



**POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN**

**JURNAL  
BISMAN INFO**



**ISSN :2355-1500**

**SISTEM AKUNTANSI KAS KECIL DENGAN METODE FLUKTUASI PADA KSU BERSINAR**  
Miftah Faridh Nasir

**PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENJUALAN DAN PEMBELIAN OBAT BERBASIS  
DESKTOP PADA TOKO OBAT YULIATI TANJUNG MORAWA**  
Muhammad Fathoni

**SISTEM PENANGANAN BARANG IMPOR HASIL PENEGAHAN BERUPA BAWANG MERAH  
ILEGAL PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA  
PABEAN BELAWAN**  
Widy Hastuty HS

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN JASA PEMBORONG PROYEK  
(Studi Kasus Pada DINAS PU Propinsi Sumatera Utara)**  
Zulhamdani Napitupulu

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA**  
Amin Hou

**PENGARUH DISKON HARGA DAN LOYALITAS MEREK TERHADAP MINAT BELI  
KONSUMEN PRODUK KARTU PAKET TELKOMSEL  
(Studi Kasus Pada Siswa SMA N 1 Sei Lapan)**  
Riastri Novianita, Zulia Rifda Daulay

**PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI AHLI DAYA (OUTSOURCING)  
PADA PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN**  
Surya Bakti

**Diterbitkan Oleh :  
LPPM-Politeknik Unggul LP3M Medan**

**Volume 7 No. 3  
September 2020**

**DEWAN REDAKSI JURNAL BISMAN INFO**  
**POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN**

**Pelindung**

Direktur Politeknik Unggul LP3M Medan

**Penanggung Jawab**

Ketua Program Studi Manajemen Informatika  
Ketua Program Studi Komputerisasi Akuntansi  
Ketua Program Studi Sekretari  
Ketua Program Studi Manajemen Pemasaran  
Ketua Program Studi Akuntansi

**Ketua Redaksi**

Nasib, S.Pd, M.M

**Wakil Ketua Redaksi**

Martin, S.E, M.M

**Sekretaris Redaksi**

Indawati Lestari, S.E, M.Si

**Pelaksana Redaksi**

Sabaruddin Chaniago, S.E, M.M  
Ratih Amelia, S.E, M.M  
Sharina Amanda, S.S, M.Si  
Syaifullah, S.E, M.M  
An Suci Azzahra, S.E, M.Si  
Jakaria Sembiring, S.Kom, M.Kom

**Pelaksana Tata Usaha/Sirkulasi**

Muhammad Fathoni, S.Si, M.Si

**Alamat Redaksi/Penerbit**

Politeknik Unggul LP3M Medan  
Jln. Iskandar Muda No. 3 CDEF Medan,  
Telp. (061) 4156355, 4155515  
Website : [www.politeknikunggul.ac.id](http://www.politeknikunggul.ac.id)  
Email : [lppm\\_lp3m@yahoo.com](mailto:lppm_lp3m@yahoo.com)

## KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Berkat Rahmat dan Karunia Allah SWT kita berjumpa lagi pada edisi Vol. 7 No. 3 jurnal BISMAM INFO tahun 2020. Oleh karena itu perlu kita bersyukur kepadaNYA sang maha pencipta yang maha pengasih serta maha penyayang.

Di tahun 2020 ini dengan semangat untuk terus mempublikasikan karya ilmiah meski masih dalam skala ISSN, Bismam Info terus berusaha mengajak kita agar senantiasa menulis karya ilmiah di lingkungan LP3M, itulah sebuah motivasi yang terus disampaikan pada setiap kesempatan penerbitan.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para dosen junior dan senior yang telah berpartisipasi dalam edisi penerbitan kali ini untuk itu apresiasi yang tak terhingga semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam mempublikasikan tulisan ilmiah.

Pada nomor penerbitan ini juga LPPM LP3M Politeknik Unggul LP3M bergembira karena Jurnal ini tetap konsisten keberadaan penerbitannya dan pada kesempatan ini tim redaksi telah mendapatkan jurnal sebelum dead line tanggal penerimaan jurnal. Beberapa dosen baru telah berkontribusi dalam mempublikasikan karya ilmiahnya. Pada penerbitan kali ini Jurnal yang dinyatakan layak untuk diterbitkan yang telah dilakukan evaluasi oleh tim editor redaksi hingga dinyatakan layak dan selanjutnya dilakukan editing oleh dewan redaksi

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri dan berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan, motivasi, saran, kritikan demi kesempurnaan jurnal ini pada masa mendatang.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan, September 2020

Ketua Redaksi

## DAFTAR ISI

SISTEM AKUNTANSI KAS KECIL DENGAN METODE FLUKTUASI PADA KSU BERSINAR Miftah Faridh Nasir.....	1
PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENJUALAN DAN PEMBELIAN OBAT BERBASIS DESKTOP PADA TOKO OBAT YULIATI TANJUNG MORAWA Muhammad Fathoni .....	6
SISTEM PENANGANAN BARANG IMPOR HASIL PENEGAHAN BERUPA BAWANG MERAH ILEGAL PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN BELAWAN Widy Hastuty HS .....	19
SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN JASA PEMBORONG PROYEK (Studi Kasus Pada DINAS PU Propinsi Sumatera Utara) Zulhamdani Napitupulu .....	25
PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA Amin Hou.....	36
PENGARUH DISKON HARGA DAN LOYALITAS MEREK TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PRODUK KARTU PAKET TELKOMSEL (Studi Kasus Pada Siswa SMA N 1 Sei Lapan) Riastri Novianita, Zulia Rifda Daulay .....	49
PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI AHLI DAYA (OUTSOURCING) PADA PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN Surya Bakti.....	58

**PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI AHLI DAYA  
(OUTSOURCING) PADA PT. BSP – SEED GARDEN  
Kab ASAHAN**

**Surya Bakti  
STIE Asahan  
Email: Suryabakti14@gmail.com**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Pegawai Ahli Daya (Outsourcing). Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis *komparatif* dan *Statistik* yang menggunakan alat analisis regresi linier berganda, pengujian signifikan *simultan* dan pengujian signifikan *parsial*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Data diproses dengan menggunakan SPSS. Populasi penelitian ini sebesar 246 orang responden, dan sampel penelitian ini sebesar 100 orang responden.

Variabel Pegawai Tetap ( $X_1$ ) dan Pegawai Ahli Daya (outsourcing) ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. BSP SEED GARDEN Kab ASAHAN. Berdasarkan Uji-F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $51,978 > 3,09$ ) dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan Uji-t diperoleh variabel Pegawai Tetap dan Pegawai Ahli Daya (outsourcing) sama – sama secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. BSP SEED – GARDEN Kab ASAHAN. Variabel pegawai tetap dan pegawai ahli daya sama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hanya saja jika dibandingkan kinerja pegawai tetap lebih besar mempengaruhi jika dibandingkan dengan kinerja pegawai ahli daya (outsourcing). Hal ini terlihat dari nilai thitung pegawai tetap yaitu sebesar 5,628 sedangkan thitung pegawai ahli daya (outsourcing) yaitu sebesar 4,620.

**Kata Kunci: Pegawai Tetap, Pegawai Ahli Daya (*Outsourcing*) dan Kinerja**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten merupakan aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap perusahaan. Menggagas pengembangan kinerja pegawai nampaknya sudah sangat baik. kebutuhan tenaga – tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Karena dalam pelaksanaan pekerjaan diperusahaan, persoalan kinerja menjadi biang keladi dan akar permasalahan utama. Maju mundurnya suatu kantor atau perusahaan bahkan organisasi tergantung dari kinerja pegawainya. Apalagi perusahaan berkeinginan mengutamakan fokus kepada prestasi kinerja pegawai. Maka persyaratan utama yang harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada pegawai, karena dari tangan pegawai –pegawai yang berprestasi dalam berkerja akan membangun citra perusahaan yang diwujudkan.

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, bagian manajemen melakukan perbaikan kinerja melalui pengembangan SDM salah satunya Outsourcing. Outsourcing yang berasal dari bahasa inggris berarti “ahli daya”, merupakan trend manajemen sekarang yang dapat diperkecil biaya produksi karena perhatian perusahaan dapat dipusatkan hal yang lain menjadi fokus, outsourcing merupakan langkah penting dan efisien yang sangat strategis untuk memperbaiki kinerja perusahaan negara. Namun, fenomena yang terjadi di perusahaan swasta dan BUMN banyaknya pegawai outsourcing merasa bahwa outsourcing banyak merugikan tenaga kerja, karena aktivitas kerja mereka dalam perusahaan tempat bekerja selalu dibayangi ketidakpastian, khususnya menjelang kontrak berakhir. Luapan dari

perasaan ketidakpastian ini tak jarang berakhir dengan aksi demotransi pegawai ahli daya (Outsourcing) yang menuntut kepastian nasib mereka dikedepan.

Selain itu ada beberapa hal yang menjadi perhatian penting dan fenomena terbesar yang terjadi berkaitan dengan outsourcing yang berakibat negatif terhadap kinerja pegawai ahli daya (outsourcing).

1. Upah pekerja di potong, pekerja berdasarkan kontrak dengan perusahaan /penyedia tenaga kerja, sering kali mengalami pemotongan upah.
2. Tak ada tanggung jawab perusahaan pengguna (user ), jika perusahaan tidak berkenan dengan perkerja, apa pun alasan mereka akan mengembalikan perusahaan outsourcing .
3. Karir tak jelas, pekerja tidak akan mungkin menduduki posisi strategis ditempat kerja. Perusahaan (user) mungkin juga tidak menilai kinerja pekerja.
4. Pekerja tak mempunyai teman, teman disini artinya yang mau berjuang bersama pekerja, menegakkan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
5. Berkas ditahan perusahaan pengguna jasa outsourcing, berkas-berkas seperti ijazh dan sebagainya, ditahan oleh perusahaan pengguna jasa outsourcing jika mau keluar dari perusahaan tersebut harus mengalami proses administrasi yang panjang dan biaya yang banyak.

Meskipun di tengah fenomena –fenomena yang terjadi berkaitan dengan outsourcing pada perusahaan swasta dan BUMN seperti diatas, akan tetapi PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN tetap mempunyai kinerja yang tinggi dan merasa betah berkerja pada perusahaan PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN. Hal ini terbukti dengan tingkat absensi pegawai ahli daya (outsourcing) yang rendah, jarang terjadi pengunduran diri pegawai, pemogokan, ataupun unjuk rasa pegawai ahli daya (outsourcing) PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN. Malah sebaliknya, semakin banyak calon tenaga kerja kerja ingin berkerja sebagai pegawai ahli daya (outsourcing) pada perusahaan PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingginya motivasi yang diberikan kepada pegawai ahli daya (outsourcing) dalam bentuk jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja, upah kerja, dan kesejahteraan, baiknya hubunga kerja antara pekerja dengan PT. BSP – SEED GARED Kab ASAHAN sangat nyaman lingkungannya maka tinggi harapan pegawai ahli daya (outsourcing ) untuk diangkat menjadi pegawai tetap PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN. Semangat dan gairah kerja pegawai ahli daya (outsourcing) akan terpupuk jika mereka mempunyai harapan dan perasaan aman terhadap masa depan dan profesi mereka.

PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, PT. BSP – SEED GRDEN Kab ASAHAN mengembangkan produksi benih unggul pohon kelapa sawit dalam upaya membantu pemerintah mempercepat program revitalisasi perkebunan didalam negeri, maka yang dilirik pada perusahaan PT. BSP - SEED Kab ASAHAN adalah pengembangan produktifitas dengan cara mewujudkan bibit-bibit unggul kelapa sawit dan akan mengutamakan para petani swadaya dengan produktifitas yang tinggi dan mulai dikembangkan sejak tahun 2005. Hal ini PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN khususnya pegawai –pegawai harus mempunyai kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan kepada para petani kelapa sawit dan memberikan kontribusi bagi perkebunan didalam negeri. Namun apakah dengan adanya pegawai ahli daya (outsourcing) pada PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN, pegawai tetap mempunyai kinerja lebih tinggi karena efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Atau malah sebaliknya pegawai tetap PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN menjadi lebih malas karena selalu didampingi pegawai ahli daya (outsourcing) yang mempunyai kinerja lebih tinggi .

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja adalah suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:548) kinerja adalah suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Selanjutnya menurut Wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal. 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)

#### 1. Faktor Kemampuan secara Psikologis

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ rata – rata (IQ110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seseorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, maupun memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### Pegawai Tetap

Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan secara teratur, termasuk anggota dewan, komisaris, yang secara teratur dan terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang berkerja berdasarkan kontrak dalam jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut. Menurut Jingga gemilang (2013:20) pegawai tetap adalah perijinan kerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Sedangkan menurut KBBI pegawai tetap adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, perusahaan dan sebagainya dengan mendapatkan gaji upah, pegawai pekerja.

### Pegawai Ahli Daya (*Outsourcing*)

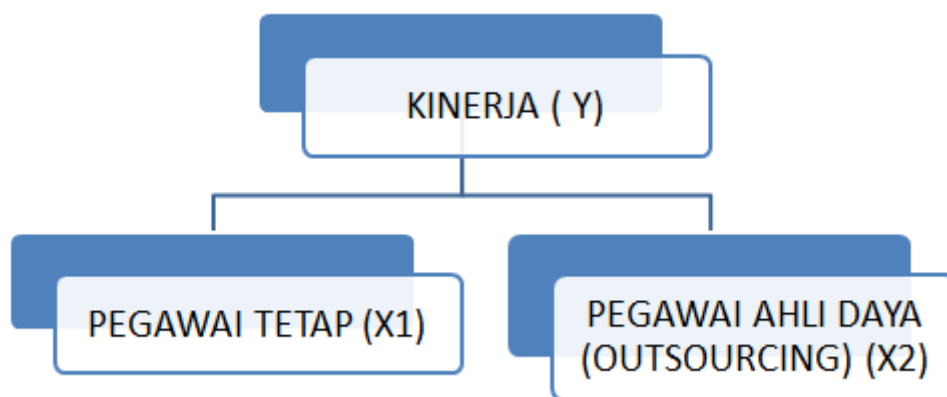
Pegawai ahli daya (*outsourcing*) adalah pegawai yang dipekerjakan dengan status kontrak dan sebelumnya sudah diatur tugas, wewenang dan tanggung jawabnya perjanjian selama dua tahun dan perjanjian waktu tertentu dan dapat diperpanjang dalam waktu satu tahun dan maksimal satu kali dan setelah perpanjangan yang dilakukan pegawai outsourcing tersebut, maka dapat diangkat menjadi pegawai tetap sesuai dengan prosedur kriteria yang dibutuhkan .

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin di teliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan di bahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan

penelitian yang didapatkann pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan penulis merupakan ringkasan atau tinjauan pustaka yang di garis hubungkan dengan garis variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Kinerja adalah suatu hasil kerja dari segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimana dalam penelitian ini akan dibandingkan dari hasil kerja karyawan tetap dengan hasil kerja karyawan pegawai ahli daya (outsourcing) sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan kerja mereka. Untuk indikator kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini, sesuai dengan kondisi dan keadaan karyawan serta lingkungan kerja PT. BSP SEED – GARDEN Kab ASAHAN. Hal ini dilakukan agar indikator penelitian ini bisa sesuai dengan kenyataan yang ada, sehingga penelitian ini dapat mendekati ketepatan yang diharapkan. Maka indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kualitas kerja, kejujuran karyawan, kehadiran, sikap, kerjasama, tanggung jawab, pemmanfaatan waktu, dan pencapaian target. Berdasarkan pokok pemikiran diatas maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2: Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Menurut Sukardi (2003:41) Hipotesis adalah alat yang mempunyai kekuatan dalam proses inkuiri, karena hipotesis dapat menghubungkan dari teori yang relevan dengan kenyataan yang ada atau fakta, atau dari kenyataan dengan teori yang relevan.

Hipotesis adalah suatu asumsi dugaan sementara yang bersifat sementara atas permasalahan yang dihadapi, yang keberadaannya masalah ini harus penuh pembuktian secara empiris, sesuai dengan permasalahan yang dihadapi.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka dapat dikemukakan kesimpulan sementara yaitu : Terdapat perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai ahli daya (outsourcing) pada PT. BSP SEED – GARDEN Kab ASAHAN.

### METODE

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dilihat dari tujuannya penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena pendekatan ini disajikan dengan angka – angka. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah *komparatif*, *komparatif* adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel lebih dari satu, atau dalam waktu berbeda. Menurut Nazir (2005, hal. 58) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab – akibat dengan menganalisis faktor – faktor yang terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu.



### Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik. Secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

1. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Tetap (X1) dan Pegawai Ahli Daya (Outsourcing) (X2).

2. Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y)

Definisi Operasional Variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator – indikator yang membentuknya. Definisi Operasional Variabel dapat dilihat dibawah ini:

1. Kinerja (Y) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan. mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Pegawai tetap (X1) adalah pegawai yang menerima hasil pekerjaan dalam jumlah tertentu secara teratur tanpa tidak ada batasan waktu lamanya bekerja.
3. Pegawai ahli daya (outsourcing) (X2) adalah pekerjaan waktu tertentu yang tidak ada kepastian kedepannya, pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman, yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi beban biaya perusahaan tersebut

### Populasi dan Sampel

Untuk penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan pada

**Tabel 1: Daftar Populasi**

Daftar pegawai	Jumlah orang
Pegawai tetap	155
Pegawai ahli daya (outsourcing)	91
Total	246

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

Sampel yang digunakan peneliti adalah tentang kinerja pegawai tetap dan pegawai ahli daya (outsourcing) pada PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN. Dari keseluruhan populasi jumlah pegawai tetap dan pegawai ahli daya (outsourcing) berjumlah 246 orang. Dari populasi yang ada ditetapkan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2008) yaitu:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan Pengambilan Sampel (10%)

Berdasarkan rumus tersebut maka :

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

$$n = \frac{246}{1 + 246(0.1^2)} = 99,59$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebanyak 100 pegawai. Agar penelitian ini seimbang maka pegawai tetap di seimbangkan dengan pegawai ahli daya yang terdiri dari 50 pegawai tetap dan 50 pegawai ahli daya (*outsourcing*).

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara

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 responden yang lebih mendalam dalam jumlah respondentil sedikit. Penulis melakukan serangkaian tanya jawab secara langsung dengan karyawan di perusahaan tersebut untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan hal-hal lain yang diperlukan untuk meneliti lebih lanjut.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara melakukan analisis terhadap semua catatan dan dokumentasi yang dimiliki oleh organisasi yang terpilih sebagai objek penelitian, atau data dari individu sebagai objek penelitian". Penulis mengumpulkan data sekunder yang berkaitan dengan masalah judul dan mempelajari teori-teori dan literatur yang diharapkan dapat menyelesaikan masalah yang ada.

#### 3. Observasi

Observasi adalah proses pengumpulan yang dilakukan dilapangan berupa mengajukan pertanyaan secara langsung untuk mendapatkan data-data yang diperlukan. Peneliti melakukan observasi secara langsung untuk mengetahui tentang aktivitas perusahaan.

#### 4. Angket (Kuesioner)

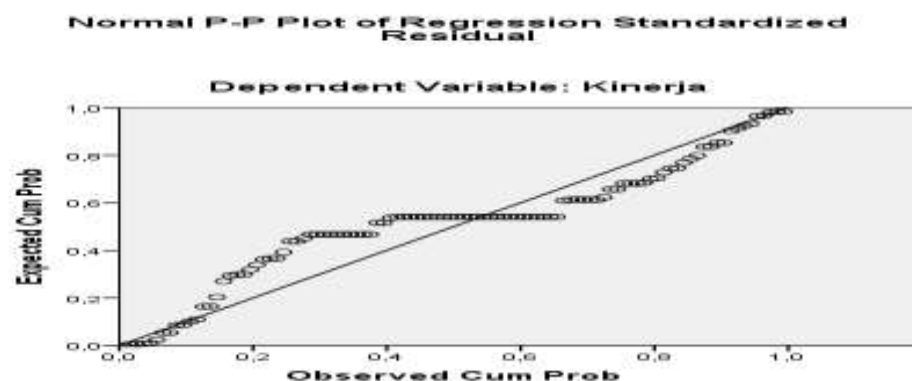
Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

## HASIL PENELITIAN

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dengan cara melihat titik-titik pada normal *p-plot of regression standardized residual* dari variabel terikat. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Data

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol, yaitu adanya masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

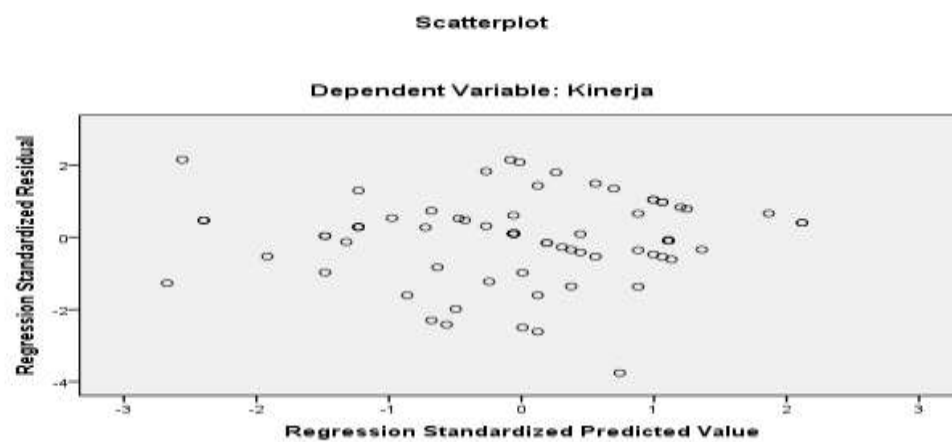
**Tabel 2: Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Pegawai Tetap	.757	1.321
2	Pegawai Ahli Daya (Outsourcing)	.757	1.321

Pedoman suatu model regresi yaitu bebas multikolinieritas adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF)  $> 10$  maka variabel ada masalah multikolinieritas, dan jika VIF  $< 10$  maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Jika Tolerance  $< 0,10$  maka variabel ada masalah multikolinieritas, dan jika Tolerance  $> 0,10$  maka variabel tidak terdapat masalah multikolinieritas. Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,10$  maka tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan variance dan residual, jika terjadi kesamaan varians dan residual maka itu disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ini dapat digunakan metode *Scatterplot* yang dihasilkan dari output SPSS, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Uji heteroskedastisitas bisa dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini:



**Gambar 2: Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel pegawai tetap dan pegawai ahli daya (outsourcing) terhadap kinerja. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3: Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,173	1,967		1,105	,272
Pegawai Tetap	,371	,066	,456	5,628	,000
Pegawai Ahli Daya (Outsourcing)	,510	,110	,375	4,620	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel pada kolom kedua (*unstandardized coefficients*) bagian B pada baris pertama diperoleh model regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,173 + 0,371X_1 + 0,510X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,173 menyatakan bahwa jika nilai pegawai tetap dan pegawai ahli daya (outsourcing) emiten adalah nol, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 2,173.
2. Koefisien regresi variabel pegawai tetap adalah 0,371 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali pegawai tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 0,371.
3. Koefisien regresi variabel pegawai ahli daya (outsourcing) adalah 0,510 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali pegawai ahli daya (outsourcing) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,510.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel *independen* pegawai tetap dan pegawai ahli daya (outsourcing) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* kinerja.

Dengan kriteria sebagai pengujian berikut:

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>a</sub> diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4: Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405,239	2	202,619	51,978	,000 <sup>a</sup>
	Residual	378,121	97	3,898		
	Total	783,360	99			

a. Predictors: (Constant), Pegawai Ahli Daya (Outsourcing), Pegawai Tetap

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji-F Pada tabel diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pegawai tetap ( $X_1$ ) dan pegawai ahli daya (outsourcing) ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil tersebut terlihat pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) dan menunjukkan pengaruh yang kuat antara Pegawai Tetap dan Pegawai Ahli Daya (Outsourcing) terhadap Kinerja karena F hitung > F tabel yaitu  $51,978 > 3,09$ .

### Uji Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independen* secara parsial (individu) terhadap variabel *dependen*. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Jika probabilitasnya  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitasnya  $< 0,05$  maka  $H_1$  ditolak

Nilai t diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 5: Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,173	1,967		1,105	,272
Pegawai Tetap	,371	,066	,456	5,628	,000
Pegawai Ahli Daya (Outsourcing)	,510	,110	,375	4,620	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Dari hasil penelitian data diketahui bahwa variabel Harga mempunyai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Dan nilai  $t_{hitung}(5,628) < t_{tabel}(1,66023)$  sehingga dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Pegawai Tetap secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja
2. Dari hasil penelitian data diketahui bahwa variabel Pegawai Ahli Daya (outsourcing) mempunyai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Dan nilai  $t_{hitung}(4,620) > t_{tabel}(1,66023)$  sehingga dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Pegawai Ahli Daya (outsourcing) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh

### PENUTUP

### Kesimpulan

1. Variabel Pegawai Tetap ( $X_1$ ) dan Pegawai Ahli Daya (outsourcing) ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. BSP SEED GARDEN Kab ASAHAN. Berdasarkan Uji-F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $51,978 > 3,09$ ) dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Berdasarkan Uji-t diperoleh variabel Pegawai Tetap dan Pegawai Ahli Daya (outsourcing) sama – sama secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. BSP SEED – GARDEN Kab ASAHAN.
3. Variabel pegawai tetap dan pegawai ahli daya (outsourcing) sama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hanya saja jika dibandingkan kinerja pegawai tetap lebih besar mempengaruhi jika dibandingkan dengan kinerja pegawai ahli daya

(outsourcing). Hal ini terlihat dari nilai thitung pegawai tetap yaitu sebesar 5,628 sedangkan thitung pegawai ahli daya (outsourcing) yaitu sebesar 4,620.

### Saran

1. Pegawai tetap dan pegawai ahli daya (outsourcing) yang sudah ada harus dipertahankan dan diharapkan mampu menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja pada PT. BSP. SEED – GARDEN Kab ASAHAN.
2. Variabel yang paling dominan adalah variabel pegawai tetap, karena jika dibandingkan dengan pegawai ahli daya (outsourcing) masi lebih baik pegawai tetap hanya saja perlu ditingkatkan lagi kinerja pegawai ahli daya (outsourcing) dan perlunya upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai baik pegawai tetap maupun pegawai (outsourcing) pada P PT. BSP. SEED – GARDEN Kab AAHAN.
3. Mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini, maka peneliti mengharapkan untuk peneliti selanjutnya yang meneliti bidang yang sama, sebaiknya menambah jumlah variabel penelitian dan menambah daftar pertanyaan kuisisioner yang dapat mewakili indikator penelitian berdasarkan sumber atau refrensi yang ada agar hasil penelitian menjadi lebih baik dengan data yang lebih akurat.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku:

- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Jingga Gemilang (2013), 234 Tanya Jawab Seputar HAK dan KEWAJIBAN KARYAWAN dan PERUSAHAAN cetakan 1: penerbit Mantra Books Jl. Ringroad Selatan – Wirokerten – Yogyakarta.
- Mangunegara, Anwar Pabu (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung.
- Moh. Nazir (2005), *Metodelogi Penelitian* Cetakan 6 Bogor : Penerbit Ghalia.
- Menurut Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A dan Ella Jauvani Sagala S.Psi., M.SC (2013) edisi kedua *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* cetakan ke 5 : penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pedoman Terbaru Outsourcing & kontrak kerja peraturan 2012 tentang Outsourcing & perjanjian waktu tertentu (PKWT), 2012, Pustaka Yustisia.
- Prof. Sukardi , Ph.d. (2003) *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Cetakan pertama penerbit: PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta 13220.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umam, Khairul (2010) *perilaku Organisasi* : Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2008. *Metodologi Penelitian Aplikasi dan Pemasaran*, PT. GramediaPustakaUtama, Jakarta.
- Wibowo (2010) *Manajemen kinerja PT.Rajagrafindo Persada*.

**Jurnal:**

- Siti Sumasni. pengaruh harga perlembar saham terhadap pembagian deviden pada perusahaan transprotasi yang terdaftar di Bursar Efek Indonesia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan. 2016.
- Ulia Oktasari Siregar. Perencanaan Dan Pengendalian Biaya Pemeliharaan Aktiva Tetap Untuk Kelancaraan Produksi Pada Perkebunan Nusantara III Kebun Sei Silau. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan. 2015.
- Harun. Analisis Terhadap Sistem Pengawasan Pengadaan Kelapa sawit Sebagai Bahan Baku Di PTPN III PKS Sei Silau. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan. 2008.
- Elly Sari Harahap. Analisis Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank Mandiri Cabang Cokroaminoto Kisaran. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan. 2014.
- Marliah. Analisis Tingkat Kepuasan Siswa Terhadap Fasilitas Madrasah Tsanawiyah Pada Yayasan Nurul Hikmah Afdeling III tinjowan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan. 2012.