

2. Analisis Uji Beda *Paired Sample T-Test*

Uji *paired sample t-test* merupakan bagian dari uji hipotesis komparatif atau uji perbandingan. Data yang digunakan dalam uji *paired sample t test* umumnya berupa data berskala interval atau rasio (data kuantitatif). Uji *paired sample t-test*

bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata dua sampel (dua kelompok) yang saling berpasangan atau berhubungan. Uji *paired sample t-test* merupakan bagian dari analisis statistik parametrik. Oleh karena itu, sebagaimana aturan dasar dalam analisis statistik parametrik, maka persyaratan utamanya adalah data penelitian haruslah berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data yang kita pakai dalam pengujian *paired sample t test* ini berdistribusi normal atau tidak. Menurut Widiyanto (2013) *paired sample t-test* merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan, ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan, adapun nilai signifikannya yaitu 5% atau 0,05.

I. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bank Sulselbar

Sejarah singkat perusahaan didirikan dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara dan berkedudukan di Makassar, berdasarkan Akte Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 Tanggal 23 Januari 1961, PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah statusnya menjadi Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan. Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 02 Tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964 nama Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara berdasarkan status Bank Milik Pemerintah Daerah. Pada tahun 1979 Perda No. 02 tahun 1964 mengalami perubahan dimana nama Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara. Dan selanjutnya pada Perda No. 02 tahun 1964 kembali mengalami perubahan No. 11 tahun 1984 tentang modal dasar. Berdasarkan Perda No. 01 tahun 1993 diadakan perubahan modal dasar menjadi Rp 25.000.000.000,- kemudian perubahan modal dasar ditetapkan pada Perda No. 08 tahun 1999. Berikutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT), pada tanggal 20 Agustus 1993 dicetuskan Perda No. 03 tahun 2003 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan modal dasar Rp 650.000.000.000,-. Dan pada tanggal 27 Mei 2004

dikeluarkan akta pendirian Perseroan Terbatas berdasarkan Akta Notaris Menstariana Habibie, SH No. 19 tahun 2004. Dimana PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan (disingkat Bank Sulsel) telah ditetapkan bukan lagi sebagai Perusahaan Daerah melainkan menjadi Perseroan Terbatas dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. 13 tertanggal 15 Februari 2005, tambahan No. 1655/2005. Pada tahun 2011 PT Sulsel resmi mengganti nama perseroan menjadi PT. Bank Sulselbar seiring dengan rencana masuknya Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam jajaran pemegang saham terbesar di Bank Pembangunan Daerah tersebut. Dalam pengumuman yang disampaikan dimedia cetak direksi perseroan mengatakan perubahan nama dan logo mulai berlaku 26 Mei 2011. Sehubungan dengan hal itu setiap perjanjian atau kontrak baik dengan nasabah maupun mitra usaha tetap berlaku dan dipergunakan sampai dengan batas waktu yang disepakati, cek dan bilyet simpanan berupa giro dan deposito atas nama Bank Sulselbar dan Bank Sulsel Unit Usaha Syariah juga dinyatakan masih berlaku untuk jangka waktu tiga tahun semenjak dikeluarkannya pengumuman tersebut. Perubahan penggunaan izin usaha menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT Bank SulSelbar telah memperoleh persetujuan Bank Indonesia melalui keputusan Gubernur BI Nomor 13/32/KEP GBI/2011 tanggal 10 Mei 2011. Pada Maret 2011 pemegang saham Bank SulSelBar berturut-turut adalah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 43,80%, pemerintah kabupaten/kota se-Sulsel 51,77%, serta pemerintah kabupaten/kota se-Sulawesi Barat 4,43%. Pemprov Sulawesi Barat berencana menyuntikkan modal dalam jumlah signifikan ke Bank tersebut dalam waktu dekat. Modal disetor perseroan pada periode tersebut tercatat sebesar Rp. 468,06 miliar.

Dalam beberapa kesempatan, sejumlah pejabat Pemprov Sulbar menyatakan pemprov berencana menyetorkan modal baru minimal Rp. 30 miliar. Bagi Bank SulSelbar masuknya Pemprov Sulbar sebagai pemegang saham memiliki nilai strategis terutama dari sisi penghimpunan dana pihak ketiga dan pengembangan aset. Jika Pemprov Sulbar menjadi pemegang saham Bank SulSelBar dapat berharap pemerintah tersebut selalu menaruh anggaran tahun berjalan di Bank ini.

Saat ini Bank SulSelBar mempunyai iga kantor cabang utama, 34 kantor cabang, tiga kacab pembantu, tiga kacab syariah, 34 kantor unit, dan enam unit kas keliling. Jumlah ATM 43 unit, dua kantor cabang utama perseroan berada diwilayah Sulsel, yakni Makassar dan Bone, sedangkan satu lagi Mamuju, ibu kota Sulbar. Diluar Sulsel dan Sulbar, perseroan baru memiliki satu kantor cabang, yaitu di Jakarta. Sejak itulah dimulai lembaran baru perjalanan Bank SulSelBar yang menampilkan wajah baru beserta logo baru berupa imajinatif layar terkembang yang syarat makna dan dinamis dalam mengiringi setiap langkah Bank SulSelBar untuk senantiasa menjadi Bank kebanggaan seluruh masyarakat Indonesia maupun masyarakat Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Bank SulSelBar dalam gerakan aktivitasnya berupaya untuk mencapai dan merealisasikan visi dan misinya yaitu sebagai berikut:

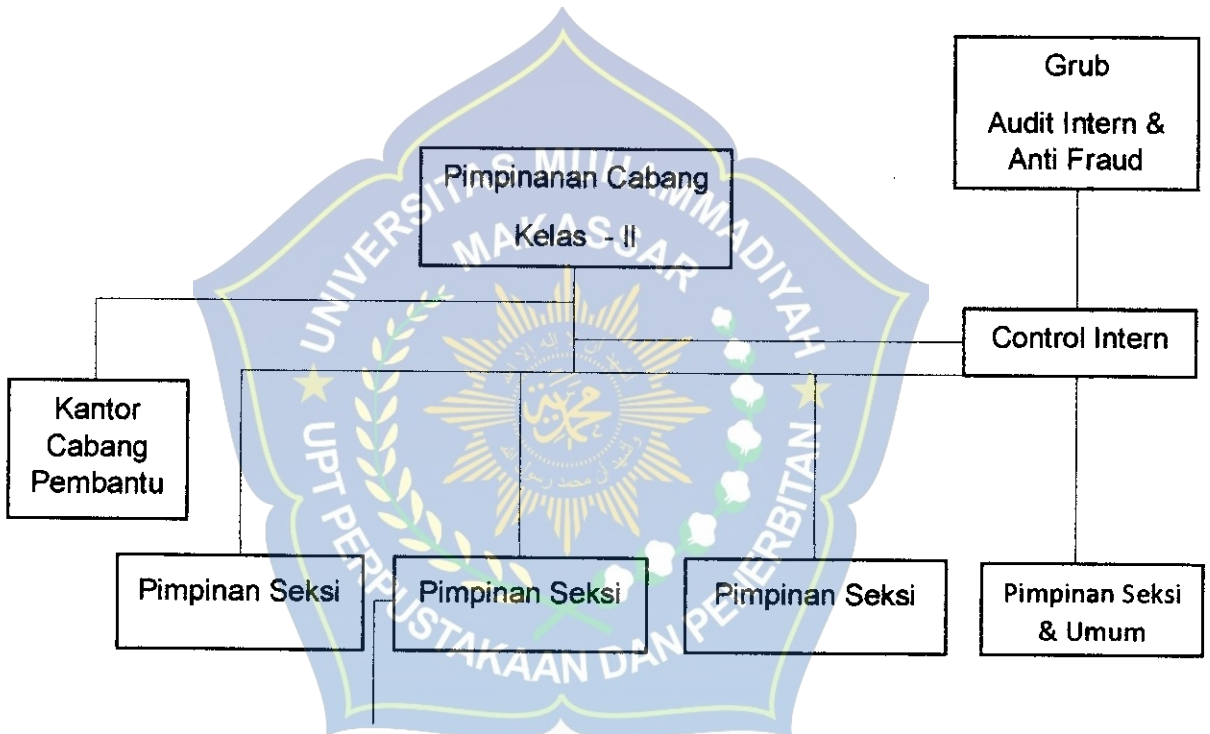
a. Visi Bank SulSelBar:

1. Menjadikan perusahaan jasa perbankan yang memiliki kinerja terbaik di provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat maupun di Indonesia.
2. Memiliki nilai tambah bagi daerah (PEMDA) serta nasabah
3. Memiliki manajemen serta sumber daya yang profesional.

b. Misi Bank SulSelBar:

1. Sebagai pemegang kas daerah dan melaksanakan penyimpanan uang daerah.
2. Menjadi salah satu sumber pendapatan asli daerah.
3. Menjadi penggerak, pendorong laju pertumbuhan, perkembangan ekonomi daerah.

3. Struktur Organisasi PT. Bank SulSelBar Cabang Jeneponto



- Accunt Officer => Head Teller => Ass. Operasional => Ass. Operasional
- Analis Kredit => Teller => Ass. Administrasi => Ass. Administrasi
- Ass. Administrasi => Costamer Service
 => Payment Poin

Kantor Kas

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto

4. Job Description

a. Pimpinan Cabang

Tugas pimpinan cabang adalah sebagai berikut:

1. Memegang rahasia bank serta kode lalu lintas keuangan.
2. Bertugas memimpin kantor cabang yang telah ditetapkan serta bertindak atas nama direksi baik didalam maupun diluar pengadilan yang berhubungan dengan kegiatan usaha bank.
3. Mengelola pelaksanaan sistem serta prosedur.
4. Pelaksanaan misi kantor cabang secara keseluruhan.
5. Melaksanakan, mengembangkan, merencanakan, dan mengelola bisnis diwilayah kerja kantor cabang.
6. Mengembangkan, merencanakan, melaksanakan serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
7. Pengelolaan kas daerah.
8. Memberi kontribusi yang nyata untuk mendorong pemberdayaan ekonomi.
9. Memberi kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba bank secara keseluruhan.
10. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.
11. Melakukan kepatuhan terhadap sistem serta prosedur peraturan Bank Indonesia dan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku.

b. Pimpinan Seksi Pemasaran Kredit, Dana Jasa, dan Supervisi Kredit

Tugas pimpinan seksi pemasaran kredit, dana jasa, dan supervisi kredit adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan penelitian potensi pemasaran produk serta jasa di daerah kerja kantor cabang.
2. Pengelolaan pelaksanaan sistem serta prosedur bidang pemasaran, perkreditan, serta dana jasa bank.
3. Memasarkan kredit kepada nasabah ataupun bukan nasabah.
4. Memproses permohonan serta mengelola kredit berikut kredit standar, garansi bank, dan dukungan bank.
5. Mengelola pemasaran produk dan jasa.
6. Mengelola pelayanan produk dan jasa.
7. Melakukan penjualan silang (cross selling) produk dan jasa bank, melakukan pembagian dan pemantauan kepada eksisting debitur, memasarkan dana dan jasa bank kepada nasabah/bukan bank.
8. Mengelola pembinaan kepada nasabah prima.
9. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, serta kegiatannya.
10. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem prosedur, peraturan BI, serta peraturanperundang-undangan lainnya yang berlaku.

c. Pimpinan Seksi Pelayanan

Tugas pimpinan seksi pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan informasi produk dan jasa bank.
2. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur dibidang pelayanan nasabah dan operasional bank.

3. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, mengelola pelayanan produk dan jasa bank.
 4. Mengelola pelayanan transaksi kas.
 5. Mengelola pelayanan kartu ATM.
 6. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur peraturan BI serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku.
 7. Mengelola kas ATM.
 8. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kegiatannya.
 9. Pengelolaan pendayagunaan kas dan alat liquid secara optimal.
- d. Pimpinan Seksi Administrasi dan Umum

Tugas pimpinan seksi administrasi dan umum adalah sebagai berikut:

1. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur bidang pelayanan dan operasi.
2. Mengelola transaksi jasa bank dan transaksi kliring.
3. Mengelola administrasi kredit serta laporan perkreditan.
4. Mengelola entry data/voucher transaksi kliring dan pemindahbukuan kedalam sistem.
5. Memeriksa kebenaran atau akurasi transaksi keuangan.
6. Memantau dan mengendalikan transaksi pembukuan.
7. Mengelola analisa keuangan.
8. Mengelola laporan keuangan kantor cabang.
9. Mengelola sumber daya manusia.
10. Mengelola teknik dan informasi.

- 11. Mengelola logistik kerumahtanggaan, kearsipan, dan administrasi umum lainnya.
- 12. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur peraturan BI serta perundang-undangan lainnya yang berlaku.
- 13. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kegiatannya.

B. Hasil Analisis

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini ditetapkan 30 orang responden dimana dari 30 kusioner yang dibagikan kepada responden maka semua kuesioner telah dikembalikan semuanya dan dapat diolah lebih lanjut, deskriptif responden diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto

Tabel 4.1Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	6	0,4	7	0,46
Laki-laki	9	0,6	8	0,54
Total Responden	15	100%	15	100%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

b. Jumlah Status Karyawan Responden

Penyajian responden berdasarkan status karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto

Tabel 4.2 Jumlah Status Karyawan Responden

Status Karyawan	Jumlah	Persentasi (%)
Karyawan Tetap	15	50 %
Karyawan Kontrak	15	50 %
Total Responden	30	100 %

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

2. Hasil Deskripsi Perbandingan Kinerja Karyawan tetap dan Karyawan Kontrak dengan melihat persentase masing-masing indikator yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak berdasarkan kualitas terdapat perbedaan atau tidak maka akan ditentukan produktifitas kinerjanya dengan menggunakan kuesioner, dan hasilnya ada pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Kualitas

Kinerja	Karyawan Tetap				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	0%	0%	0%	0%
KS (3)	0%	0%	%	0%	0%
S (4)	33,3%	33,3%	53,3%	26,7%	13,3%
SS (5)	66,7%	66,7%	46,7%	73,3%	86,7%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Selanjutnya dengan kuesioner yang sama akan diberikan kepada responden karyawan kontrak dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Kualitas

Kinerja	Karyawan Kontrak				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	0%	0%	0%	0%
KS (3)	0%	13,3%	20,0%	13,3%	13,3%
S (4)	53,3%	60,0%	60,0%	40,0%	46,7%
SS (5)	46,7%	26,7%	20,0%	46,7%	40,0%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 dan 4.4 sangat jelas perbedaannya dimana kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan kinerja karyawan kontrak yaitu:

1. Saya merasa mampu bekerja dengan teliti.
2. Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan karyawan lain.
3. Saya memahami dan menguasai tugas yang diberikan.
4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan
5. Standar pekerjaan saya yang ditetapkan oleh atasan selama ini dapat saya capai.

b. Kuantitas

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak berdasarkan kuantitas terdapat perbedaan atau tidak maka akan ditentukan produktifitas kerjanya dengan menggunakan kuesioner, dan hasilnya ada pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Berdasarkan Kuantitas

Kinerja	Karyawan Tetap				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	0%	0%	0%	0%
KS (3)	0%	40,0%	20,0%	0%	0%
S (4)	26,7%	46,7%	13,3%	26,7%	26,7%
SS (5)	73,3%	13,3%	66,7%	73,3%	73,3%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Selanjutnya dengan kuesioner yang sama akan diberikan kepada responden karyawan kontrak dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Kuantitas

Kinerja	Karyawan Kontrak				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	13,3%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	33,3%	0%	0%	0%
KS (3)	13,3%	20,0%	13,3%	13,3%	6,7%
S (4)	60,0%	26,7%	53,3%	46,7%	26,7%
SS (5)	26,7%	6,7%	33,3%	40,0%	66,7%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 dan 4.6 jelas perbedaannya dimana kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan kinerja karyawan kontrak yaitu:

1. Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain.
2. Sebagian besar waktu saya di kantor untuk bekerja.
3. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan dan keinginan atasan.
4. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.
5. Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

c. Ketepatan Waktu

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak berdasarkan ketepatan waktu terdapat perbedaan atau tidak maka akan ditentukan produktifitas kinerjanya dengan menggunakan kuesioner, dan hasilnya ada pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Berdasarkan Ketepatan Waktu

Kinerja	Karyawan Tetap				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	0%	0%	0%	0%
KS (3)	0%	0%	0%	13,3%	0%
S (4)	53,3%	33,3%	13,3%	60,0%	13,3%
SS (5)	46,7%	66,7%	86,7%	26,7%	86,7%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Selanjutnya dengan kuesioner yang sama akan diberikan kepada responden karyawan kontrak dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Berdasarkan Ketepatan Waktu

Kinerja	Karyawan Kontrak				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	13,3%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	13,3%	0%	0%	0%
KS (3)	0%	46,7%	13,3%	0%	0%
S (4)	26,7%	26,7%	66,7%	26,7%	40,0%
SS (5)	73,3%	0%	20,0%	73,3%	60,0%

Sumber : Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 dan 4.8 jelas perbedaannya dimana kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan kinerja karyawan kontrak yaitu:

1. Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat.
2. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan.
3. Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.
4. Merasa mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah diberikan.
5. Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.

d. Efektivitas

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak berdasarkan efektivitas terdapat perbedaan atau tidak maka akan ditentukan produktivitas kinerjanya dengan menggunakan kuesioner, dan hasilnya ada pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Berdasarkan Efektivitas

Kinerja	Karyawan Tetap				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	0%	0%	13,3%	0%
KS (3)	6,7%	20,0%	33,3%	0%	53,3%
S (4)	60,0%	53,3%	53,3%	53,3%	40,0%
SS (5)	33,3%	26,7%	13,3%	33,3%	6,7%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Selanjutnya dengan kuesioner yang sama akan diberikan kepada responden karyawan kontrak dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Berdasarkan Efektivitas

Kinerja	Karyawan Kontrak				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	0%	0%	0%	0%
KS (3)	0%	0%	0%	0%	0%
S (4)	26,7%	33,3%	46,7%	26,7%	33,3%
SS (5)	73,3%	66,7%	53,3%	73,3%	66,7%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 jelas perbedaannya dimana kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan kinerja karyawan kontrak yaitu:

1. Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja.
2. Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki.
3. Saya merasa mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Saya merasa hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan.
5. Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.

e. Kemandirian

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak berdasarkan kemandirian terdapat perbedaan atau tidak maka akan ditentukan produktifitas kerjanya dengan menggunakan kuesioner, dan hasilnya ada pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11**Tanggapan Responden Berdasarkan Kemandirian**

Kinerja	Karyawan Tetap				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	20,0%	13,3%	6,7%	6,7%
KS (3)	26,7%	40,0%	33,3%	13,3%	13,3%
S (4)	60,0%	20,0%	53,3%	53,3%	53,3%
SS (5)	13,3%	20,0%	0%	26,7%	26,7%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Selanjutnya dengan kuesioner yang sama akan diberikan kepada responden karyawan kontrak dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12**Tanggapan Responden Berdasarkan Kemandirian**

Kinerja	Karyawan Kontrak				
Pernyataan	1	2	3	4	5
STS (1)	0%	0%	0%	0%	0%
TS (2)	0%	0%	0%	0%	0%
KS (3)	0%	0%	0%	0%	0%
S (4)	33,3%	33,3%	13,3%	6,7%	33,3%
SS (5)	66,7%	66,7%	86,7%	93,3%	66,7%

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12 jelas perbedaannya dimana kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan kinerja karyawan kontrak yaitu:

1. Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.
2. Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.

3. Saya selalu mengerjakan tugas atau pekerjaan saya tanpa meminta bantuan orang lain.
4. Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi.
5. Saya mengerjakan pekerjaan setelah saya mendapat perintah dari atasan.

3. Metode Pengolahan Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 24, responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah (n) = 30 responden dengan r tabel 0,5140, pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

1. Kinerja berdasarkan kualitas

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,626	0,5140	Valid
2.	X2	0,521	0,5140	Valid
3.	X3	0,709	0,5140	Valid
4.	X4	0,622	0,5140	Valid
5.	X5	0,549	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.13 variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/pernyataan untuk mengukur variabel.

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,543	0,5140	Valid
2.	X2	0,554	0,5140	Valid
3.	X3	0,564	0,5140	Valid
4.	X4	0,612	0,5140	Valid
5.	X5	0,893	0,5140	Valid

Sumber : Data dioalah SPSS (2020)

Tabel 4.14 variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

2. Kinerja Berdasarkan Kuantitas

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,606	0,5140	Valid
2.	X2	0,809	0,5140	Valid
3.	X3	0,709	0,5140	Valid
4.	X4	0,606	0,5140	Valid
5.	X5	0,526	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.15 variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,673	0,5140	Valid
2.	X2	0,827	0,5140	Valid
3.	X3	0,517	0,5140	Valid
4.	X4	0,558	0,5140	Valid
5.	X5	0,783	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.16 variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

3. Kinerja berdasarkan ketepatan waktu

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,533	0,5140	Valid
2.	X2	0,564	0,5140	Valid
3.	X3	0,651	0,5140	Valid
4.	X4	0,859	0,5140	Valid
5.	X5	0,651	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.17 variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,650	0,5140	Valid
2.	X2	0,778	0,5140	Valid
3.	X3	0,686	0,5140	Valid
4.	X4	0,571	0,5140	Valid
5.	X5	0,568	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.18 variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

4. Kinerja berdasarkan efektivitas

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,531	0,5140	Valid
2.	X2	0,723	0,5140	Valid
3.	X3	0,657	0,5140	Valid
4.	X4	0,692	0,5140	Valid
5.	X5	0,544	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.19 variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,742	0,5140	Valid
2.	X2	0,538	0,5140	Valid
3.	X3	0,657	0,5140	Valid
4.	X4	0,640	0,5140	Valid
5.	X5	0,632	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.20 variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

5. Kinerja berdasarkan kemandirian

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,607	0,5140	Valid
2.	X2	0,696	0,5140	Valid
3.	X3	0,688	0,5140	Valid
4.	X4	0,779	0,5140	Valid
5.	X5	0,629	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.21 variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0,795	0,5140	Valid
2.	X2	0,695	0,5140	Valid
3.	X3	0,771	0,5140	Valid
4.	X4	0,713	0,5140	Valid
5.	X5	0,596	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Tabel 4.13 variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen/ Pernyataan untuk mengukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, pengukuran reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Realibilitas

Indikator	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak		Ket
	Cornbachs Alpha	N of Items	Cronbachs Alpha	N of Items	
Kualitas	0,736	0,60	0,730	0,60	Reliabel
Kuantitas	0,757	0,60	0,745	0,60	Reliabel
Ketepatan waktu	0,756	0,60	0,730	0,60	Reliabel
Efektivitas	0,748	0,60	0,754	0,60	Reliabel
Kemandirian	0,768	0,60	0,775	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa

setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten, sehingga apabila pernyataan ini diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Paired T Test

Untuk mengetahui hipotesis yang akan diterima maka selanjutnya dilakukan suatu pengujian interferensial yaitu uji T secara paired sample T-Test, hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24 Uji Paired Sample T-Test
Dependent Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

	Paired Differences					T	Df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Karyawan Tetap - Karyawan Kontrak	- 3,60 000	2,41424	,62335	- 4,93696	- 2,26304	- 5,775	14	,000

Sumber: Data diolah SPSS(2020)

Berdasarkan tabel Uji Paired Sample T Test diatas pada kolom signifikan terdapat nilai sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan kata lain terdapat perbedaan yang signifikan antara **“Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto”**.

D. Pembahasan

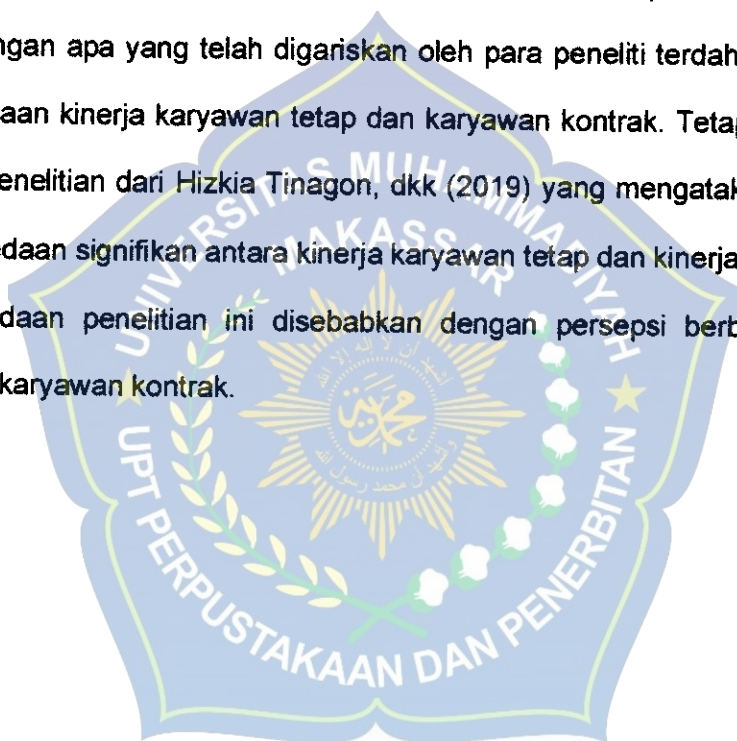
Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hasil ini dapat diterima berdasarkan *output* oleh data *paired sample t test* bahwa nilai signifikan $0,000 < 0.05$ yang berarti ada perbedaan kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak. Hal ini berarti bahwa terdapat perbandingan antara **“Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.”**

Kinerja karyawan tetap lebih mengarah kepada kualitas kerja yang mengacu pada pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dan berorientasi pada intelektual dan penerapan dari penguasaan ilmu yang dimiliki karyawan pada saat menyelesaikan tugas dari atasan. Tugas yang dapat diselesaikan sesuai dengan target penyelesaian dan memenuhi target pencapaian kinerja yang baik oleh individu dan perusahaan yang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut sebagai sesuatu positif yang patut dihargai oleh perusahaan, akan tetapi karyawan tetap juga harus menyadari bahwa ketika perusahaan mengalami masalah besar dikemudian hari yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan apabila terdapat karyawan yang merasa berpuas diri dengan pencapaian kinerja tersebut.

Karyawan kontrak memiliki penilaian yang kurang bagus dibandingkan dengan kinerja karyawan tetap sehingga perlu diberikan kompensasi atas kontribusi kinerjanya. Hal ini diperlukan untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan kontrak. Pada kualitas kinerja perlu diberikan pengawasan khusus serta pelatihan kepada karyawan bagaimana bekerja sama yang baik untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dan saat pemberian kontrak kerja perlu dipertimbangkan

lamanya masa kerja yang diberikan sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menghargai karyawan kontrak.

Hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan hasil penelitian dari Nurhikmah Putri (2017), Androh G. Onibala, dkk (2017) dan Imas Panggih Mahaningsih, Any Agus Kana (2020) menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa adanya perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Hizkia Tinagon, dkk (2019) yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak. Perbedaan penelitian ini disebabkan dengan persepsi berbeda yang dirasakan oleh karyawan kontrak.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang "Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada PT. Bank Sulselbr Cabang Jeneponto" dengan menggunakan uji paired sample t test menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa menerima H_a yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Dimana kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak perbedaannya terletak pada indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Karyawan tetap lebih mengarah kepada kualitas kerja yang mengacu pada pengetahuan dan kemampuan intelektual yang dimiliki, sedangkan karyawan kontrak diperlukan stabilitas kinerja baik itu pada kualitas dan efektivitas kinerja untuk memenuhi tujuan perusahaan.

B. Saran

1. Bagi PT. Bank Sulselbar Cabang jeneponto

Sebaiknya PT. Bank Sulselbar memperbaiki penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian agar karyawan kontrak tidak merasa dibedakan.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman mengenai analisis kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Androh G. Onibala, dkk. (2017). *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Dikantor Sinode GMIM*, jurnal Emba, Vol. 5 No. 2 Juni 2017.
(<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19120>, sdiakses 04 Februari 2020).
- Asep Hermawan, Husna Leila Yusran. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Penerbit Kencana.
- Bayu Purnama Putra, dkk. (2015). *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.
(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1042>, diakses 11 April 2020).
- Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. SAH MEDIA.
- Edison dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Gomes, Fuskino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hizkia, dkk. (2019). *Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Emba Vol. 7 No. 4 Juli 2019.
(<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25766>, diakses 24 Juli 2020).
- Imas Panggih Mahaningsih, Any Agus Kana. (2020). *Analisis Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada BPR Bank Daerah Gunungkidul*. Vol. 1 No. 1 April 2020.
(<http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>, diakses 24 Juli 2020).

- Jehani, Libertus. 2010. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Forum Sahabat. Jakarta.
- Lestari Elya Dwi. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Kontrak*.
- Ni Made Bella Sintya Devi, dkk. 2017. Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains dan Seni ITS* Vol. 6, No. 2 Tahun 2017.
(http://ejurnal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/download/26119/4644).
- Nurhikmah Putri. (2017). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan Outsourcing (kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar)*.
(<http://responsitori.uin-alauddin.ac.id>, diakses 17 Mei 2020).
- Pengertian populasi dan sampel (online) <https://www.smartstat.info>statistika>
- Robbins, Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sahid Raharjo. *Cara uji sample T-test dan interpretasi dengan SPSS*.
- Sarmanu. 2017. *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika*. Surabaya. Airlangga University Press.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Jakarta. Kencana Pers.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Campuran*. Surabaya: Refika Aditama.
- Widiyanto. 2013. *Statistika Terapan*. Jakarta: Salemba Empat.

L

A

M

P

I

R

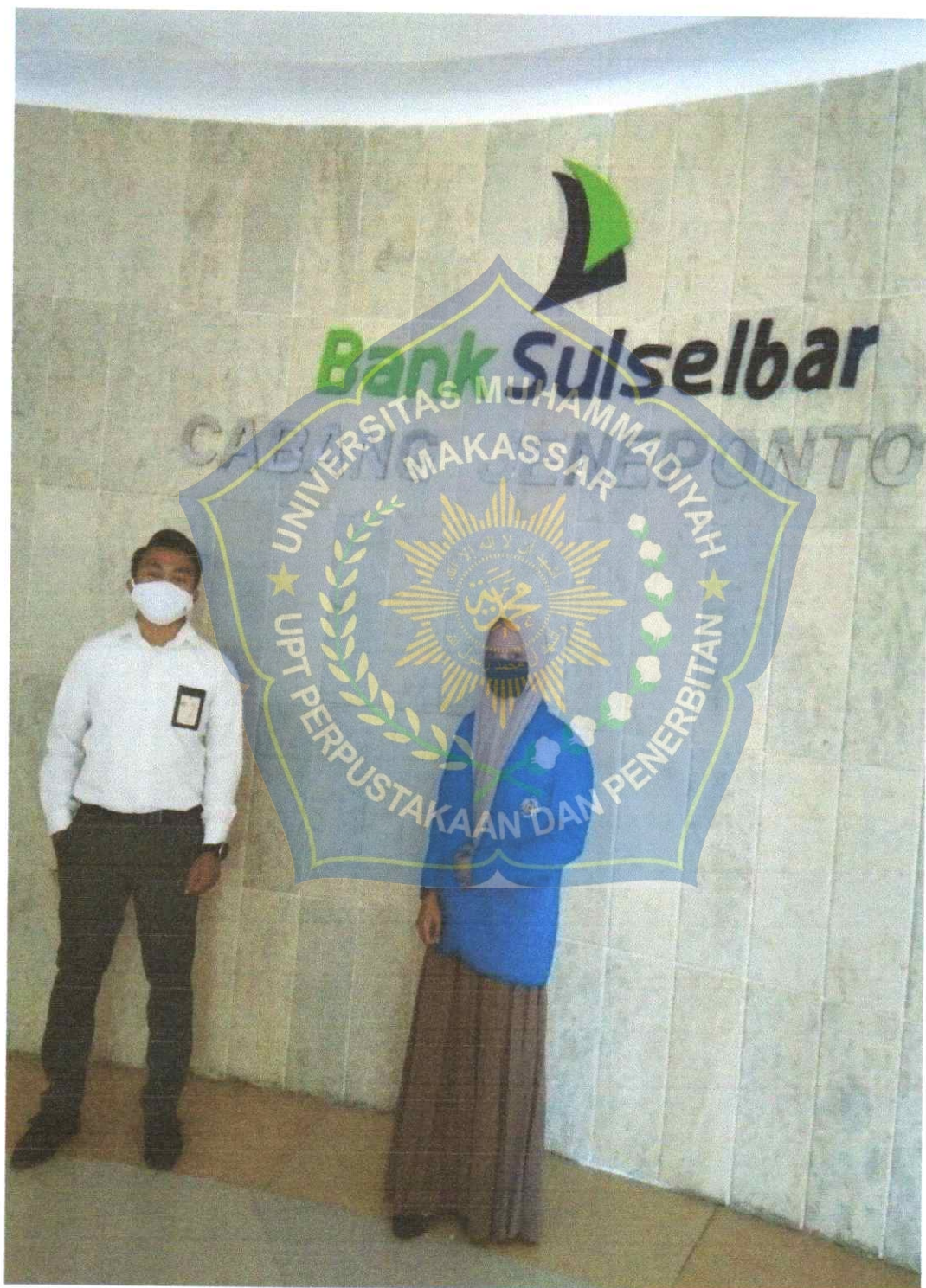
A

N



Lampiran 1

Dokumentasi Penelitian



Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Pendahuluan

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdra/i yang saya hormati, saya Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Makassar sedang melakukan penelitian di PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Penelitian yang saya lakukan ini berjudul **“Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak”**. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdra/i menjawab sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdra/i lakukan dan alami. Bapak/Ibu/Sdra/i diharapkan menjawab dengan dengan jujur dan terbuka karena tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang tak ternilai bagi saya. Dan saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdra/i atas kerja samanya.

Billahifiisabililah fastabiqulkhairat Wassalamualaikum Wr. Wb

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdra/i sesuai dengan Bapak/Ibu/Sdra/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pernyataan dibawah inidengan cara memberi tanda ceklis (√) salah satu dari lima kolom dengan keterangan sebagai berikut:

STS	TS	KS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : a. Laki-laki (.....) b. Perempuan (.....)

Status Kerja :

Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

No.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Kinerja Berdasarkan Kualitas						
1.	Saya merasa mampu bekerja dengan teliti.					
2.	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan karyawan lain.					
3.	Saya memahami dan menguasai tugas yang diberikan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Standar pekerjaan saya yang ditetapkan oleh atasan selama ini dapat saya capai.					
Kinerja Berdasarkan Kuantitas						
1.	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain.					
2.	Sebagian besar waktu saya dikantor untuk bekerja.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan.					

4.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.					
5.	Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
Kinerja Berdasarkan Ketepatan Waktu						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat.					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan					
3.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.					
4.	Merasa mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah diberikan.					
5.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					
Kinerja Berdasarkan Efektivitas						
1.	Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja.					
2.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki.					
3.	Saya merasa mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya merasa hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan.					

5.	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.					
Kinerja Berdasarkan Kemndirian						
1.	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.					
2.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.					
3.	Saya selalu mengerjakan tugas atau pekerjaan saya tanpa meminta bantuan orang lain.					
4.	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi.					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan setelah saya mendapat perintah dari atasan.					

Kuantitas					Total
X2.1.	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
4	3	4	4	4	19
4	3	5	5	4	21
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
4	3	5	5	5	22
5	3	4	4	4	20
5	3	3	4	5	20
5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
5	4	3	5	5	22
4	3	3	5	5	20

Ketepatan Waktu					Total
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	24
4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
4	5	5	4	5	23
5	4	5	4	5	23
4	5	4	3	4	20
5	4	4	3	5	21
4	5	5	4	5	23
4	4	5	4	5	22
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	5	22

Efektivitas					Total
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
5	4	4	4	3	20
4	4	3	4	3	18
4	4	3	4	4	19
4	3	4	4	3	18
5	3	4	4	3	19
4	4	3	2	3	16
4	4	5	2	4	19
5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	4	22
4	3	3	4	4	18
3	4	3	4	3	17
5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	3	20
5	5	4	5	3	22
4	5	4	5	5	23

Kemandirian					Total
X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	
5	5	4	4	4	22
4	3	3	4	5	19
4	3	3	4	5	19
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	2	2	2	2	11
3	3	3	4	5	18
3	3	3	4	4	17
3	3	4	3	3	16
4	3	4	4	5	20
4	4	3	3	3	17
5	2	2	5	4	18
4	2	4	5	4	19

Karyawan Kontrak

No.	Nama	Status Kerja	Jenis Kelamin
1	Syamsuddin	kontrak	Laki-laki
2	Syaripuddin	kontrak	Laki-laki
3	Iwan Setiawan	Kontrak	Laki-laki
4	Kartika Pratiwi	kontrak	Perempuan
5	Fadillah Qur'ani Anwar	kontrak	perempuan
6	Muh. Sahal Kahar	kontrak	Laki-laki
7	Mashadi	kontrak	Laki-laki
8	Dewi Trie Harianti M	kontrak	Perempuan
9	Irfan	kontrak	Laki-laki
10	Soraya Novita Rivai	kontrak	Perempuan
11	Sudirman	kontrak	laki-laki
12	Hasrivani ZA	kontrak	perempuan
13	Wahyudi	kontrak	laki-laki
14	Nurfatimah	kontrak	perempuan
15	Venny melinda Massiara	kontrak	Perempuan

Kualitas					Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	18
4	4	4	5	4	21
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
5	3	4	3	5	20
5	5	3	5	4	22
5	4	4	5	5	23
5	4	3	4	4	20
4	5	4	3	4	20
4	4	3	4	5	20

Kuantitas					Total
X2.1.	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
4	1	4	3	4	16
5	1	5	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	4	4	3	5	21
4	2	4	5	4	19
5	2	4	5	5	21
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	3	3	4	5	20
5	4	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23
5	4	3	4	4	20
5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23

Ketepatan Waktu					Total
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
5	1	5	5	5	21
4	1	4	5	4	18
4	2	4	4	4	18
5	2	5	5	5	22
5	3	5	5	5	23
5	3	5	5	5	23
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	5	23
4	4	5	4	4	21
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	4	24

Efektivitas					Total
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
5	5	4	5	5	24
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23
5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	4	22
4	4	5	5	5	23
5	5	4	4	5	23

Kemandirian					Total
X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	4	23
4	5	5	5	4	23
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25

Lampiran 4
Hasil Uji Validitas
Indikator Kinerja Karyawan Tetap

Kualitas

Correlations

							Kualitas (Karyawan Tetap)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	,400	,094	,213	,139	,626*
	Sig. (2-tailed)		,140	,738	,446	,622	,013
	N	15	15	15	15	15	15
X1.2	Pearson Correlation	,400	1	,378	-,107	-,277	,521*
	Sig. (2-tailed)	,140		,165	,705	,317	,046
	N	15	15	15	15	15	15
X1.3	Pearson Correlation	,094	,378	1	,262	,367	,709**
	Sig. (2-tailed)	,738	,165		,346	,179	,003
	N	15	15	15	15	15	15
X1.4	Pearson Correlation	,213	-,107	,262	1	,650**	,622*
	Sig. (2-tailed)	,446	,705	,346		,009	,013
	N	15	15	15	15	15	15
X1.5	Pearson Correlation	,139	-,277	,367	,650**	1	,549*
	Sig. (2-tailed)	,622	,317	,179	,009		,034
	N	15	15	15	15	15	15
Kualitas (Karyawan Tetap)	Pearson Correlation	,626*	,521*	,709**	,622*	,549*	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,046	,003	,013	,034	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Kuantitas

Correlations

		Kuantitas (Karyawan Tetap)				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	,650**	,162	-,023	,318
	Sig. (2-tailed)		,009	,564	,936	,248
	N	15	15	15	15	15
X2.2	Pearson Correlation	,650**	1	,471	,207	,207
	Sig. (2-tailed)	,009		,077	,459	,459
	N	15	15	15	15	15
X2.3	Pearson Correlation	,162	,471	1	,349	-,025
	Sig. (2-tailed)	,564	,077		,202	,930
	N	15	15	15	15	15
X2.4	Pearson Correlation	-,023	,207	,349	1	,659**
	Sig. (2-tailed)	,936	,459	,202		,008
	N	15	15	15	15	15
X2.5	Pearson Correlation	,318	,207	-,025	,659**	1
	Sig. (2-tailed)	,248	,459	,930	,008	
	N	15	15	15	15	15
Kuantitas (Karyawan Tetap)	Pearson Correlation	,606*	,809**	,709**	,606*	,526*
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,003	,017	,044
	N	15	15	15	15	15

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

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

Ketepatan Waktu

Correlations

		Ketepatan Waktu (Karyawan Tetap)				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	Pearson Correlation	1	,094	-,026	,231	,367
	Sig. (2-tailed)		,738	,926	,408	,179
	N	15	15	15	15	15
X3.2	Pearson Correlation	,094	1	,139	,381	,139
	Sig. (2-tailed)	,738		,622	,161	,622
	N	15	15	15	15	15
X3.3	Pearson Correlation	-,026	,139	1	,719**	,423
	Sig. (2-tailed)	,926	,622	,003	,116	
	N	15	15	15	15	15
X3.4	Pearson Correlation	,231	,381	,719**	1	,402
	Sig. (2-tailed)	,408	,161	,003		,138
	N	15	15	15	15	15
X3.5	Pearson Correlation	,367	,139	,423	,402	1
	Sig. (2-tailed)	,179	,622	,116	,138	
	N	15	15	15	15	15
Ketepatan Waktu (Karyawan Tetap)	Pearson Correlation	,533*	,564*	,651*	,859**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,041	,029	,009	,000	,009
	N	15	15	15	15	15

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

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

Efektivitas

Correlations

		Efektivitas (Karyawan Tetap)				
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
X4.1	Pearson Correlation	1	,125	,498	,217	-,025
	Sig. (2-tailed)		,656	,059	,437	,929
	N	15	15	15	15	15
X4.2	Pearson Correlation	,125	1	,330	,415	,391
	Sig. (2-tailed)	,656		,229	,124	,149
	N	15	15	15	15	15
X4.3	Pearson Correlation	,498	,330	1	,132	,264
	Sig. (2-tailed)	,059	,229		,639	,341
	N	15	15	15	15	15
X4.4	Pearson Correlation	,217	,415	,132	1	,170
	Sig. (2-tailed)	,437	,124	,639		,544
	N	15	15	15	15	15
X4.5	Pearson Correlation	-,025	,391	,264	,170	1
	Sig. (2-tailed)	,929	,149	,341	,544	
	N	15	15	15	15	15
Efektivitas (Karyawan Tetap)	Pearson Correlation	,531*	,723**	,657**	,692**	,544*
	Sig. (2-tailed)	,042	,002	,008	,004	,036
	N	15	15	15	15	15

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

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

Kemandirian

Correlations

		Kemandirian an (Karyawan Tetap)				
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5
X5.1	Pearson Correlation	1	,296	,121	,528*	,264
	Sig. (2-tailed)		,284	,667	,043	,341
	N	15	15	15	15	15
X5.2	Pearson Correlation	,296	1	,606*	,240	,080
	Sig. (2-tailed)	,284		,017	,389	,777
	N	15	15	15	15	15
X5.3	Pearson Correlation	,121	,606*	1	,344	,229
	Sig. (2-tailed)	,667	,017		,209	,411
	N	15	15	15	15	15
X5.4	Pearson Correlation	,528*	,240	,344	1	,600*
	Sig. (2-tailed)	,043	,389	,209		,018
	N	15	15	15	15	15
X5.5	Pearson Correlation	,264	,080	,229	,600*	1
	Sig. (2-tailed)	,341	,777	,411	,018	
	N	15	15	15	15	15
Kemandirian (Karyawan Tetap)	Pearson Correlation	,607*	,696**	,688**	,779**	,629*
	Sig. (2-tailed)	,016	,004	,005	,001	,012
	N	15	15	15	15	15

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

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

Indikator Kinerja Karyawan Kontrak

Kualitas

Correlations

		Xx1.1	Xx1.2	Xx1.3	Xx1.4	Xx1.5	Kualitas (Karyawan Kontrak)
Xx1.1	Pearson Correlation	1	,014	,000	,319	,419	,543*
	Sig. (2-tailed)		,959	1,000	,247	,120	,036
	N	15	15	15	15	15	15
Xx1.2	Pearson Correlation	,014	1	,170	,206	,233	,554*
	Sig. (2-tailed)	,959		,544	,462	,404	,032
	N	15	15	15	15	15	15
Xx1.3	Pearson Correlation	,000	,170	1	,151	,310	,564*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,544		,592	,261	,029
	N	15	15	15	15	15	15
Xx1.4	Pearson Correlation	,319	,206	,151	1	,093	,612*
	Sig. (2-tailed)	,247	,462	,592		,740	,015
	N	15	15	15	15	15	15
Xx1.5	Pearson Correlation	,419	,233	,310	,093	1	,693**
	Sig. (2-tailed)	,120	,404	,261	,740		,004
	N	15	15	15	15	15	15
Kualitas (Karyawan Kontrak)	Pearson Correlation	,543*	,554*	,564*	,612*	,693**	1
	Sig. (2-tailed)	,036	,032	,029	,015	,004	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Kuantitas

Correlations

		Kuantitas (Karyawan Kontrak)					
		Xx2.1	Xx2.2	Xx2.3	Xx2.4	Xx2.5	
Xx2.1	Pearson Correlation	1	,589*	,154	,154	,650**	,673**
	Sig. (2-tailed)		,021	,584	,584	,009	,006
	N	15	15	15	15	15	15
Xx2.2	Pearson Correlation	,589*	1	,085	,160	,675**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,021		,764	,570	,006	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Xx2.3	Pearson Correlation	,154	,085	1	,423	,237	,517*
	Sig. (2-tailed)	,584	,764		,116	,396	,048
	N	15	15	15	15	15	15
Xx2.4	Pearson Correlation	,154	,160	,423	1	,237	,558*
	Sig. (2-tailed)	,584	,570	,116		,396	,031
	N	15	15	15	15	15	15
Xx2.5	Pearson Correlation	,650**	,675**	,237	,237	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,009	,006	,396	,396		,001
	N	15	15	15	15	15	15
Kuantitas (Karyawan Kontrak)	Pearson Correlation	,673**	,827**	,517*	,558*	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,048	,031	,001	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Ketepatan Waktu

Correlations

							Ketepatan Waktu (Karyawan Kontrak)
		Xx3.1	Xx3.2	Xx3.3	Xx3.4	Xx3.5	
Xx3.1	Pearson Correlation	1	,161	,452	,650**	,533*	,650**
	Sig. (2-tailed)		,566	,091	,009	,041	,009
	N	15	15	15	15	15	15
Xx3.2	Pearson Correlation	,161	1	,401	,105	,076	,778**
	Sig. (2-tailed)	,566		,139	,710	,789	,001
	N	15	15	15	15	15	15
Xx3.3	Pearson Correlation	,452	,401	1	,294	,354	,686**
	Sig. (2-tailed)	,091	,139		,287	,196	,005
	N	15	15	15	15	15	15
Xx3.4	Pearson Correlation	,650**	,105	,294	1	,555*	,571*
	Sig. (2-tailed)	,009	,710	,287		,032	,026
	N	15	15	15	15	15	15
Xx3.5	Pearson Correlation	,533*	,076	,354	,555*	1	,568*
	Sig. (2-tailed)	,041	,789	,196	,032		,027
	N	15	15	15	15	15	15
Ketepatan Waktu (Karyawan Kontrak)	Pearson Correlation	,650**	,778**	,686**	,571*	,568*	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,005	,026	,027	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Efektivitas

Correlations

							Efektivitas (Karyawan Kontrak)
		Xx4.1	Xx4.2	Xx4.3	Xx4.4	Xx4.5	
Xx4.1	Pearson Correlation	1	,533*	,342	,318	,213	,742**
	Sig. (2-tailed)		,041	,211	,248	,446	,002
	N	15	15	15	15	15	15
Xx4.2	Pearson Correlation	,533*	1	-,094	-,107	,400	,538*
	Sig. (2-tailed)	,041		,738	,705	,140	,039
	N	15	15	15	15	15	15
Xx4.3	Pearson Correlation	,342	-,094	1	,645**	,189	,657**
	Sig. (2-tailed)	,211	,738		,009	,500	,008
	N	15	15	15	15	15	15
Xx4.4	Pearson Correlation	,318	-,107	,645**	1	,213	,640*
	Sig. (2-tailed)	,248	,705	,009		,446	,010
	N	15	15	15	15	15	15
Xx4.5	Pearson Correlation	,213	,400	,189	,213	1	,632*
	Sig. (2-tailed)	,446	,140	,500	,446		,011
	N	15	15	15	15	15	15
Efektivitas (Karyawan Kontrak)	Pearson Correlation	,742**	,538*	,657**	,640*	,632*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,039	,008	,010	,011	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Kemandirian

Correlations

							Kemandirian (Karyawan Kontrak)
		Xx5.1	Xx5.2	Xx5.3	Xx5.4	Xx5.5	
Xx5.1	Pearson Correlation	1	,400	,555*	,378	,400	,795**
	Sig. (2-tailed)		,140	,032	,165	,140	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Xx5.2	Pearson Correlation	,400	1	,555*	,378	,100	,695**
	Sig. (2-tailed)	,140		,032	,165	,723	,004
	N	15	15	15	15	15	15
Xx5.3	Pearson Correlation	,555*	,555*	1	,681**	,139	,771**
	Sig. (2-tailed)	,032	,032		,005	,622	,001
	N	15	15	15	15	15	15
Xx5.4	Pearson Correlation	,378	,378	,681**	1	,378	,713**
	Sig. (2-tailed)	,165	,165	,005		,165	,003
	N	15	15	15	15	15	15
Xx5.5	Pearson Correlation	,400	,100	,139	,378	1	,596*
	Sig. (2-tailed)	,140	,723	,622	,165		,019
	N	15	15	15	15	15	15
Kemandirian (Karyawan Kontrak)	Pearson Correlation	,795**	,695**	,771**	,713**	,596*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,003	,019	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Realibilitas

Indikator Kinerja Karyawan Tetap

1. Kualitas

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,736	6

2. Kuantitas

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,757	6

3. Ketepatan Waktu

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,756	6

4. Efektivitas

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,748	6

5. Kemandirian

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,768	6

Indikator Kinerja Karyawan Kontrak

1. Kualitas

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,730	6

2. Kuantitas

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,745	6

3. Ketepatan Waktu

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,730	6

4. Efektivitas

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,754	6

5. Kemandirian

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,775	6

Lampiran 6

Hasil Uji Paired Sample T Test

Paired Samples Test

Paired Differences

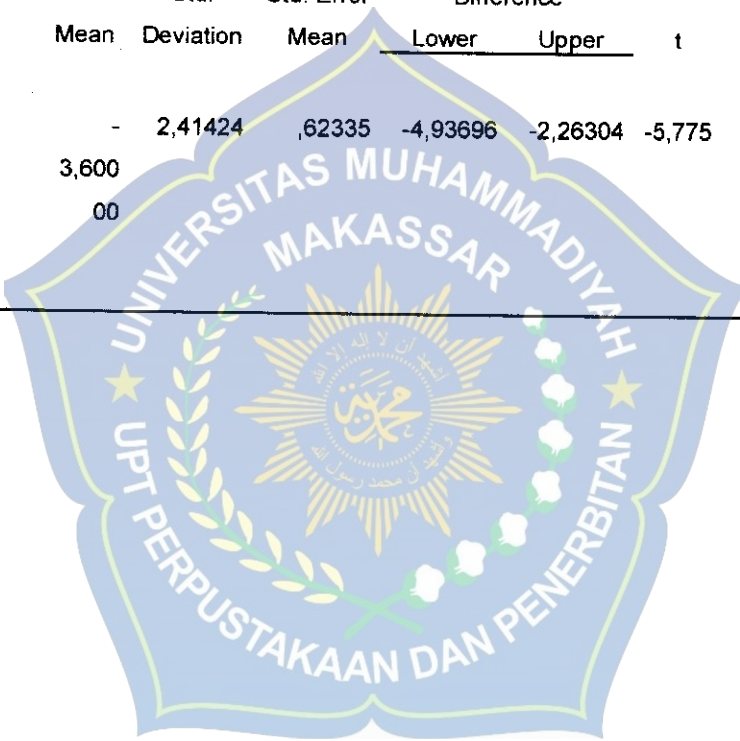
95% Confidence

Interval of the

Difference

Sig. (2-
tailed)

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Interval of the Difference		t	df	
				Lower	Upper			
Karyawan Tetap	-3,6000	2,41424	,62335	-4,93696	-2,26304	-5,775	14	,000
Karyawan Kontrak								



Lampiran 7

Surat Izin Penelitian

Surat Izin Penelitian No. 4652/S.01/PTSP/2020 perihal Izin Penelitian, kami sampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar tersebut dibawah ini:

Nama : Esti Nur
 NIM : 105721130116
 Jurusan : Manajemen
 Jenis Program : Strata I (Satu)
 No Ulp : 085145153598

Diberikan izin penelitian dan pengambilan data ilmiah pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto mulai tanggal 19 Agustus 2020 s/d 19 September 2020 dengan ketentuan:

1. Menanti peraturan yang berlaku di PT. Bank Sulselbar dan tidak mengganggu kelancaran operasional Bank dalam penelitian dan pengambilan data.
2. Penelitian dan pengambilan data tidak termasuk hal yang menyangkut rahasia Bank.
3. Menyerahkan Laporan Hasil Penelitian dan Pengambilan Data ke PT. Bank Sulselbar KC Jeneponto.
4. Apabila ketentuan poin 1, 2 dan 3 tidak dipenuhi, maka Bank mencabut Surat Izin yang telah diberikan dan tidak akan memberikan Surat Keterangan atau Rekomendasi apapun.

Dengan kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT. BANK SULSELBAR
 Cabang Jeneponto

Ditandatangani oleh

BIOGRAFI PENULIS



Esti Nur, lahir di Rannaya (Jeneponto) pada tanggal 24 Oktober 1998 dari pasangan suami istri Bapak Luddin (Almarhum) dan Ibu Mantang. Peneliti adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Sultan Alauddin 2 Lorong 11 Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDI 202 Bonto Baddo Paitana lulus tahun 2009, SMP Negeri 1 Turatea lulus tahun 2012, SMA Negeri 1 Kelara lulus tahun 2015, dan mulai tahun 2016 mengikuti program S1 Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi program S1 Manajemen kampus universitas Muhammadiyah Makassar.

