

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BULANAN DAN KHT
PADA PT. PRIMA ALUMGA BAGIAN PERKEBUNAN**

MESUJI LAMPUNG

PROPOSAL SKRIPSI



Disusun Oleh :

NANANG SETIAWAN

NPM.1512110253

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 20 September 2019



Nanang Setiawan
NPM. 1512110253

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA
KARYAWAN BULANAN DAN KHT PADA PT.
PRIMA ALUMGA MESUJI LAMPUNG BAGIAN
PERKEBUNAN**

**NAMA : NANANG SETIAWAN
NPM : 1512110253**

PROGRAM STUDI : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada
PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARAMAJAYA.



Disetujui Oleh :

Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M.

NIK. 12100111

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**



Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada September 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BULANAN DAN KHT PADA PT. PRIMA ALUMGA MESUJI LAMPUNG BAGIAN PERKEBUNAN

untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

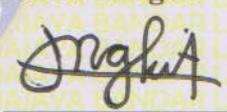
Nama : **NANANG SETIAWAN**

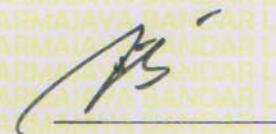
NPM : **1512110253**

Program Studi : **S1 MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

1. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc	Ketua Sidang	
--	--------------	---

2. Suwandi, S.E., M.M	Anggota	
------------------------------	---------	---

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

IIB Darmajaya



Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nanang Setiawan
Tempat, tanggal lahir : Makartitama, 30 April 1995
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat rumah : Jln. Lintas Rawajitu RT.01,
Kampung Makartitama,
Kecamatan Gedung Aji Baru,
Kabupaten Tulang Bawang,
Provinsi Lampung.
Nomor telepon : 0821-4656-3689
Email : nanangsetiawann603@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Sadam dan Ibu Darsih. Penulis adalah anak Pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 1 Sungai Cambai dan lulus pada tahun 2007
2. SMPN 2 Penawartama 2010
3. SMAN 1 Penawartama dan lulus pada tahun 2013

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Kecamatan Adiluwih Kampung Purwodadi Kabupaten Pringsewu pada tahun 2018.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Nanang Setiawan
NPM 1512110253

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karya ku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku Bapak Sadam dan Ibu Darsih yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku. Semoga Allah selalu memberi kesehatan, kebahagiaan, umur yang panjang, dipermudahkan segala pekerjaannya, dilancarkan Rezkinya, cita-citanya dan dikabulkan Do'a-do'a terbaiknya.

Adikku Asep Aldiansyah yang sangat aku sayangi. Semoga selalu dalam lindungan Allah, Semoga menjadi anak yang shalih, anak yang sukses masa depannya sehingga jadi anak yang bisa di andalkan dan di banggakan keluarga terutama bagi ibu dan bapakku.

Teman terbaik dan sangat spesial saat kuliah Kadek Carita, Muarief, Henry Wijayanto, Achmad Nur Setiawan, Andika Saputra, Yanu Adi Sukma, Akbar Wisnu Aji, Rubi m.m dan Dididk Trijaya yang selalu membantu, menemani, mengajari, dan berjuang bersama-sama saat kuliah dari semester awal hingga semester akhir. Semoga kalian semua jadi orang-orang yang baik dan jadi anak-anak kebanggaan keluarga terutama kedua ibu dan bapak.

Pembimbingku Ibu. Betty Magdalena, S.Pd., M.M yang aku hormati Terimakasih atas semua nasihat, ilmu dan pengorbanan waktu, tenaga, dengan penuh keikhlasan dan kebaikan yang telah diberikan kepadaku. Semoga Allah membalas semua amal perbuatan baik dan selalu diberikan kesehatan, dipermudahkan segala kegiatan, karir dan cita-citanya serta dilancarkan rezkinya

Teman angkatan 2015 tercinta khususnya Program Studi Manajemen.

Almamater IIB Daramajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.

Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

MOTTO

*Lapangkan lah hatimu maka sebesar apapun masalah akan terasa
sangat kecil.*

(Nanang Setiawan)

*Ikhlaslah dalam segala hal dan jangan lupa libatkan Allah disegala
sesuatumu.*

(Nanang Setiawan)

*Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau hidup selamanya
beramalah seakan-akan kau mati esok.*

(HR. BUKHARI)

ABSTRAK

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BULANAN DAN KHT PADA PT. PRIMA ALUMGA MESUJI LAMPUNG BAGIAN PERKEBUNAN

Oleh
NANANG SETIAWAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Alumga Mesuji Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Perbandingan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode komparatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Alumga Mesuji Lampung sebanyak 171 karyawan. Adapun sampel dalam penelitian adalah 64 karyawan. Masing-masing terdiri dari karyawan Bulanan 22 karyawan. KHT 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik *purposive sampling*. dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *independent t-Test*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

Kata Kunci : Kinerja, Jumlah Pekerjaan, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja Sama.

ABSTRACT
**A COMPARATIVE ANALYSIS OF MONTHLY EMPLOYEE
PERFORMANCE AND KHT AT PT. PRIMA ALUMGA MESUJI
LAMPUNG PLANTATION DIVISION**

By:
NANANG SETIAWAN

This research was conducted at PT. Prima Alumga Mesuji Lampung. The objective of this study was to analyze the comparison of monthly employee performance and KHT at PT. Prima Alumga Mesuji Lampung plantation division. This type of research was the quantitative research with a comparative method. The population of this research was the employees of PT. Prima Alumga Mesuji Lampung as many as 171 employees. The sample in this study was 64 employees. Each consisted of 22 monthly employees and 44 KHT employees. The sampling technique used in this study was the *purposive sampling* technique and the data analysis used in this study was the independent t-test. The results of this study stated that there were differences between the performance of monthly employees and KHT at PT. Prima Alumga Mesuji Lampung plantation division.

**Keywords: Performance, Number of Jobs, Quality of Work, Timeliness,
Attendance, Cooperation Ability**



PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan ini hasil penelitian (skripsi) yang berjudul : Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, S.E., M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos, M.M.
5. Wakil Rektor IV Bidang Humas, DGDM, LPM, dan IO, Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M.S
6. Dr. Faurani Santi Singagerda, SE., M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
7. Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.
8. Ibu. Betty Magdalena S.Pd., M.M. Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah selalu memberi kebahagiaan, ketenangan, kesehatan, panjang umur, dilanacarkan rizkinya, dipermudah pekerjaan dan karirnya kemudian dipermudahkan segala rencana dan kegiatannya.
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Program Studi Manajemen

yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajarannya.

10. Pihak PT. Prima Alumga Mesuji Lampung yang telah membantu dan memperlancar penelitian saya hingga terselesaikan skripsi saya.
11. Teman-temanku yang selalu menemaniku dari awal kuliah sampai lulus kuliah semoga kita sukses.
12. Seluruh angkatan manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
13. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Nanang Setiawan

NPM 1512110253

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	11
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	12
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	12
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	12
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....	12
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Bagi Peneliti.....	12
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	12
1.5.3 Bagi Institusi	13
1.6 Sistematika Penulisan	13

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja.....	15
2.1.1 Pengertian Kinerja	15
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	16
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	16
2.1.4 Indikator Kinerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pikir	21
2.4 Pengembangan Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Sumber Data.....	23
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.4 Populasi dan Sampel	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel	27
3.5 Variabel Penelitian.....	27
3.6 Operasional variabel	28
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	28
3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	29
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	30
3.8.1 Uji Normalitas.....	30
3.8.2 Uji Kesamaan Varian.....	30
3.9 Metode Analisis Data.....	31
3.10 Pengujian Hipotesis	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	33
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	33
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	34
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	37
4.2.1 Hasil Uji Validitas	37
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	40
4.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	40
4.1.1 Uji Kesamaan Varian.....	40
4.4 Hasil Analisis Data.....	41
4.4.1 Independent Sampel t- Test Karyawan Bulanan dan KHT.....	41
4.5 Pembahasan.....	43
4.5.1 Pembahasan Kinerja Karyawan Bulanandan KHT.....	43

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	44
5.2 Saran	44

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Selain itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Penelitian terhadap kinerja karyawan diyakini menjadi sangat penting dalam suatu organisasi karna diyakini kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan hasil kinerja individu (karyawan) dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan termasuk instansi pemerintah. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai. Sedangkan setiap peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). (Menurut Darmawan, 2013). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kkuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya pemantauannya akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.

Dari definisi yang di kemukakan para ahli dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang di capai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada satu priode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari suatu organisasi dimana individu tersebut bekerja baik kualitas maupun kuantitas.

Bagi karyawan, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan sendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat karyawan tersebut semakin ahli dan berpengalaman dalam bidangnya. Sebaliknya, tingkat kinerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya sehingga sukar untuk didemosikan, dan pada ahirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan kerja.

PT.Prima Alumga merupakan produsen buah kelapa sawit, letaknya di Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung. PT. Prima Alumga adalah salah satu perusahaan swasta atau perusahaan asing, perusahaan ini berdiri pada tahun 2010, sebelumnya adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri kelapa herbisida yang dikelola oleh PT. Sac-Nusantara. Kemudian di beli oleh PT, JM (induk PT. Prima Alumga) dan

diberi nama dengan PT. Prima Alumga Mesuji Lampung, Perusahaan ini memiliki ratusan karyawan dan membaginya menjadi beberapa bagian, seperti bagian perkebunan, bagian workshop, bagian logistik, bagian tata usaha dan bagian keamanan. Luas tanah Hak Guna Usaha (HGU) yang dimiliki PT. Prima Alumga Mesuji Lampung adalah 12.000000 hektar yang tanahnya berdekatan dengan perusahaan lain seperti Bumi Waras (BW) dan Sinar Mas Group. Dengan seluas tanah tersebut maka PT. Prima Alumga Mesuji Lampung membaginya menjadi estate yaitu dengan nama Estate H1, Estate H2 dan Estate H3, dan luas tanah yang jumlahnya berbeda-beda. Jadi dalam menjalankan usaha PT. Prima Alumga Mesuji Lampung memberikan ketetapan setatus (regulasi) kepada pekerjanya atau karyawan dengan 2 jenis masing-masing adalah:

1. Karyawan Bulanan

Untuk menyandang sebagai karyawan Bulanan pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung adalah karyawan yang secara kemampuan dalam bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan dengan perusahaan dan mempunyai kemampuan individu yang baik, sangat berkontribusi dalam bekerja, bukan hanya sekedar dapat menyelesaikan tugas nya sebagai bawahan akan tetapi dapat memberikan ide-ide yang baik bagi pimpinan maupun dalam unit kerjanya, peran dan loyalitas nya terhadap perusahaan benar-benar dibutuhkan dalam bekerja dan ditunjang lagi dengan masa kerjanya diperusahaan sudah lebih dari 5 tahun, karyawan Bulanan ini sudah bisa mendapatkan hak-hak dan kewajibannya sebagai karyawan Bulanan, seperti contohnya sudah diberi fasilitas ruamah, insentif gaji, uang lembur, hak cuti, uang PHK dan jamianan kesehatan berupa BPJS kemudian yang surat keputusan (SK) karyawan ditandatangani langsung oleh Direktur Utama PT. Prima Alumga Mesuji Lampung.

2. Karyawan Harian Tetap (KHT)

Untuk menyandang sebagai karyawan harian tetap (KHT) pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung adalah karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari 4 bulan bekerja di perusahaan dan dalam satu pekan jumlah kerjanya lebih dari 5 hari bekerja, perbedaannya dengan karyawan Bulanan, bila karyawan harian tetap, belum bisa mendapatkan hak cutinya sebagai karyawan perusahaan dan sistem pembayaran gajinya dihitung dalam perhari bukan dalam bulanan, akan tetapi bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan harian tetap sama saja, seperti adanya jaminan kesehatan BPJS dan fasilitas rumah beserta isinya.

Karyawan bulanan dan KHT PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan memulai berangkat bekerja pada pukul (05:AM) mereka melakukan absensi terlebih dahulu dan pembagian tugas kerja. Setelah selesai pembagian tugas pekerjaan para karyawan berangkat ke areal kerja dan memulai operasional kerjanya pada pukul (07:00 AM) hingga pukul (14:00 PM).

Dalam operasional kerjanya para karyawan Bulanan dan KHT bagian perkebunan terbilang sama saja jenis pekerjaannya, mereka mempunyai tanggung jawab penuh dibagian lapangan atau perkebunan dari awal pembibitan hingga sampai pemanenan buah kelapa sawit yang telah matang, maka dari itu karyawan Bulanan dan KHT bagian perkebunan banyak membagi operasional kerjanya seperti memanen buah kelapa sawit, membasmi tumbuhan lain yang dapat mengganggu pertumbuhan kelapa sawit, menyemprot menggunakan tangki gendong, memupuk batang kelapa sawit dan memanen buah sawit yang telah matang.

Akan tetapi status mereka berbeda, karena karyawan bulanan sistem pembayaran gajinya dalam hitungan satu Bulan penuh walaupun dalam satu Bulan itu karyawan tidak masuk bekerja akan tetapi dengan alasan yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati antara karyawan dan pihak perusahaan.

Berbeda dengan karyawan KHT, walaupun status mereka sebagai karyawan tetap, akan tetapi mereka sistem pembayaran gajinya dihitung dalam perhari bukan dalam bulanan, apabila mereka tidak berangkat bekerja dalam satu hari dalam satu bulan yang sama maka mereka karyawan KHT tidak di bayar.

Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan seperti PT. Prima Alumga Mesuji Lampung merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan, perusahaan menginginkan kinerja karyawannya, baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, disisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di suatu perusahaan seperti PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan khususnya karyawan Bulanan maupun KHT, yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja.

Penilaian kinerja karyawan adalah salah satu proses yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan, berarti kinerjanya rendah termasuk pada kinerja yang tidak baik.

Pentingnya penilaian kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan sebagai bahan evaluasi keunggulan maupun kelemahan dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan bulanan dan KHT pada PT, Prima Aumga Mesuji Lampung bagian perkebunan yang nantinya akan berdampak pada kesuksesan pada PT, Prima Alumga Mesuji Lampung.

Adapun tabel 1.1 Standar kriteria penilaian kinerja karyawan bulanan dan KHT pada PT, Prima Alumga Mesuji Lampung khususnya bagain perkebunan.

Tabel 1.1
Standar Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Bulanan dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan

IndikatorPenilaian	Kriteria Penilaian	Nilai Skor
Karyawan secara konsisten mampu memberikan kontribusi melampaui target yang ditetapkan, dan dapat merealisasikan ide-ide baru ataupun program perbaikan dan mendatangkan kemajuan di unit kerjanya.	Outstanding	5
Karyawan memberikan kontribusi melampaui target yang ditetapkan dan konsisten di setiap kondisi kerja baik eksternal maupun internal.	Very Good	4
Karyawan mencapai target yang ditetapkan dan sewaktu-waktu memberikan kontribusi melebihi target yang ditetapkan.	Good	3
Karyawan tidak memenuhi standar target yang ditetapkan sesuai tuntutan kerja yang telah disepakati bersama.	Not Good	2
Karyawan tidak memenuhi standar target yang ditetapkan, memberikan kontribusi dibawah standar minimal pencapaian atau tuntutan pekerjaan dan kurang memberikan usaha yang optimal untukmencapai standar tersebut.	Minus	1

Sumber: PT. Prima Alumga Mesuji Lampung

Tabel 1.1 adalah standar kriteria penilaian kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan, dimana dijelaskan terdapat kriteria nilai skornya sebagai berikut :

5. (Outstanding) yang berarti karyawan diluar cuti absen dalam 1 tahun tidak melebihi 5%, karyawan selalu datang pada tepat waktu pada pukul (05:00 AM). Dapat membangun hubungan kerja yang baik, seperti menjalin komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja ataupun pimpinan. Secara sikap dan perilaku karyawan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan mampu melampaui target kerja, seperti dalam memupuk tanaman sawit melebihi 600 kg perhari dan menyemprot hama tanaman melampaui 150 liter air yang bercampur bahan kimia dan memanen buah sawit selalu konsisten dalam satu tahun melebihi target yaitu 1000 kg dalam perhari, selain itu karyawan dapat merealisasikan ide-ide baru ataupun program perbaikan bahkan mendatangkan kemajuan di unit kerjanya dan karyawan sangat handal dalam mengaplikasikan kemampuan/skilnya secara pro aktif, mampu memberikan kontribusi kepada tim/unit kerja dengan efektif dan mampu membimbing rekan kerja lainnya dengan pengawasan atasan yang sangat minimal.
4. (Very Good) dalam hal ini karyawan dapat melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan secara konsisten dalam setiap harinya dalam kondisi kerja seperti menyemprot hama tanaman 150 liter perhari menggunakan tangki gendong, dan memupuk tanaman sawit bisa menghabiskan lebih dari 600 kg dalam perhari selama satu tahun penuh, tingkat absensinya di luar cuti tidak kurang dari 6%.
3. (Good) Dalam kriteria ini karyawan mencapai target yang ditetapkan dan sewaktu-waktu memberikan kontribusi melebihi target yang telah ditetapkan seperti dalam perhari dapat menyelesaikan 150 liter air bercampur bahan kimia yang disemprotkan ke hama tanaman menggunakan tangki gendong, dan memupuk 600 kg ke batang kelapa sawit dalam perhari.

2. (Not Good) dalam kategori ini Karyawan tidak memenuhi standar target yang ditetapkan sesuai tuntutan kerja yang telah disepakati bersama, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan seperti memupuk sawit yang tidak pernah mencapai target yang telah disepakati yaitu 600 kg dalam sehari, menyemprot hama tanaman yang karyawan tidak dapat menghabiskan 150 liter air yang bercampur bahan kimia dan tidak pernah mencapai 1000 kg saat bekerja memanen buah sawit.

1. (Minus) dalam kategori ini karyawan tidak memenuhi standar target yang ditetapkan, memberikan kontribusi dibawah standar minimal pencapaian atau tuntutan pekerjaan dan kurang memberikan usaha yang optimal untuk mencapai standar tersebut seperti tidak pernah sampai 1000 gk ketika memanen buah sawit, tidak bisa menghabiskan 600 kg pupuk tanaman dan sering salah semprot yang harusnya menyemprot tumbuhan lain malah terkena tanaman kelapa sawit dan secara kedisiplinan buruk tingkat absensinya di atas 8-10% di luar cuti dalam satu tahun.

Dari kriteria dan indikator di atas penulis melakukan wawancara dengan salah satu Asst. Manajemen SDM yaitu Bapak Darmawansyah mengenai sistem kerja karyawan dan mendapatkan sebuah data rekap penilaian kinerja karyawan Bulanan dan KHT PT. Prima Alumga Mesuji Lampung khususnya bagian perkebunan tahun 2018.

Adapun tabel 1.2 di bawah ini adalah rekap penilaian kinerja karyawan bulanan dan KHT PT. Prima Alumga Mesuji lampung bagian perkebunan dari Januari-Desember 2018.

Tabel 1.2

Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Bulanan dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan Januari-Desember 2018

Nilai Skor	Kriteria Penilaian	Bulanan	KHT
5	Outstanding	-	-
4	Very Good	17	-
3	Good	4	2
2	Not Good	1	12
1	Minus	-	28
Total		22	42

Sumber PT. Prima Alumga Mesuji Lampung 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas mengenai penilaian kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan dari Januari-Desember 2018.

Dilihat dari total 22 karyawan Bulanan terdapat 17 karyawan yang mendapatkan kriteria (Very Good) berarti dalam hal ini karyawan Bulanan dapat melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan secara konsisten dalam setiap harinya dalam kondisi kerja seperti menyemprot hama tanaman 150 liter perhari menggunakan tangki gendong, dan memupuk tanaman sawit bisa menghabiskan lebih dari 600 kg dalam perhari selama satu tahun penuh, tingkat absensinya di luar cuti tidak kurang dari 6%.

Kemudian terdapat 4 karyawan Bulanan yang termasuk dalam kriteria (Good) berarti karyawan dapat menyelesaikan targetnya seperti 150 liter air

bercampur bahan kimia yang disemprotkan ke hama tanaman menggunakan tangki gendong, dan memupuk 600 kg ke batang kelapa sawit dalam sehari. Dan hanya terdapat 1 karyawan Bulanan yang termasuk dalam kategori (Noot Good) yang berarti karyawan termasuk dalam kategori tidak memenuhi standar target yang ditetapkan sesuai tuntutan kerja yang telah disepakati bersama, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan seperti memupuk sawit yang tidak pernah mencapai target yang telah disepakati yaitu 600 kg dalam sehari, menyemprot hama tanaman yang karyawan tidak dapat menghabiskan 150 liter air yang bercampur bahan kimia dan tidak pernah mencapai 1000 kg saat bekerja memanen buah sawit.

Bila dilihat dari kolom ke 4 yaitu karyawan KHT dari total 42 karyawan terdapat 2 karyawan yang mendapatkan hasil (Good) berarti karyawan tersebut hanya bisa menyelesaikan target kerjanya seperti menyemprot menggunakan tangki gendong 150 liter air bercampur bahan kimia dan dapat memupuk tanaman sawit sebanyak 600 kg dalam 1 hari dan tidak dapat merealisasikan ide-ide baru ataupun program perbaikan bahkan mendatangkan kemajuan di unit kerjanya.

Pada kriteria (Not Good) terdapat 12 karyawan KHT dalam hal ini berarti karyawan termasuk dalam kategori tidak memenuhi standar target yang ditetapkan sesuai tuntutan kerja yang telah disepakati bersama, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan seperti memupuk tanaman kelapa sawit yang tidak pernah mencapai target yang telah disepakati yaitu 600 kg dalam sehari, menyemprot hama tanaman karyawan tidak dapat menghabiskan 150 liter air yang bercampur bahan kimia dan tidak pernah mencapai 1000 kg saat bekerja memanen buah sawit.

Yang terakhir yaitu terdapat kriteria (Minus) dimana ada 24 karyawan KHT yang termasuk dalam kategori tersebut artinya karyawan tidak memenuhi standar target yang ditetapkan seperti menyelesaikan 600 kg pupuk, 1000 kg

buah sawit dan menyemprot tanaman liar sebanyak 150 liter air, selain itu tidak bisa memberikan kontribusi dibawah standar minimal pencapaian atau tuntutan pekerjaan dan kurang memberikan usaha yang optimal untuk mencapai standar tersebut dan tidak mempunyai kedisiplinan yang baik seperti sering tidak berangkat bekerja dengan alasan yang tidak jelas, sikap dan perilaku yang tidak baik dengan pimpinan dan rekan kerja.

Berdasarkan dari hasil rekap penilaian kinerja karyawan bulanan dan KHT PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan 2018, bahwa kinerja karyawan Bulanan jauh lebih baik dibandingkan dengan karyawan KHT, tentunya hal ini menjadi pokok permasalahan bagi perusahaan karna karyawan kebun dikatakan jantungnya dari perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas peneliti tertarik untuk melihat lebih lanjut tentang perbandingan kinerja karyawan bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan maka penulis mengangkat judul :

“Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan”

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana perbedaan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasnya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan peneliti adapun ruang lingkup penelitian adalah mengetahui Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

1.3.1 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini adalah Perbandingan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

1.3.2 Ruang lingkup subjek penelitian

Subjek Penelitian ini adalah karyawan Bulanan dan KHT PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang Lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Prima Alumga Mesuji Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dimulai dilaksanakan pada Bulan Maret 2019-September 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis perbedaan Kinerja Karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pemahaman ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tentang Kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi PT. Prima Alumga Mesuji Lampung dan sebagai bahan masukan dalam menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan..

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang Manajemen umumnya dalam bidang Sumber Daya Manusia pada khususnya serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IIB Darmajaya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam penelitian ini, yang di dalamnya terdapat sub bab yaitu Latar Belakang, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan tentang Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat uraian tentang variabel yang digunakan, populasi dan sampel, metode penelitian, lokasi penelitian, rancangan penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis, saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi kuesioner penelitian, dan data tentang penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karna setiap karyawan mempunyai sifat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan memperhatikan karyawannya saat bekerja.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja adalah tingkat yang di harapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat dislesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchamrks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Hal ini juga didukung Darmawan (2013:177) menyebutkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas harus dipantau secara terus menerus perkembangan nya pemantaun akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:233) penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau melihat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakannya kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian Kinerja dapat ditinjau kedalam dan jumlah kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan Kinerja yang baik.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:235) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri dalam setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai setiap kinerja antar individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak individu bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan

pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang kinerjanya rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya dan akan ditingkatkan pendidikannya.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada berkaitan antar satu subsistem yang lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam pengisian posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan dimiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun

kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk.

1. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus diselesaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

2. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Satu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

4. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan kerja lainnya.

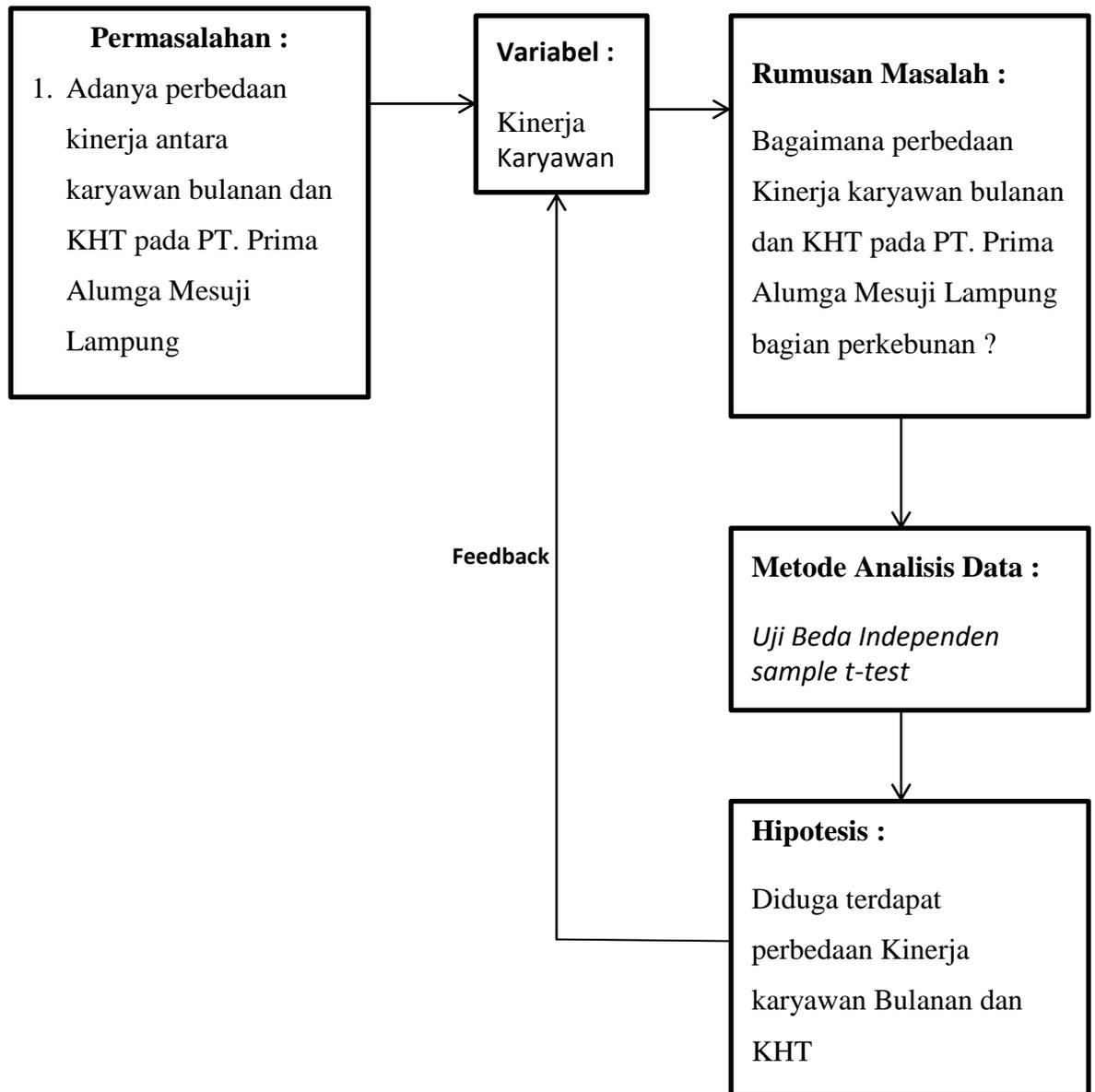
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Jhon Simon (2017)	Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Tetap dan Karyawan Outsorcing Pada PT. Kereta Api Indonesia (Psrsero) Divre 1 Sumatra Utara	T-test	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanaya perbedaan Kinerja karyawan Tetap dan karyawan Outsorcing pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatra Utara
2	Nurhikmah Putri (2017)	Analisis Perbandingan Karyawan Tetap dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makasar	T-test	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Outsorcing (Kontrak) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makasar
3	Ayu Rahmania Firdausi (2014)	Analisis Perbedaan Kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Lamipak primula Indonesia	T-test	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanaya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia
4	Michael A. Batteng (2017)	Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Manado	T-test	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Kesehatan Manado
5	Dra. Ida M. Manilang, M.si (2017)	Perbandingan Kinerja karyawan sebelum dan sesudah pemberian pendidikan dan pelatihan pada PT. Asuransi Intra Cabang medan	T-test	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sesudah dan sebelum mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja pada PT, Asuransi Intra Asia Cabang Medan

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.



2.4 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

Perbandingan Kinerja Karyawan Bulanan dan KHT

Bila dilihat dari populasi antara karyawan Bulanan dan KHT maka populasi karyawan KHT lebih banyak daripada karyawan Bulanan akan tetapi Kinerja karyawan Bulanan lebih baik daripada karyawan KHT Menurut (Mochtar Mas'ood, 2008: 26-29) Dalam analisa perbandingan biasanya melalui tiga tahap yaitu: tahap pertama merupakan kegiatan dikriptif untuk mencari informasi, tahap kedua memilah-milah informasi berdasarkan klasifikasi tertentu, dan tahap ketiga menganalisa hasil pengklasifikasian itu untuk dilihat keteraturan dan hubungan antara berbagai variabel. Studi perbandingan bisa memberikan kepada kita perspektif tentang lembaga-lembaga, kebaikan dan keburukan dan apa yang menyebabkan lembaga-lembaga itu terbentuk.

Berdasarkan penelitian terdahulu Jhon Simon (2017) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Kinerja Pegawai Tetap dan Karyawan Outsorcing Pada PT. Kereta Api I Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan Kinerja karyawan Tetap dan karyawan Outsorcing pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatra Utara ndonesia (Pesrsero) Divre 1 Sumatra Utara”.

Menjelaskan secara umum bahwa karyawan dengan setatus Bulanan lebih diuntungkan karna bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan lebih baik dari pada karyawan KHT. Kaitan dengan pernyataan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Diduga bahwa terdapat perbedaan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Anwar Sanusi (2018:128), jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode komparatif. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan dengan menggunakan uji beda *independen sample t-test*.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data primer. Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data primer yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada didalam perusahaan. Menurut Sugiyono (2013:27), metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan dengan menyebarkan kuesioner.

Menurut Anwar Sanusi (2017:109), kuesioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah karyawan Bulanan dan KHT PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan

Adapun skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Menurut Anwar Sanusi (2017:59), Skala Likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Anwar sanusi 2017)

Berdasarkan Tabel 3.1 bahwa angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan.

- a. Wawancara, menurut Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondenya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara tentang Kinerja dan sistem kerja kepada Asst. Manager HRD Bpk. Darmawansyah dan mendapatkan data Indikator penilaian kinerja karyawan dan rekap penilaian kinerja karyawan Bulanan dan KHT bagian perkebunan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan juga benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Alumga Mesuji Lampung yang berjumlah 157 karyawan. Adapun data jumlah karyawan PT. Prima Alumga Mesuji Lampung dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini sebagai berikut.

Tabel 3.2**Jumlah Karyawan PT. Prima Alumga Mesuji Lampung 2018**

No	Divisi/bagian	Jabatan	Jumlah
1	PC	Plantation Controler	1
2	Perkebunan	- Manager Estate	3
		- Asst. Manager	3
		- Harvesting/Manual FC III Bulanan	22
		- Harvesting/Manual FC III KHT	42
3	KTU	- SR Estate Administrator	1
		- IT	1
		- Account Asst	6
		- Acc Clerk	
4	Worshop	- Asst. Manager	1
		- Surveyor	1
		- Mekanik	6
		- Electrician	3
		- Opt Gest	12
		- Driver	12
5	SDM	- Asst. Mngr. Hrga	1
		- HR Asst	1
		- HR. Clerk	3
6	Security	- SR. Asst. Manager Humas	1
		- Head Security	3
		- Anggota Security	28
		- Woshman	14
7	Klinik	- Hospital Asst	1
		- Sefety Oficer	3
		- Driver	1
Total			171

Sumber PT. Prima Alumga Mesuji Lampung 2018.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2018:124) Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sampel penelitiannya adalah sebanyak 64 karyawan. Masing-masing Bulanan 24 karyawan dan KHT 42 karyawan PT. Prima Alumga Mesuji lampung bagaian perkebunan

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:60). Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditari kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan satu variabel tunggal yaitu Kinerja.

3.6 Devinisi Operasional Variabel

Devinisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dan variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja	Menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja adalah tingkat yang di harapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat di selesaikan	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang di capai seorang karyawan	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:223) validitas instrument adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang melakukan fungsi ukurannya. Ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson).

Kriteria uji validitas instrument adalah :

Menentukan nilai probabilitas (sig) pada α sebesar 0,05 (5%)

1. Bila Sig < Alpha (0,05) maka instrumen tidak valid
Bila Sig > Alpha (0,05) maka instrumen valid
2. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS
3. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai korelasi yang tercantum dalam tabel pada α = 5%

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:172) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.5

Interpretasi nilai r alpha indeks korelasi

Koefisien r	Kategori
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat rendah

Sumber Sugiyono(2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisa Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Menurut Sugiyono (2018:124) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $Sig > 0,05$.

3.8.2 Uji Kesamaan Varian

Sebelum dilakukan uji t test (independent t test) dilakukan uji kesamaan varian dengan F test (Levene's Test), uji ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah varian dari kedua kelompok ini sama atau tidak. Artinya jika varian sama, maka penggunaan *Equal Variances Assumed* (diasumsikan varian sama) dan jika varian berbeda menggunakan *Equal Variances Not Assumed* (diasumsikan varian berbeda). Pengujian dua varian sampel (*Levene's Test For Equality Of Variances*).

1. Hipotesis:

Ho : Kedua sampel memiliki varian yang sama

Ha : Kedua sampel memiliki varian yang berbeda

2. Ketentuan

Apabila $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Apabila $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

3. Kesimpulan

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji t-independent sampel T-test

Menurut Suliyanto (2018), *uji independen sample t-test* uji ini digunakan untuk membandingkan dua rata-rata dari dua sampel dimana antar sampel saling bebas atau tidak memiliki hubungan. Untuk menentukan batas sama atau berbeda maka digunakan. Misalnya dalam penelitian ini membandingkan antara kinerja karyawan Bulanan dan KHT PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan. Cara analisis data menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 0,05. uji t dua sampel bebas.

Kriteria Pengujian :

Ho : tidak dapat ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$

Ha : tidak dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$

3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji independen sample t-Test pada penelitian ini mengenai perbandingan kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan dalam perhitungan menggunakan bantuan program SPSS 20. Uji independen sample t-test digunakan untuk menguji signifikansi dan untuk membandingkan dua rata-rata dari dua sampel dimana antar sampel saling bebas atau tidak memiliki hubungan. Uji independen sample t-test ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dan derajat bebas / dk = n-2, dengan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

Ho = Tidak ada perbedaan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

Ha = Ada perbedaan Kinerja karyawan Bulanan dan KHT pada PT, Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai karyawan pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	41	64%
Perempuan	23	36%
Jumlah	64	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah yang tertinggi karyawan pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan berdasarkan jenis kelamin adalah responden Laki – laki sebanyak 41 orang atau sebesar 64%.

2. Usia

Gambaran umum mengenai karyawan pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 30 Tahun	27	42%
31 Tahun – 40 Tahun	26	41%
31 Tahun – 40 Tahun	11	17%
Jumlah	64	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah yang tertinggi karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan berdasarkan usia adalah karyawan dengan usia 17 Tahun – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 42%.

3. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai karyawan pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Jumlah	Persentase
0 – 4 Tahun	29	45%
5 – 9 Tahun	35	55%
Jumlah	64	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah tertinggi karyawan pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan berdasarkan lama kerja adalah karyawan dengan lama kerja 5 – 9 Tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 55%.

4. Status karyawan

Gambaran umum mengenai karyawan pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan Lampung berdasarkan status karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status	Jumlah	Persentase
Bulanan	22	34%
KHT	42	65%
Jumlah	64	100%

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah tertinggi karyawan pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan berdasarkan status karyawan adalah dengan karyawan KHT sebanyak 42 orang atau sebesar 65%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Karyawan berdasarkan Kinerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tingkat capaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	0	0%	9	14%	45	70%	10	16%	0	0%
2.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat.	0	0%	4	6%	44	69%	14	22%	2	3%
3.	Selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0%	9	14%	42	65%	13	20%	0	0%
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	0	0%	4	6%	40	63%	15	23%	5	8%

5.	Hasil atau jumlah pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	0	0%	3	5%	46	72%	15	23%	0	0%
6.	Merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.	0	0%	10	16%	44	69%	10	16%	0	0%
7.	Kualitas hasil pekerjaan, dapat di terima oleh atasan.	0	0%	11	17%	49	75%	4	6%	0	0%
8.	Kualitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang yang diharapkan perusahaan.	0	0%	8	13%	48	75%	8	13%	0	0%
9.	Mampu bekerja dengan teliti sesuai kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0	0%	10	16%	50	78%	3	4%	1	1%
10.	Selalu berusaha menghasilkan kualiatas pekerjaan yang baik dibandingkan hari sebelumnya.	0	0%	9	14%	44	69%	9	14%	2	3%
11	Berinsiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.	0	0%	4	6%	37	58%	21	33%	2	3%
12	Menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang hasil kualitas pekerjaan.	0	0%	9	14%	27	42%	24	38%	2	3%
13	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0	0%	5	7%	47	73%	12	19%	0	0%
14	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja.	0	0%	4	6%	36	56%	22	34%	0	0%
15	Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	0	0%	2	3%	29	45%	26	40%	7	11%
16	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	0	0%	0	0%	44	69%	20	31%	0	0%
17	Mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika mengalami masalah dalam proses penyelesaian pekerjaan.	0	0%	3	4%	50	78%	11	17%	0	0%
18	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0%	5	7%	36	56%	16	25%	7	11%

	untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.										
19	Berdasarkan data absen, datang dan pulang tepat waktu.	0	0%	6	9%	37	59%	16	25%	7	8%
20	Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.	0	0%	9	14%	44	69%	2	3%	0	0%
21	Tidak pernah membolos dalam bekerja.	0	0%	4	6%	37	59%	21	33%	2	3%
22	Selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.	0	0%	9	14%	27	42%	24	38%	4	6%
23	Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	0	0%	5	8%	47	73%	12	19%	0	0%
24	Selalu mentaati jam kerja yang telah di tentukan perusahaan.	0	0%	4	6%	36	56%	22	34%	2	3%
25	Dalam bekerja selalu menghormati sesama karyawan.	0	0%	2	3%	29	45%	26	40%	7	11%
26	Dalam menyelesaikan pekerjaan lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja.	0	0%	0	0%	44	69%	20	31%	0	0%
27	Dalam menjalankan tugas kami sesama karyawan saling berkontribusi.	0	0%	3	4%	50	78%	11	17%	0	0%
28	Kerja sama antar karyawan merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.	0	0%	5	8%	36	56%	16	25%	5	8%
29	Sesama karyawan diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra ketat.	0	0%	6	9%	37	59%	15	25%	5	8%
30	Dalam bekerja mempunyai inisiatif untuk saling membantu sesama rekan kerja.	0	0%	10	16%	48	75%	5	8%	1	1%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 6 dan 9 yaitu Merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan dan Mampu bekerja dengan teliti sesuai kualitas pekerjaan

yang diberikan perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 10 responden atau 16% dan yang terkecil pada pernyataan 6 dan 16 yaitu Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda dan Dalam menyelesaikan pekerjaan lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja. dengan jumlah 0 responden atau 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka valid dan apabila $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka tidak valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	sig	alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,024	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 17	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 19	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 20	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 21	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 22	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 23	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 24	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 25	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 26	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 27	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 28	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 29	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 30	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel mengenai kepuasan konsumen atas pelayanan berdasarkan kepentingan dan kinerja menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6

Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.6 Daftar Interpretasi Koefisien Reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kinerja	0,916	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 nilai cronbach's alpha yaitu variabel kinerja dengan nilai sebesar 0,916 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS . Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kinerja	0,652	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Variabel Kinerja dengan tingkat signifikan diperoleh $0,652 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Kesamaan Varian (*Levene's Test*)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varian dari kedua kelompok populasi dianggap sama atau tidak. Berikut uji kesamaan varian dengan F test (*Levene's Test*):

Tabel 4.9

Hasil Uji *Levene's Test Of Equality of Variances*

	Sig
Status karyawan <i>Based on Mean</i>	0,028

Sumber : Data diolah,2019

1. Hipotesis:

Ho : Kedua sampel memiliki varian yang sama

Ha : Kedua sampel memiliki varian yang berbeda

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila sig > 0,05 maka Ho diterima

Apabila sig < 0,05 maka Ho ditolak

Keputusan:

1. Hasil perhitungan *Levene's Test Of Equality of Variances* pada status karyawan.

Berdasarkan tabel di atas nilai *Levene* ditunjukkan pada baris *Based on Mean* nilai *p value* (sig) $0,028 < 0,05$ maka H_a diterima, menunjukkan bahwa kedua sampel memiliki varian yang berbeda.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Independent Sampel t- Test Status karyawan

Tabel 4.10

Hasil Uji Independent Sampels t-Test Status Karyawan

		Sig (2 tailed)
Status Karyawan	Equal Variences assumed	0,039

Sumber : Data diolah, 2019

Pengujian rata-rata dua sampel (*t-test for equality of means*)

Karena kedua sampel mempunyai varian yang sama maka pengujian terhadap nilai rata-rata sebaiknya menggunakan dasar *Equal Variances Assumed* (diasumsikan kedua sampel mempunyai varian yang sama).

1. Hipotesis

H_0 : Tidak Terdapat Perbedaan Kinerja Karyawan Bulanan Dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan

H_a : Terdapat Perbedaan Kinerja Karyawan Bulanan Dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

3. Hasil Uji Independent Sampel t- test Status karyawan

Dari Tabel 4.9 Independet sampel t- test nilai probabilitas (sig) $0,039 < 0,05$, maka H_a diterima berarti terdapat perbedaan kinerja karyawan Bulanan Dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan.

Tabel 4.11

Hasil Uji Group Statistics Status karyawan

Kinerja		N	Mean
Status Pekerjaan	Karyawab Bulanan	22	87,14
	KHT	42	81,67

Sumber: Data diolah, 2019

Rata-Rata Kinerja Karyawan Bulanan Dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan

Tabel grup statistik merupakan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa kinerja karyawan Bulanan nilai mean sebesar 87,14 dan kinerja karyawan KHT nilai mean 81,67 Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata Karyawan Bulanan lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata Karyawan KHT.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada tidaknya terdapat perbedaan kinerja karyawan Bulanan Dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan. Dalam penelitian ini didapatkan uji Independent sampel t-test pada status karyawan sebesar 0,39 yang artinya terdapat perbedaan kinerja Karyawan Bulanan Dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan.

4.5.1 Perbedaan Kinerja Karyawan Bulanan Dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan.

terdapat perbedaan Kinerja Karyawan pada Karyawan Bulanan Dan KHT Pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung Bagian Perkebunan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jhon Simon (2017) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Kinerja Pegawai Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Kereta Api I Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan Kinerja karyawan Tetap dan karyawan Outsourcing pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatra Utara ndonesia (Pesrsero) Divre 1 Sumatra Utara”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t-Test bahwa kinerja karyawan Bulanan lebih tinggi dibandingkan dengan KHT. Karena berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bulanan nilai mean sebesar 87,14 dan kinerja karyawan KHT nilai mean 81,67. Dikarenakan sistem gaji yang dihitung dalam perbulan, Surat keputusan (SK) karyawan yang langsung ditandatangani oleh direktur utama PT. Prima Alumga Mesuji Lampung dan kompensasi yang lebih jelas, oleh karena itu karyawan Bulanan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan KHT.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan perhitungan secara t-Test dapat disimpulkan, mengenai perbandingan kinerja karyawan bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Mesuji Lampung bagian perkebunan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat perbedaan kinerja karyawan bulanan dan KHT.

5.2 Saran

Saran atau rekomendasi kebijakan berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang diuraikan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi karyawan Bulanan diharapkan dapat selalu konsisten dalam bekerja dan dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang di tetapkan perusahaan sehingga dapat mempertahankan Kinerjanya. Dan bagi karyawan KHT harus memperbaiki kinerjanya dengan cara sebagai berikut :
 - a. Dalam menyelesaikan pekerjaan harus ada inisiatif dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasannya.
 - b. Gunakan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan guna untuk menunjang kualitas hasil pekerjaanya.
 - c. Cekatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
 - d. Datang dan pulang harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
 - e. Harus saling menghormati dan saling bekerja sama dengan rekan kerja.
2. Bagi perusahaan diharapkan agar dapat membantu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara sebagai berikut :
 - a. Memberikan pengawasan ekstra ketat kepada karyawan saat dalam jam bekerja.

- b. Membuat kebijakan absensi berbentuk pinger print supaya karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
 - c. Memberikan pelatihan kerja dan cara penggunaan alat kerja yang di fasilitasi perusahaan kepada karyawan guna untuk menunjang hasil kerja karyawan yang lebih produktif
 - d. Mengadakan sosialisasi kerja dan mengajarkan manfaat kerja sama dengan rekan kerja.
 - e. Tanamkan Visi dan Misi perusahaan kepada karyawan sehingga karyan dapat berjalan dengan tujuan yang sama.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikankan variabel yang berbeda dengan menambahkan variabel kinerja berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja dengan metodologi yang berbeda sehingga terdapat keterbaharuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga: Jakarta
- Betteng, Michael A., Lotje Kawet, and Olivia S. Nelwan. (2017). "Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.3.
- Firdausi, Rahmania, Ayu., (2014) "Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada PT. Lampak Primula Indonesia" *jurnal Akutansi*.
- Haerani, Rizkya. (2014). "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 15.1
- Manullang, Ida M. (2019). "Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pemberian Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Asuransi Intra Asia Cabang Medan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 18.2 : 115-136.
- Putri, Nurhikmah.(2017). "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak (outsourcing) pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar". Dis. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Bakry, Bachroni. Rumangkit, Stefanus. (2018) "Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja". Universitas Darmajaya, JIM UPB Volume 6 No.1
- Simon, Jhon. (2017). "Analisis Perbandingan Kinerja dan Karyawan Tetap dan Outsourcing Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre 1 Sumatra Utara". *Publik*, 3(2).
- Sanusi, Anwar, (2012). "Metodologi Penelitian Bisnis". Jkarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018), "Metode Penelitian Pendidikan", Alfabeta Cv, Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018) "Metodologi Penelitian Bisnis", CV. ANDI OFFSET, Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BULANAN DAN KHT PADA PT. PRIMA ALUMGA MESUJI LAMPUNG BAGIAN PERKEBUNAN

Petunjuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Kriteria Penilaian :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
CS	: Cukup Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(Dapat dikosongkan)

2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

3. Usia :
 a. 17 Tahun – 30 Tahun c. 41 Tahun – 50 Tahun
 b. 31 Tahun – 40 Tahun

4. Lama Kerja :
 a. 0 – 4 Tahun
 b. 4 – 9 Tahun

5. Status Karyawan
 a. Bulanan
 b. KHT

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
1.	JUMLAH PEKERJAAN					
	Tingkat capaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat.					
3.	Selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
5.	Hasil atau jumlah pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
6.	Merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.					
7.	KUALITAS PEKERJAAN					
	Kualitas hasil pekerjaan, dapat di terima oleh atasan.					
8.	Kualitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang yang diharapkan perusahaan.					
9.	Mampu bekerja dengan teliti sesuai kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
10.	Selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan hari sebelumnya.					
11.	Berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
12.	Menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang hasil kualitas hasil pekerjaan.					
13.	KETEPATAN WAKTU					
	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
14.	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja.					

15.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					
16.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.					
17.	Mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika mengalami masalah dalam proses penyelesaian pekerjaan.					
18.	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.					
19.	KEHADIRAN					
	Berdasarkan data absen, datang dan pulang tepat waktu.					
20.	Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
21.	Tidak pernah membolos dalam bekerja.					
22.	Selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.					
23.	Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
24.	Selalu mentaati jam kerja yang telah di tentukan perusahaan.					
25.	KEMAMPUAN KERJA SAMA					
	Dalam bekerja selalu menghormati sesama karyawan.					
26.	Dalam menyelesaikan pekerjaan lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja.					
27.	Dalam menjalankan tugas kami sesama karyawan saling berkontribusi.					
28.	Kerja sama antar karyawan merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.					
29.	Sesama karyawan diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra ketat.					
30.	Dalam bekerja mempunyai inisiatif untuk saling membantu sesama rekan kerja.					

2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	10	
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	10	
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	10	
2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	1	1	3	3	1	2	2	63	
2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	1	1	3	3	1	2	2	63	
3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	74	
3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	74	
3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	77	
3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	75	
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	84	
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	84	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	80
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	83
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	82
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	83
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	89
3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	1	3	2	4	3	2	2	3	3	3	1	3	3	83
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	89
3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	86
3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	92

Lampiran 4

Hasil Jawaban Karakteristik Responden

1. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki - Laki	41	64.1	64.1	64.1
Valid	Perempuan	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

2. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 Tahun – 30 Tahun	27	42.2	42.2	42.2
31 Tahun – 40 Tahun	26	40.6	40.6	82.8
41 Tahun – 50 Tahun	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

3. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama_Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 4 Tahun	29	45.3	45.3	45.3
5 - 9 Tahun	35	54.7	54.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

4. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan sttus Karyawan.

Status_karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan Bulanan	22	34.4	34.4	34.4
KHT	42	65.6	65.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Lampiran 5
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	15.6	15.6	15.6
3	45	70.3	70.3	85.9
4	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.1	3.1	3.1
2	14	21.9	21.9	25.0
Valid 3	44	68.8	68.8	93.8
4	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	13	20.3	20.3	20.3
Valid 3	42	65.6	65.6	85.9
4	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	7.8	7.8	7.8
2	15	23.4	23.4	31.3
Valid 3	40	62.5	62.5	93.8
4	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	15	23.4	23.4	23.4
Valid 3	46	71.9	71.9	95.3
4	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	15.6	15.6	15.6
3	44	68.8	68.8	84.4
4	10	15.6	15.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.3	6.3	6.3
3	49	76.6	76.6	82.8
4	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	12.5	12.5	12.5
3	48	75.0	75.0	87.5
4	8	12.5	12.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	3	4.7	4.7	6.3
3	50	78.1	78.1	84.4
4	10	15.6	15.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.1	3.1	3.1
2	9	14.1	14.1	17.2
Valid 3	44	68.8	68.8	85.9
4	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.1	3.1	3.1
2	21	32.8	32.8	35.9
Valid 3	37	57.8	57.8	93.8
4	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6.3	6.3	6.3
2	24	37.5	37.5	43.8
Valid 3	27	42.2	42.2	85.9
4	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	12	18.8	18.8	18.8
Valid 3	47	73.4	73.4	92.2
4	5	7.8	7.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.1	3.1	3.1
2	22	34.4	34.4	37.5
Valid 3	36	56.3	56.3	93.8
4	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	10.9	10.9	10.9
2	26	40.6	40.6	51.6
Valid 3	29	45.3	45.3	96.9
4	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	17.2	17.2	17.2
Valid 3	50	78.1	78.1	95.3
4	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	10.9	10.9	10.9
2	16	25.0	25.0	35.9
Valid 3	36	56.3	56.3	92.2
4	5	7.8	7.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	7.8	7.8	7.8
2	16	25.0	25.0	32.8
Valid 3	37	57.8	57.8	90.6
4	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.1	3.1	3.1
2	9	14.1	14.1	17.2
Valid 3	44	68.8	68.8	85.9
4	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.1	3.1	3.1
2	21	32.8	32.8	35.9
Valid 3	37	57.8	57.8	93.8
4	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6.3	6.3	6.3
2	24	37.5	37.5	43.8
Valid 3	27	42.2	42.2	85.9
4	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	12	18.8	18.8	18.8
Valid 3	47	73.4	73.4	92.2
4	5	7.8	7.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.1	3.1	3.1
2	22	34.4	34.4	37.5
Valid 3	36	56.3	56.3	93.8
4	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	10.9	10.9	10.9
2	26	40.6	40.6	51.6
Valid 3	29	45.3	45.3	96.9
4	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	20	31.3	31.3	31.3
Valid 3	44	68.8	68.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	17.2	17.2	17.2
Valid 3	50	78.1	78.1	95.3
4	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	10.9	10.9	10.9
2	16	25.0	25.0	35.9
Valid 3	36	56.3	56.3	92.2
4	5	7.8	7.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	7.8	7.8	7.8
2	16	25.0	25.0	32.8
Valid 3	37	57.8	57.8	90.6
4	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.6	1.6	1.6
2	5	7.8	7.8	9.4
Valid 3	48	75.0	75.0	84.4
4	10	15.6	15.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 6
Hasil Uji Validitas Kuisioner

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
P1	Pearson Correlation	.056	.290*	.310*	.022	.026	.108	.282*
	Sig. (2-tailed)	.661	.020	.013	.861	.836	.395	.024
	N	64	64	64	64	64	64	64
P2	Pearson Correlation	.386**	.373**	.130	.351**	.196	.224	.395**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.305	.004	.120	.075	.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
P3	Pearson Correlation	.134	.101	.327**	.186	.063	.454**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.290	.426	.008	.141	.622	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P4	Pearson Correlation	.199	.544**	.214	-.062	.101	.040	.448**
	Sig. (2-tailed)	.114	.000	.089	.626	.425	.754	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P5	Pearson Correlation	-.005	.425**	.454**	.133	.011	.091	.332**
	Sig. (2-tailed)	.966	.000	.000	.294	.934	.476	.007
	N	64	64	64	64	64	64	64
P6	Pearson Correlation	.155	.121	.372**	.214	.037	.566**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.222	.342	.002	.089	.769	.000	.000

	N	64	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson Correlation	.236	.013	.138	.200	.097	.102	.272*
	Sig. (2-tailed)	.060	.916	.277	.112	.446	.422	.030
	N	64	64	64	64	64	64	64
P8	Pearson Correlation	0.000	.202	.277*	.120	-.084	.288*	.421**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.109	.027	.346	.511	.021	.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
P9	Pearson Correlation	.296*	-.161	.247*	.507**	.269*	.947**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.018	.203	.049	.000	.031	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P10	Pearson Correlation	.294*	.359**	.191	.077	.124	.235	.593**
	Sig. (2-tailed)	.018	.004	.130	.547	.331	.061	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P11	Pearson Correlation	.526**	.234	.075	.337**	.440**	.315*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.558	.006	.000	.011	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P12	Pearson Correlation	.334**	.372**	.179	.251*	.231	.291*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.156	.046	.066	.019	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P13	Pearson Correlation	.337**	-.013	.077	.328**	.075	.476**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.007	.922	.543	.008	.555	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P14	Pearson Correlation	.402**	.111	.337**	.323**	.134	.539**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.001	.381	.006	.009	.290	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P15	Pearson Correlation	1.000**	.332**	.252*	.612**	.466**	.390**	.709**
	Sig. (2-tailed)	0.000	.007	.045	.000	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P16	Pearson Correlation	.332**	1.000**	.411**	.223	.259*	-.066	.508**
	Sig. (2-tailed)	.007	0.000	.001	.076	.039	.604	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P17	Pearson Correlation	.252*	.411**	1.000**	.482**	.302*	.343**	.551**

		Sig. (2-tailed)	.045	.001	0.000	.000	.015	.005	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P18		Pearson Correlation	.612**	.223	.482**	1.000**	.432**	.521**	.657**
		Sig. (2-tailed)	.000	.076	.000	0.000	.000	.000	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P19		Pearson Correlation	.466**	.259*	.302*	.432**	1.000**	.306*	.526**
		Sig. (2-tailed)	.000	.039	.015	.000	0.000	.014	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P20		Pearson Correlation	.294*	.359**	.191	.077	.124	.235	.593**
		Sig. (2-tailed)	.018	.004	.130	.547	.331	.061	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P21		Pearson Correlation	.526**	.234	.075	.337**	.440**	.315*	.602**
		Sig. (2-tailed)	.000	.063	.558	.006	.000	.011	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P22		Pearson Correlation	.334**	.372**	.179	.251*	.231	.291*	.550**
		Sig. (2-tailed)	.007	.002	.156	.046	.066	.019	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P23		Pearson Correlation	.337**	-.013	.077	.328**	.075	.476**	.597**
		Sig. (2-tailed)	.007	.922	.543	.008	.555	.000	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P24		Pearson Correlation	.402**	.111	.337**	.323**	.134	.539**	.650**
		Sig. (2-tailed)	.001	.381	.006	.009	.290	.000	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P25		Pearson Correlation	1	.332**	.252*	.612**	.466**	.390**	.709**
		Sig. (2-tailed)		.007	.045	.000	.000	.001	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P26		Pearson Correlation	.332**	1	.411**	.223	.259*	-.066	.508**
		Sig. (2-tailed)	.007		.001	.076	.039	.604	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64
P27		Pearson Correlation	.252*	.411**	1	.482**	.302*	.343**	.551**
		Sig. (2-tailed)	.045	.001		.000	.015	.005	.000
		N	64	64	64	64	64	64	64

P28	Pearson Correlation	.612**	.223	.482**	1	.432**	.521**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P29	Pearson Correlation	.466**	.259*	.302*	.432**	1	.306*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.015	.000		.014	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P30	Pearson Correlation	.390**	-.066	.343**	.521**	.306*	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.001	.604	.005	.000	.014		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.709**	.508**	.551**	.657**	.526**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	30

Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83.55
	Std. Deviation	10.099
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.735
Asymp. Sig. (2-tailed)		.652

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9
Hasil Uji Independent Sampel t-test

Group Statistics

	Status_Pekerjaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total	Karyawan Bulanan	22	87.14	12.369	2.637
	KHT	42	81.67	8.236	1.271

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Total	Equal variances assumed	5.073	.028	-2.114	62	.039	-5.470	2.588	-10.642	-.297
	Equal variances not assumed			-1.869	31.031	.071	-5.470	2.927	-11.440	.500