

**PENGARUH SISTEM *OUTSOURCING* DAN GAYA
KEPEMIMPINAN PADA KINERJA KARYAWAN
PT. CIPTA ESA MANDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Manajemen



Oleh :

AHMAD SYAUQI
NIM: 2016511157

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Ahmad Syauqi

NIM : 2016511157

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Juli 2020

Ahmad Syauqi
NIM:2016511157

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKATAA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ahmad Syauqi
NIM : 2016511157
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem *Outsourcing* Dan Gaya Kepemimpinan
Pada Kinerja Karyawan Pt. Cipta Esa Mandiri

Jakarta, 28 Juli 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Titing Widyastuti, MM.

ABSTRAK

Sistem *Outsourcing* dan Gaya Kepemimpinan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cipta Esa Mandiri. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem *Outsourcing* dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Esa Mandiri.

Penelitian dilakukan di PT. Cipta Esa Mandiri dengan mengambil 100 orang karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 120 orang pegawai pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuisioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Metode penelitian yang dilakukan adalah uji validitas dan reabilitas, analisa linier berganda, uji t dan uji koefisien determinan (R^2).

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Sistem *Outsourcing* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya perusahaan meningkatkan kualitas sistem kerja outsourcing dan teknik gaya kepemimpinan serta menambahkan faktor – faktor lain untuk menunjang kinerja karyawan di PT. Cipta Esa Mandiri.

Kata Kunci : Sistem Kerja Outsourcing, Gaya Kepemimpinan, Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Outsourcing System and Leadership Style are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees of PT. Cipta Esa Mandiri. To prove the influence of both of them, this research was conducted with the aim to determine the effect of Outsourcing System and Leadership Style on the performance of employees of PT. Cipta Esa Mandiri.

The study was conducted at PT. Cipta Esa Mandiri by taking 100 employees as a research sample calculated using the Slovin formula from a total population of 120 employees at a margin of error of 5%. Data was collected using a closed questionnaire instrument of five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis This research was conducted with the aim to determine the effect of Outsourcing System and Leadership Style on the performance of employees of PT. Cipta Esa Mandiri..

The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Outsourcing system has a positive influence on employee performance; 2) Leadership style has a positive influence on employee performance.

Based on these findings, to improve employee performance, it is suggested that the company's efforts be made to improve the quality of outsourcing work systems and leadership style techniques and add other factors to support employee performance at PT. Cipta Esa Mandiri.

Keywords: Outsourcing Work System, Leadership Style, and Employee Performance

LEMBAR PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telahh memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberi kemudahan dalam pembuatan skripsi di PT. Cipta Esa Mandiri dengan baik.

Terima kasih atas motivasi, dukungan dan do'a dari semua pihak yang telah ikut serta dalam penyelesaian pembuatan skripsi. Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Dr. Titing Widyastuti, MM. selaku dosen pembimbing yang tidak lelah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan yang membangun kepada penulis.
2. Ibu Hj. Nuryati selaku Direktur Utama PT. Cipta Esa Mandiri yang telah memberian kesempatan penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan di PT. Cipta Esa Mandiri.
3. Bapak Bambang selaku *Human Resource Departmen* PT. Cipta Esa Mandiri yang telah mengarahkan penulis selama pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan.
4. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan digunakan dengan sebagaimana mestinya. Dan semoga ALLAH SWT membalas jasa budi dan memberikan kemudahan bagi kalian dalam segala hal. Amin.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T. atas rahmat dan petunjuk Nya, sehingga penulis bias dapat menyelesaikan penulisan skripsi. Shalawat serta salam tidak lupa tercurah kepada Nabi Besar Nabi Muhammad S.A.W. beserta para sahabat, keluarga dan kita selaku umatnya.

Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjanah (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomu IPWI Jakarta. Selama penyusunan Skripsi ini penulis banyak memperoleh saran dan masukan dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan penghargaan dan teima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. Titing Widyastuti, MM. selaku dosen pembimbing yang tidak lelah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan yang membangun kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM. selaku Ketua Program Studi S1.
3. DR. Suyanto HP. SE, MM, M.AK. selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Seluruh Dosen dan Staf Akademik STIE IPWIJA.
5. Ibu Hj. Nuryati selaku Direktur Utama PT. Cipta Esa Mandiri yang telah memberian kesempatan penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan di PT. Cipta Esa Mandiri.
6. Bapak Bambang selaku *Human Resource Departmen* PT. Cipta Esa Mandiri yang telah mengarahkan penulis selama pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan.

7. Seluruh staf dari PT. Cipta Esa Mandiri.
8. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
9. Rekan – rekan mahasiswa Program Sarjana S1 STIE IPWIJA.
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kesempurnaan,oleh karena itu penulis selalu berharap kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca baik langsung maupun tidak langsung dan memberikan motivasi kepada penulis untuk senantiasa memberikan yang terbaik.

Jakarta, 28 Juli 2020

Penulis

Ahmad Syauqi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Pelaksanaan Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	8

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2. Tuujuuan Manajemen Sumber Daya Mansia.....	10
2.1.2. Sistem Kerja <i>Outsourcing</i>	11
2.1.2.1 Pengertian Sistem Kerja <i>Outsourcing</i>	11
2.1.2.1. Landasan Hukum <i>Outsourcing</i>	12
2.1.2.3. Kelebihan & Kekurangan <i>Outsourcing</i>	15
2.1.2.4. Indikator Sistem Kerja <i>Outsourcing</i>	17
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	18
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	18
2.1.3.2. Teori Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	22
2.1.3.4. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	24
2.1.4. Kinerja.....	28
2.1.4.1. Pengertian Kinerja	28
2.1.4.2. Karakteristik Kinerja Karyawan	29
2.1.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	30
2.1.4.4. Penilaian Kinerja Karyawan	31
2.1.4.5. Indikator Kinerja Karyawan	32
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran.....	38
2.4. Hipotesis	40

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1. Tempat Penelitian	41
3.1.2. Waktu Penelitian.....	41
3.2. Desain Penelitian	42
3.3. Operasionalisasi Variabel	43
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling	45
3.4.1. Populasi Penelitian.....	45
3.4.2. Sampel Penelitian.....	46
3.4.3. Metode Sampling.....	47
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	47
3.5.1. Data Primer	47
3.5.2. Data Sekunder.....	49
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	49
3.6.1. Uji Validitas.....	50
3.6.2. Uji Reliabilitas	55
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	55
3.7.1. Metode Analisis	55
3.7.2. Uji Hipotesis	57
3.7.2.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial.....	57
3.7.2.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji Sererntak	58

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Latar Belakang Perusahaan.....	59
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	59
4.1.2 Struktur Organisasi	63
4.1.3 SusunanOrgaisasi.....	64
4.2. Pembahasan dan Penelitian.....	65
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	65
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.3. Analisa Deskriptif	70
4.3.1. Deskripsi Variabel Penelitian	70
4.3.1.1 Presepsi Deskripsi Terhadap Variabel Sistem Kerja <i>Outsourcing</i>	70
4.3.1.2 Presepsi Deskripsi Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	71
4.3.1.2 Presepsi Deskripsi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	72
4.3.2. Hasil Uji Instrument.....	73
4.3.2.1 Uji Validitas	73
4.3.2.2 Uji Reliabilitas.....	75
4.3.2.3. Uji Normalitas	75

4.3.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.3.3. Hasil Uji Hipotesis	79
4.3.3.1 Hasil Uji Simultan	79
4.3.3.2. Hasil Uji Parsial.....	80
4.3.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	81
4.4. Pembahasan.....	82
4.4.1.Pengaruh Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.4.2.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.4.3.Pengaruh Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	86
5.1. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Skedul Penelitian	41
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuisisioner	48
Tabel 3.4 Uji Statistik Durbin – Watson.....	55
Tabel 4.1 Presepsi Deksriosi Terhadap Variabel Sistem Kerja <i>Outsourcing</i>	71
Tabel 4.2 Presepsi Deksriosi Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	72
Tabel 4.3 Presepsi Deksriosi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji t hitung.....	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cipta Esa Mandiri	64
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	67
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	91
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner	95
Lampiran 3. Presepsi Deskripsi Terhadap Variabel Hasil SPSS Versi 24.....	99
Lampiran 4. Uji Validitas Hasil SPSS Versi24	101
Lampiran 5. Uji Reabilitas Hasil SPSS Versi 24	104
Lampiran 6. Uji Regresi Linier Berganda	107
Lampiran 7. Data Nilai r tabel	108

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia global. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah. Sesempurna apapun organisasi, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu akan berjalan apabila ada faktor manusia sebagai penggerak. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting, tanpa ada karyawan tidak ada artinya.

Di era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat, serta perekonomian yang tidak stabil. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia itu sendiri terkait pada masalah kinerja karyawan. Hal ini sangatlah penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga dan memelihara karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan didalam organisasi itu sendiri.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap

kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Kondisi ini secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk melakukan beberapa upaya dalam meminimalisir hal-hal yang dapat mengancam perkembangan atau kemajuan perusahaan.

Dalam kondisi yang kompetisi antar perusahaan yang begitu ketat, tentu perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas untuk memenangkan kompetisi tersebut. Penggunaan karyawan outsourcing adalah faktor yang memungkinkan perusahaan lebih fokus dalam kegiatan utamanya dan tidak perlu melakukan upaya-upaya lain sebagaimana mengelola karyawan tetap seperti sistem karir, penggajian, pesangon dan lain sebagainya terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang tidak sesuai dengan target perusahaan tidak akan diperpanjang kontraknya dan akan dengan mudah mendapat pengganti dari perusahaan penyedia tenaga kerja.

Meskipun demikian, sistem ini merugikan karyawan *outsourcing*, selain tidak ada jenjang karir minimnya fasilitas, masa kerja yang tidak pasti, serta terkadang gaji mereka yang telah dibayarkan oleh perusahaan pengguna dipotong oleh perusahaan induk atau penyedia tenaga kerja sebagai jasa memberikan pekerjaan diperusahaan lain tersebut. *Outsourcing* merupakan pendekatan manajemen yang memberikan kewenangan pada sebuah agen luar (pihak ketiga) untuk bertanggung jawab terhadap proses atau jasa yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan.

Penerapan sistem *outsourcing* ini dilakukan oleh pemerintah untuk menekan tingginya angka pengangguran. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melaksanakan proses produksi, jika tenaga kerja tersebut tersedia dengan harga murah, maka perusahaan akan banyak melakukan rekrutmen tenaga kerja, hal ini bisa mengurangi tingkat pengangguran. Bagi perusahaan, menggunakan sistem *outsourcing* sangat menguntungkan. Para pengusaha berpendapat bahwa *outsourcing* merupakan alternatif yang terbaik saat ini sebagai bentuk dari efektivitas tenaga kerja dan efisiensi perusahaan. Namun, *outsourcing* menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi tenaga kerja. Oleh karena itu terdapat pro dan kontra terhadap pengguna *outsourcing*. *Outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak terkait. (Chandra K, 2009).

Disamping sistem kerja *outsourcing* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan.

Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja pegawai yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berpotensi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan trauma tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas pemimpin.

Sistem kerja *outsourcing* dan gaya kepemimpinan yang diberikan pada suatu organisasi atau perusahaan menjadi sebuah polemic dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji penelitian yang berjudul, **“PENGARUH SISTEM *OUTSOURCING* DAN GAYA KEPEMIMPINAN PADA KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA ESA MANDIRI”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas kemudian memunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a) Apakah sistem kerja *outsourcing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Esa Mandiri?
- b) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Esa Mandiri?
- c) Apakah sistem kerja *outsourcing* dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Esa Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a) Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja karyawan bagian security PT. Cipta Esa Mandiri.
- b) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian security PT. Cipta Esa Mandiri.
- c) Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *outsourcing* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian security PT. Cipta Esa Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh berupa teori yang penulis peroleh dari perkuliahan dan memperdalam wawasan penulis.

- b) Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dan untuk menambah informasi tentang pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian di bidang MSDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengembangan pengujian teori ilmu pengetahuan kepada

pembaca khususnya mengenai pengaruh sistem kerja *outsourcing* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Esa Mandiri.

c) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberika bahan pertimbangan berkaitan dengan sistem kerja *outsourcing* dan gaya kepemimpinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sitematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan-landasan teori terkait variabel penelitian yang meliputi (sistem kerja *outsourcing*, gaya kempimpinan dan kinerja karyawan), pemikiran terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menyajikan rancangan penelitian yang digunakan dalam penyusunan ini, termasuk didalamnya metode penelitian, tempat dan

waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sample, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, instrumentasi variable penelitian, dan metode analisa dan pengajuan hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan analisa dan hasil uji terhadap variabel penelitian serta pembahasan detail final elisitasi yang ada di bab sebelumnya, dijabarkan secara satu persatu.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berkaitan dengan Analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada sub bab tinjauan pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literatur-literatur mengenai peran sumber daya manusia, sistem kerja *outsourcing*, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen SDM merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi dan lainnya. Sebagai salah satu cabang dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia merupakan bidang keilmuan yang menitik beratkan pada permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap instansi dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Adapun beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.
2. Menurut Malyu S.P Hasibuan (2001) , “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
3. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 2), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut maka penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan seni mulai dari perencanaan sampai dengan penagwasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan untuk dapat mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan para pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Barry Cushway penulis buku yang berjudul Human Resource Management (1996), terdapat lima macam tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu : Membuat kebijakan dan pertimbangan; Membantu perusahaan mencapai tujuan; memberikan dukungan; menyelesaikan masalah; dan sebagai media komunikasi terbaik.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti penulis buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009), tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yaitu :

1. Tujuan Sosial, yaitu organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negatif atau merugikan yang akan muncul.
2. Tujuan Organisasi, yaitu manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, yaitu manajemen sumber daya manusia mempertahankan dan memelihara kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen organisasi atau perusahaan yang diperlukan.
4. Tujuan Individu, sebagai suatu ilmu konsep manajemen bersifat universal. Tujuan dari tiap personal atau individu harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan

salah satu faktor kunci dalam perubahan dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini diabaikan.

Berdasarkan tujuan manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan kegunaan dan kontribusi produktif dari seluruh pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan lebih efektif dan efisien.

2.1.2. Sistem Kerja *Outsourcing*

2.1.2.1. Pengertian Sistem Kerja *Outsourcing*

Menurut Latupono (2011) dalam jurnal Bayu Febrianto sistem *outsourcing* atau sistem kerja *outsourcing* adalah sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan pada definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh semua pihak. Sistem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* sebenarnya tidak jauh beda dengan sistem perekrutan karyawan umumnya. Perbedaannya karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia jasa, bukan perusahaan pengguna (pihak ke-2).

Selanjutnya menurut Gamble et al. (2015), sistem kerja *outsourcing* adalah sistem kerja yang dipandang sebagai sebuah strategi yang berarti kegiatan mengontrak aktivitas, memotong rantau nilai (*value chain*) tertentu dari suatu proses produksi produk untuk dikerjakan oleh pihak luar atau sekutu strategis.

Sedangkan menurut Brown dan Wilson (2005), sistem kerja *outsourcing* adalah suatu tindakan untuk memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar. Dengan kata lain, pemberi kerja menyerahkan pekerjaan tertentu tersebut untuk dikerjakan oleh pihak lain dengan suatu perjanjian tertentu.

Berdasarkan definisi yang dari beberapa ahli tersebut maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa sistem kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dikontrak dan di datangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan yang khusus menyediakan jasa sewa tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu di perusahaan pemakai jasa sewa tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disetujui.

2.1.2.2 Landasan Hukum Sistem Kerja *Outsourcing*

Persoalan *outsourcing* sudah diatur dalam peraturan perundang – undangan negara Indonesia dalam hal ini dapat dilihat dalam Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66. Adapun isi dari Undang – undang tersebut yaitu:

- **Pasal 64**

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

- **Pasal 65**

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dan dalam ayat (2) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(4) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

(6) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(7) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dan ayat 3 tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

(8) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 8, maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 7.

- **Pasal 66**

(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada

huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

2.1.2.3. Kelebihan dan Kekurangan Sistem Kerja Outsourcing

Menurut TOG Indonesia Blog dalam pemberlakuan sistem kerja kontrak atau sistem kerja *outsourcing* terdapat beberapa kelebihan dan kekurangan yaitu :

➤ Kelebihan Sistem *Outsourcing*

- Menghemat Anggaran untuk Memberikan Pelatihan

Seringkali, karyawan *outsourcing* sudah memiliki keahlian spesifik yang dibutuhkan, seperti keahlian membersihkan atau mengorganisir barang. Perusahaan yang membutuhkan jasa karyawan *outsourcing* bisa menghemat anggaran untuk memberikan pelatihan.

- Mengurangi Beban Rekrutmen

Semua urusan seleksi karyawan *outsourcing* dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa (perusahaan *outsourcing*). Sedangkan perusahaan yang membutuhkan jasa *outsourc*e sudah bisa mendapatkan karyawan-karyawan *outsourc*e terpilih dari perusahaan *outsourcing*.

- Fokus Mengurus Kegiatan Inti Bisnis

Ketika menggunakan tenaga kerja *outsourc*e, perusahaan tidak perlu lagi khawatir mengenai pekerjaan teknis sehari-hari yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan inti bisnis. Hal ini dikarenakan semuanya sudah diurus oleh tenaga kerja *outsourc*e, sehingga Anda tidak perlu lagi mencari tenaga kerja khusus, mengadakan training, atau mengalokasikan rekrutmen khusus untuk posisi-posisi tertentu.

➤ Kekurangan *Outsourcing*

- Informasi Perusahaan Rentan Bocor

Memang tidak disarankan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* untuk mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan utama bisnis.

Namun beberapa jenis pekerjaan *outsource* yang bersifat rahasia bisa meningkatkan peluang bocornya rahasia perusahaan. Risikonya, informasi bisa dijual ke pihak lain atau bahkan diketahui oleh kompetitor.

- Kontrak Singkat

Kontrak kerja yang relatif singkat akan cukup merepotkan perusahaan, karena harus sering memperbarui kontrak atau mencari perusahaan *outsource* lain untuk menyediakan tenaga kerja *outsource* yang baru. Jika merekrut tenaga kerja *outsource* yang baru, akan dibutuhkan waktu lagi untuk peralihan tugas dan proses rekrutmen.

- Ketergantungan pada Tenaga Kerja *Outsourcing*

Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* berpotensi untuk mengalami ketergantungan. Hal ini mungkin terjadi apabila ada sistem atau cara kerja yang dirahasiakan oleh perusahaan *outsource*, sehingga perusahaan yang menggunakan jasa *outsource* tidak bisa asal mengetahui hal tersebut. Tenaga kerja *outsource* bisa menjadi solusi di kala perusahaan membutuhkan sumber daya manusia tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Karena itu, banyak perusahaan kini memilih untuk merekrut tenaga kerja *outsource* agar lebih mudah dan praktis.

2.1.2.4. Indikator Sistem Kerja Outsourcing

Indikator sistem kerja outsourcing menurut Wayne (2013) yaitu sebagai berikut :

1. Penghasilan yang ditetapkan.
2. Panjangnya masa kontrak karyawan outsourcing.
3. Jaminan yang diterima oleh karyawan outsourcing.
4. Efektivitas kerja karyawan outsourcing.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli. Adalah sebagai berikut :

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa :
Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Selanjutnya menurut Stogdill dalam Stonner, (2003:161) “Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”. dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar

sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara dan strategi yang disukai dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, menyatukan, mengarahkan dan mengendalikan perilaku dan tujuan per individu pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2. Teori Gaya Kepemimpinan

Salah satu pendekatan kontingensi utama pada kepemimpinan adalah Model Kepemimpinan Situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, dalam Stonner (1996:171) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan. Hersey dan Blanchard mendefinisikan kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Rivai (2014:16) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu: Tahap pertama, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. Tahap kedua adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat. Tahap ketiga di mana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan. Tahap keempat adalah tahap di mana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Model situasional ini menarik perhatian karena merekomendasikan tipe kepemimpinan dinamis dan fleksibel, bukan statis. Motivasi, kemampuan, dan pengalaman para karyawan harus terus menerus dinilai untuk menentukan kombinasi gaya mana yang paling memadai dengan kondisi yang fleksibel dan berubah-ubah. Jadi pemimpin yang ingin mengembangkan bawahannya, menaikkan rasa percaya diri mereka, dan membantu mereka belajar mengenai pekerjaannya harus mengubah gaya kepemimpinannya terus menerus.

Dalam teori ini masih mempunyai beberapa kelemahan, diantaranya bila manajer fleksibel dalam gaya kepemimpinannya, atau bila mereka dapat dilatih

untuk mengubah gaya mereka, dapat dianggap mereka akan efektif dalam berbagai situasi kepemimpinan. Bila sebaliknya manajer relatif kaku dalam gaya kepemimpinan, mereka akan bekerja dengan efektif hanya dalam situasi yang paling cocok yang gaya mereka atau yang dapat disesuaikan agar cocok dengan gaya mereka. Kekakuan seperti itu akan menghambat karier pribadi manajer yang menyebabkan tugas organisasi dalam mengisi posisi manajemen tidak efektif.

Menurut Istijanto (2006), gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu:

1. Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Sedangkan menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1. Teori Bakat

Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (traits) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (initiating structure) dan pertimbangan (consideration), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

3. Teori Situasional.

Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan

kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3.4. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut :

1. Tipe Otokratik Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari 16 tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
3. Tipe Paternalistik Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.
4. Tipe Kharismatik Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-

sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar. 17

5. Tipe Militeristik Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
6. Tipe Pseudo-demokratik Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samarsamar.
7. Tipe Demokratik Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe

kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.
2. Kepemimpinan Partisipatif Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki

perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. **Kepemimpinan Delegatif** Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*.

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

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

2.1.4.2.Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) yaitu:

- Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
- Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang dihadapi
- Mempunyai tujuan yang nyata
- Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjuan untuk mewujudkan tujuannya

- Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
- Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan

yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.4.4. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada perusahaan tertentu yang sangat *concern* terhadap perkembangan internalnya bahkan telah menyiapkan form penilaian kinerja karyawan tersendiri dalam proses evaluasinya. Berbagai metode juga digunakan perusahaan agar penilaian kinerja efektif dilakukan dan tidak terkesan *judging*. Pihak manajemen juga harus jeli dalam melihat manfaat penilaian kinerja karyawan demi mewujudkan efektifitas tersebut. Oleh karena itu perlu ada pembahasan tersendiri mengenai kegiatan penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja memiliki berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Berikut pengertian penilaian kinerja yang dipaparkan oleh para ahli :

1. **Mathis dan Jackson.** Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.

2. **Hasibuan** menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, *leadership*, *teamwork*, dedikasi dan partisipasi.
3. **Mondy dan Noe**. Definisi penilaian kinerja yaitu tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim.
4. **Handoko**. Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan di dalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ini yaitu terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.
5. **Dessler** menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang maupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.

2.1.4.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Kajian Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian terdahulu ini peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Selain itu, diharapkan dalam proses penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian tersebut dapat dilihat pada table 2.1.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Sumber	Nama Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian ini
1.	Resti Lestari (2016)	Sistem <i>Outsourcing</i> (X1) Kompetensi (X2) Kinerja karyawan <i>Outsourcing</i> (Y)	Metode penelitian yang digunakan analisis Regresi denagan populasi 113 orang dan sampel 99 orang.	Dengan adanya sistem outsourcing di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal tanpa harus banyak mengganggu konsentrasi perusahaan dalam kompetisi perjalanan bisnis.	Penelitian Resti meneliti tentang pengaruh outsourcing dan kompensasi karyawan, sedangkan penelitian ini meneliti tentang pengaruh sistem outsourcing dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ismail Ahmad Ali B. (2015)	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan analisis Regresi dengan populasi 100 orang dan sampel orang.	Penerapan gaya kepemimpinan dapat membangun kinerja dari karyawan Bajandoh <i>Furniture</i> . Untuk mencapai kemajuan perusahaan memerlukan banyak usaha yang dilakukian, pemimpin bertugas untuk	Penelitian Ismail meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan penelitian ini penelitian ini meneliti tentang pengaruh

				mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga kerja yang efektif.	sistem outsourcing dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3.	Hesty Prima Rini (2013)	Motivasi Karyawan (X1) Sistem Karyawan Outsourcing (X2) Kinerja karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan analisis Regresi dengan populasi 100 orang dan sampel 70 orang.	Faktor sistem karyawan outsourcing berpengaruh positif terhadap Faktor kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian ini, penelitian Hesty meneliti Motivasi Karyawan bukan Gaya Kepemimpinan
4.	Sonia C. S. Pakpahan (2018)	Sistem Tenaga Kerja Outsourcing (X1) Hak-hak Sosial Ekonomi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan analisis Regresi.	PT. Telkom sebagai perusahaan bekerjasama melalui pt. Infomedia untuk merekrut tenaga kerja outsourcing sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pt. Telkom memanfaatkan tenaga kerja outsourcing untuk membantu	Penelitian Sonia meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan penelitian ini penelitian ini meneliti tentang pengaruh sistem outsourcing

				<p>mengerjakan sebagian pekerjaan demi meningkatkan kapasitas perusahaan. Dalam hubungan pertukaran sosial, hasil atau laba yang didapatkan oleh perusahaan sebanding dengan pengorbanan biaya yang diberikan oleh tenaga kerja outsourcing berupa waktu, tenaga dan pikiran, sehingga perusahaan dapat memenuhi kesejahteraan bagi tenaga kerjanya.</p>	<p>dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	Nurhikmah Putri (2017)	Sistem Karyawan Outsourcing(X) Kinerja Karyawan (Y).	Metode penelitian yang digunakan analisis Regresi dengan populasi 150 orang dan sampel 120 orang.	<p>Kinerja karyawan outsourcing memiliki tingkat kinerja yang tinggi hal ini disebabkan adanya faktor masa kerja yang sedikit. Agar terus bisa bekerja mereka harus memiliki kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal agar mendapatkan</p>	<p>Penelitian Nurhikmah hanya meneliti tentang Pengaruh Sistem Outsourcing tanpa meneliti Gaya Kepemimpinan.</p>

				kontrak baru, bahkan bisa menjadi karyawan tetap apabila sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.	
6.	Amirudin Idris (2010)	Sistem Outsourcing (X1), Kemampuan (X2), Motivasi (X3) Dan Komitmen (X4) Kinerja Karyawan (Y).	Metode penelitian yang digunakan Analisis Regresi.	Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis statistik disimpulkan bahwa variabel kemampuan dan komitmen mempengaruhi kinerja sdm outsourcing sedangkan variabel kepribadian dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja mereka	Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen.
7.	Aulia (2010)	Gaya kepemimpinan (X) Kinerja kerja karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan analisis Regresi Linier sederhana	Hasil koefisien determinan (R^2) yaitu sebesar 0,654 dengan demikian berarti kinerja kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4%.	Penelitian ini hanya meneliti 1 variabel independen dan 1 variabel dependen.
8.	Azwar (2007)	Gaya Kepemimpinan	Metode penelitian	Hasil penelitian dapat diketahui	Penelitian ini hanya

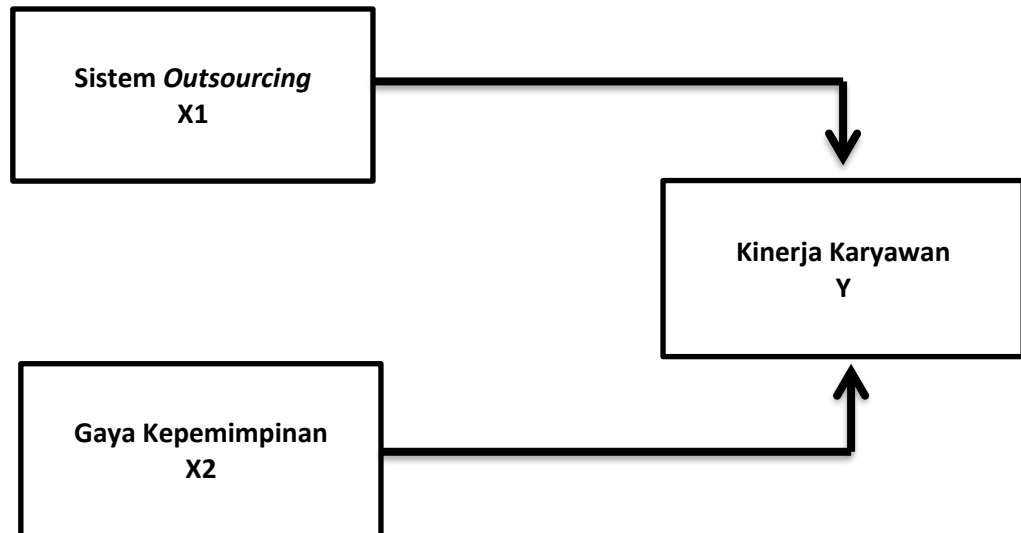
		(X) Kinerja Karyawan (Y)	yang digunakan analisis Regresi Liner sederhana	bahwa secara simultangaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre Batam	meneliti 1 variabel independen dan 1 variabel dependen.
9.	Rogerio (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Kerja Pegawai(Y)	Metode penelitian yang digunakan analisis Regresi dengan populasi 120 orang dan sampel 110 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang.	Penelitian ini hanya meneliti 1 variabel independen dan 1 variabel dependen.
10.	Agustuti Handayani (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan analisis Regresi Liner sederhana	Motivasi kerja pegawai seperti pengembangan karir mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan.	Penelitian Ismail meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan penelitian ini

				<p>Gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung adalah gaya konsultasi, sedangkan kinerja sangat baik dapat dilihat tingkat kreatifitas yang tinggi.</p>	<p>penelitian ini meneliti tentang pengaruh sistem outsourcing dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	---	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Adapun peneliti membuat kerangka pemikiran dalam proposal skripsi ini dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



- Sistem *Outsourcing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4. Hipotesis

Berdasarkan dugaan yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha₁ : Ada pengaruh yang signifikan Sistem *Outsourcing* terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Esa Mandiri.

Ha₂ : Ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Esa Mandiri.

BAB 3

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Penulis menggunakan waktu selama 3 bulan untuk melakukan penelitian ini pada PT. Cipta Esa Mandiri yang dimulai pada bulan Desember 2019 sampai bulan Maret 2020 dengan objek penelitian karyawan outsourcing, untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Skedul Penelitian

No.	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengurusan Ijin	■	■	■	■												
2.	Penentuan Sampel					■	■	■	■								
3.	Pengumpulan Data									■	■	■	■				
4.	Penyusunan Laporan & Penelitian													■	■	■	■

3.1.2. Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Cipta Esa Mandiri yang bertempat di Ruko Victoria Sektor Shinta Blok C2, Karawaci, Kota Tangerang, Banten.

3.2. Desain Penelitian

Menurut Malhotra (2007), desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran. Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan penelitian. Oleh sebab itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien.

Klasifikasi desain penelitian dibagi lagi menjadi yaitu, eksploratif dan konklusif. Menurut Malhotra (2007), penelitian eksploratif bertujuan untuk menyelidiki masalah atau situasi untuk mendapatkan pengetahuan dan pemahaman yang baik. Sementara itu, penelitian konklusif adalah jenis penelitian dimana tujuan utamanya adalah menguji suatu hipotesis atau hubungan tertentu.

Di dalam penulisan proposal skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu :

1. Variabel Bebas (Variabel *Independen*)

Variabel Independen sering disebut juga stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu Variabel X₁ adalah Sistem Kerja *Outsourcing* dan Variabel X₂ adalah Gaya Kepemimpinan

2. Variabel Terikat (Variabel *Dependen*)

Variable *dependen* sering disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut juga variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas atau disebut variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul proposal yang diteliti yaitu “Pengaruh Sistem *Outsourcing* Dan Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Pt. Cipta Esa Mandiri”, maka terdapat tiga variabel penelitian yaitu :

1. Sistem Kerja *Outsourcing* (X_1)

Yang dimaksud Sistem *Outsourcing* adalah sistem pemindahan atau pendelegasian tenaga kerja kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan pada definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh semua pihak.

2. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Menurut pendapat penulis yang dimaksud gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Cipta Esa Mandiri adalah suatu pola atau karakter seorang pimpinan dalam hal memimpin perusahaan agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan sepenuh hati

sehingga dapat menghasilkan tenaga yang efektif dan hasil yang memuaskan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi atau perusahaan dalam ketaatan mencapai sebuah tujuan guna memberikan apa yang diminta oleh lingkungan sekitar. Adanya penerapan sistem kerja *outsourcing* dalam perusahaan atau organisasi dan adanya penerepan gaya kepemimpinan yang tepat maka diharapkan dapat memacu dan memaksimalkan kinerja karyawan dalam menggapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Agar lebih bjelas dan memudahkan bagi pembaca dalam mengetahui variabel – variabel penelitian yang digunakan penulis dalam proposal skripsi ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	
Sistem Kerja <i>Outsourcing</i>	Sistem kerja <i>outsourcing</i> adalah sistem kerja yang dipandang sebagai sebuah strategi yang berarti kegiatan mengontrak aktivitass, memotong rantau nilai (<i>vakue chain</i>) tertentu dari suatu proses produksik produk untuk dikerjakan oleh pihak luar atau sekutu strategis.	<ul style="list-style-type: none"> • Penghasilan • Kontrak Kerja • Efektivitas • Jaminan Pekerja Wayne (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • 3 • 4,6,7 & 8 • 1 & 8 • 5

	Gamble et al. (2015)		
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Rivai (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Mengambil Keputusan • Kemampuan Memotivasi • Kemampuan Komunikasi • Kemampuan Mengendalikan Bawahan • Tanggung Jawab • Kemampuan Mengendalikan Emosional Kartono (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 • 2 • 6 & 7 • 5 • 4 & 8 • 3
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian Robbins (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • 3 & 5 • 2 • 1 • 7 & 6 • 4

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2009) mendefinisikan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat oleh subyek atau obyek tersebut.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah sejumlah 120 orang karyawan dari PT. Cipta Esa Mandiri.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2009) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini maka diambil sampel dari populasi yang ada di PT. Cipta Esa Mandiri dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot 0.05^2} = 93$$

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 120 orang dengan batasan kesalahan 5%, sedangkan untuk jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 100 orang.

3.4.3. Metode Sampling

Sampling adalah proses seleksi dan pengambilan sebuah sampel dari populasinya (Zainuddin, 2011). Berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah Probability Sampling dengan jenis Simple Random Sampling. Probability Sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan jenis Simple Random Sampling cara pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperharikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer menurut Isijanto (2009:44): adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumber oleh peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung atau survei di PT. Cipta Esa Mandiri sebagai objek penelitian. Adapun data yang diperoleh meliputi:

1. Angket (kuesioner)

Menyiapkan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun kepada karyawan PT. Cipta Esa Mandiri untuk diisi, kemudian angket diberikan kembali ke peneliti. Angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert.

2. Pengamatan (Observasi)

Suatu penelitian yang dijalankan atau diamati secara sistematis dengan menggunakan pancaindra mata serta dibantu pancaindra lainnya sebagai pendukung.

3. Wawancara

Digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, terstruktur, baik itu berupa tugas pokok perusahaan, tata kerja, serta data lainnya yang mendukung.

Adapun skor bagi penilaian kuisisioner tersebut diihitung dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuisisioner

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Biasa Saja	3
Ragu – Ragu	2
Tidak Setuju	1

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini, terdapat beberapa opsi yaitu:

1. Sejarah dan profil perusahaan PT. Cipta Esa Mandiri
2. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Menurut Arikunto (2010:203) instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Alat yang peneliti gunakan adalah instrumen kuesioner, memastikan apakah instrumen ini berjalan baik atau tidak dalam penelitian ini.

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Untuk mengukur kevalidan instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketetapan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Ada tiga cara pelaksanaan untuk menguji reliabilitas suatu tes, yaitu: tes tunggal, tes ulang, tes ekuivalen. Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengertian reliabilitas menurut Sugiono (2005) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Untuk uji reliabilitas digunakan metode Alpha, hasilnya bisa dilihat dari nilai Alpha Cronbach yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$r_{AB} = r = \frac{(n\sum AB) - (A\sum B)}{\sqrt{(n(\sum A^2) - (\sum A)^2)(n(\sum B^2) - (\sum B)^2)}}$$

Keterangan:

r_{AB} = Korelasi Pearson Product Moment

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi

dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Selanjutnya koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$2r_b$ = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua
batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan reliable

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan tidak reliable

3.7. Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengujin apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak . dalam model regresi linier ,asumsi ini dijumpukan *error* yang berdistribusi normal.Modal regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal,sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mrnguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidak tidaknya korelasi antara variabel bebas.jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat proplem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden,jika terbukti ada multikolinieritas sebaiknya salah satu indenpenden yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso,2012:234). Untuk mendektesi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *variance Inflation factor* (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu modal regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1.batas VIF

adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432) Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

$$\text{VIF} = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{\text{VIF}}$$

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi lineier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi ,maka dinamakan ada problem autokorelasi (Singgih Santoso ,2012:241). Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran Durbin- Waston. Untuk memeriksa adanya tindaknya autokorelasi ,maka dilakukan uji Durbin – Watson dengan keputusan sebagai berikut:

- Jika $(D-W) < d_1$, maka H_0 ditolak
- Jika $(D-W) > d_u$, maka H_0 diterima
- Jika $d_1 < (D-W) < d_u$ maka tidak dapat diambil kesimpulan

Uji dilakukan dengan menggunakan uji Durbin- Watson, dengan rumus:

$$D - W = \frac{\sum(e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2}$$

Tabel 3.4

Uji Statistik Durbin – watson

Nilai Statistk d	Hasil
$0 < d < dl$	Ada auto korelasi psitif
$dl \leq d \leq du$	Ragu - ragu
$du \leq d \leq 4-du$	Tidak ada korelasi positif/ ngatif
$4- du \leq d \leq 4-dl$	Ragu -ragu
$4- dl \leq d \leq 4$	Ada korelasi negatif

3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.8.1. Metode Analisis

Metode analisis merupakan cara mengolah data yang diperoleh dari lapangan. Hasil analisis data ini merupakan jawaban atas pertanyaan masalah. Metode analisis harus disesuaikan dengan jenis penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis permasalahan yang diwujudkan dengan data yang dapat dijelaskan secara kuantitatif.

Untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic SPSS 16 (Statistic Package for Social Sciences 16). Untuk memudahkan proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan

didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian.

Pada regresi berganda terdapat lebih dari satu variabel bebas dan terdapat satu variabel terikat. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

3.8.2. Uji Hipotesis

3.8.2.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial atau Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Kompensasi) benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Uji t ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan $dk = (n-k-1)$ dimana $k =$ jumlah regresi. Dimana t tabel diperoleh dari daftar tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$. Dalam melakukan uji t, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji, berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Cara pengujian hipotesis dengan Uji Parsial atau Uji t adalah:

1. Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ (hipotesis nihil) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$ (hipotesis alternatif) artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

2. Menentukan level signifikan dengan menggunakan t tabel
3. Menghitung nilai t – statistik dengan rumus:

$$t_h = \frac{ry^2 - \frac{1}{1} - 2\sqrt{n - 1 - k}}{\sqrt{1 - r^2y^2 - \frac{1}{y^1} - 2}}$$

4. Mengambil keputusan

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima

Jika t hitung $=$ t tabel, maka H_0 diterima

Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

3.8.2.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji Secara Serentak atau Uji F

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Cara pengujian hipotesis dengan Uji Secara Serentak atau Uji F adalah:

1. Membuat formulasi hipotesis

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

2. Menentukan level signifikan dengan F tabel
3. Mencari F – hitung dengan rumus:

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-r^2) / (n-k)}$$

4. Mengambil keputusan

Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima

Jika F hitung = F tabel, maka H_0 diterima

Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Latar Belakang Perusahaan

Dalam latar belakang perusahaan yang diteliti menerangkan beberapa hal yang berkenaan dengan sejarah singkat, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi dan deskripsi kerja semua akan diuraikan sesuai identitas perusahaan.

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Cipta Esa Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di usaha jasa pengamanan *Outsourcing*. Adanya perusahaan jasa pengamanan tidak lepas dari sejarah perkembangan SATPAM. Cikal bakal dan sejarah awal berdirinya Satpam di Indonesia adalah ketika lembaga ini secara resmi dibentuk pada tanggal 30 Desember 1980 melalui Surat Keputusan Kapolri (saat itu dijabat Jenderal Polisi Awaloedin Djamin) yang mengeluarkan SKEP/126/XII/1980 tentang Pola Pembinaan Satuan Pengamanan.

Selanjutnya setiap tanggal 30 Desember diperingati sebagai HUT Satpam di Indonesia. Selanjutnya, tanggal 30 Desember 1993 Kepolisian Negara RI mengukuhkan Jenderal Polisi (Purn) Prof. DR. Awaloedin Djamin sebagai Bapak Satpam dengan mempertimbangkan jasa beliau sebagai pelopor serta tonggak berdirinya satpam di Indonesia.

Hingga saat ini beliau juga selalu memberikan motivasi dan penghargaan kepada orang-orang yang berkomitmen tinggi dalam memajukan harkat dan martabat satpam di industri keamanan. Pekerjaan anggota satpam sangat beraneka-ragam jika dilihat dalam segi pendapatan. Terkadang masih saja ada kesenjangan antara tugas yang diemban dengan kompensasi yang diterima.

Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seorang petugas Satpam yang profesional wajib memahami Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan Satuan Pengamanan, disingkat dengan TUPOKSIRAN – SATPAM. Dimana pada akhirnya seorang personil satpam mampu menjalankan tugasnya dengan baik serta mampu membantu penegakan peraturan yang berlaku.

Sesuai definisinya Tugas Pokok satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan atau tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Fungsi satpam adalah melindungi dan mengayomi lingkungan atau tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya. Dan dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pengemban fungsi kepolisian terbatas, satpam berperan sebagai unsur pembantu Polri, pimpinan organisasi, perusahaan dan/atau instansi/lembaga pemerintah dalam hal pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan peraturan perundang-undangan serta menumbuhkan kesadaran dan kewaspadaan keamanan (security mindedness dan security awareness) di lingkungan atau tempat kerjanya.

Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan, dan/atau Instansi/Lembaga

Pemerintah, seragam satpam dibedakan dengan seragam kerja profesi lainnya dan telah diatur oleh peraturan perundang-undangan.

PT. Cipta Esa Mandiri atau biasa dikenal dengan PT. CEM berdiri pada tahun 2012 dan mengawali kehadirannya dengan melayani para pengguna jasa *security service*, kehandalan pelayanan yang konsisten dan selalu bertanggung jawab terhadap klient, menciptakan kredibilitas yang tinggi dan kepercayaan dari mitra kerja/klient yang terus meningkat. Peningkatan kebutuhan atas keamanan serta pertumbuhan ekonomi domestik, diversifikasi dengan pelayanan yang inovatif, mendorong PT. Cipta Esa Mandiri terus bertumbuh dan membuktikan kinerjanya di kalangan bisnis *security*.

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha dan perubahan gaya hidup modern, permintaan penanganan *service property* sangatlah tinggi dan meningkat setiap tahunnya seiring dengan pertumbuhan ekonomi domestik, tidak hanya terbatas pada pelayanan *security service* namun sekarang PT. Cipta Esa Mandiri juga mencangkup pelayanan di *Cleaning Service*, dan Pengadaan Barang. Selama penelitian ini dilakukan PT. Cipta Esa Mandiri mempunyai karyawan *outsourcing* sebanyak 80 orang *Cleaning Service* dan 40 orang pada pelayanan *security service*. PT.Cipta Esa Mandiri memiliki kriteria atau syarat tersendiri dalam memilih calon karyawan yang akan di pekerjakan oleh PT. Cipta Esa Mandiri. Pihak Manajemen HRD Rekrutment sendiri memiliki kriteria atau Syarat sebagai berikut :

- Untuk Persyaratan *Cleaning Service* dan Petugas Parkir adalah sebagai berikut :
 - Pria atau Wanita mksimal berusia 35 Tahun

- Minimal SLTP
 - Bersedia Shift
 - Memiliki nilai prestasi yang baik
 - Tidak perlu terlalu pintar tetapi yang terpenting giat
 - Dapat berkomunikasi dengan baik
 - Disiplin
 - Belum menikah
- Untuk Persyaratan Petugas Satuan Pengamanan adalah :
- Pria atau Wanita maksimal berusia 35 Tahun
 - Minimal SLTA
 - Memiliki Ijazah Gada Pratama
 - Memiliki KTA yang masih aktif
 - Bersedia Shift
 - Memiliki nilai prestasi yang baik
 - Tidak perlu terlalu pintar tetapi yang terpenting giat
 - Dapat berkomunikasi dengan baik
 - Disiplin
 - Tinggi badan minimal 160 cm (wanita) dan 170 cm (pria)

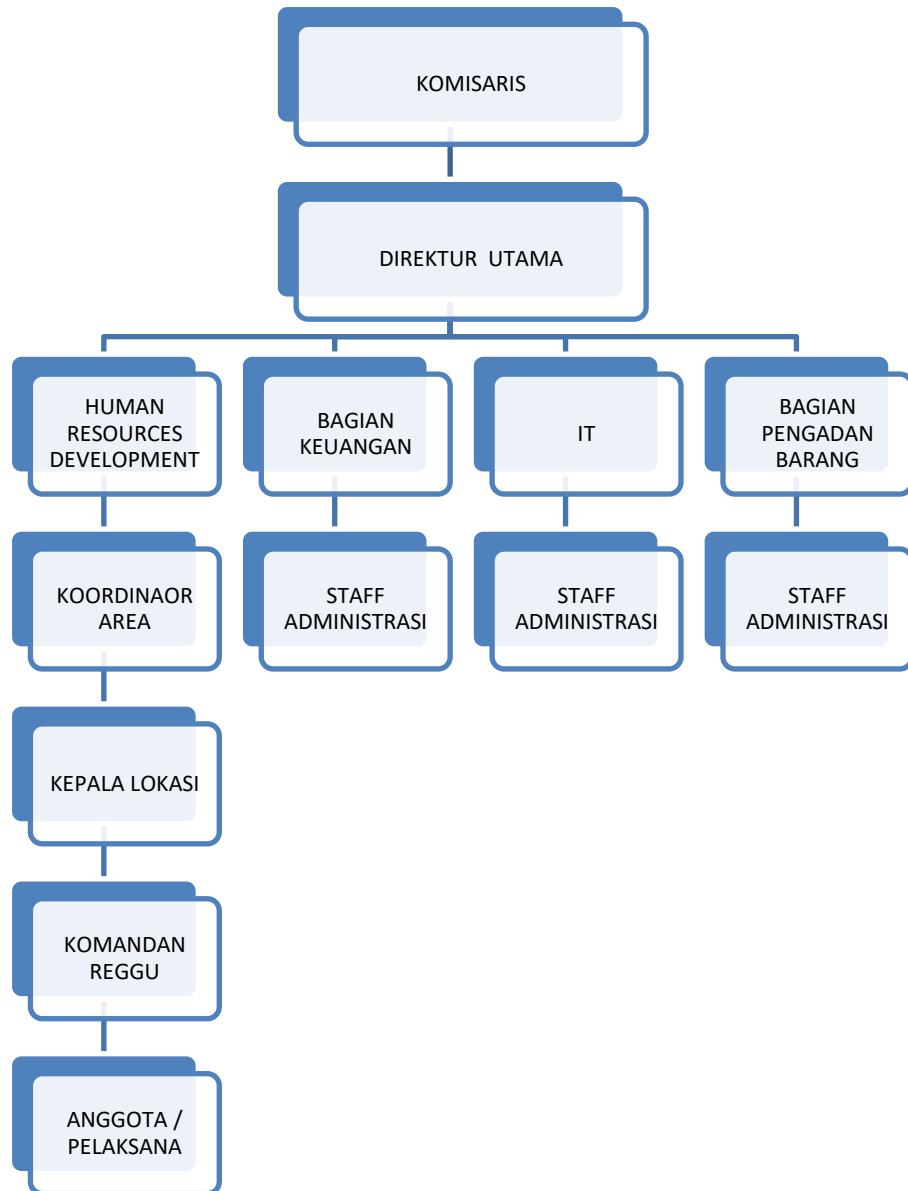
Menyadari tantangan dan peluang tersebut PT. Cipta Esa Mandiri terus mengembangkan kualitas SDM serta pemanfaatan teknologi, informasi, dan komunikasi menjadi faktor utama dalam pengembangan bisnis. Didukung dengan peralatan-peralatan yang mempunyai kualitas tinggi serta mesin-mesin *modern* yang diperlukan untuk kebutuhan operasional yang ada di lapangan menjadi alat pendukung penting dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan dari klient.

4.1.2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunana dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

Adapun struktur organisasi yang dimiliki oleh PT.Cipta Esa Mandiri adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cipta Esa Mandiri



4.1.3. Susunan Organisasi

Perusahaan PT. Cipta Esa Mandiri dikepalai oleh Direktur Utama dan diawasi oleh Komisaris. Komisaris adalah seseorang atau sekelompok orang yang dipilih atau ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Berbeda dengan Direktur Utama, komisaris tidak menjalankan usaha perusahaan secara langsung.

Dalam menjalankan perusahaan Direktur Utama PT. Cipta Esa Mandiri dibantu oleh Bagian Keuangan, Human Resources Development, Staff IT, Bagian Pengadaan yang masing – masing dibantu oleh Staff Administrasi.

Dalam menggapai keefektivitasan kinerja dan informasi dari tiap unit satuan kerja, PT. Cipta Esa Mandiri menunjuk seorang Koordinator yang mengawasi dan bertanggung jawab langsung terhadap Kepala Lokasi. Kepala Lokasi sendiri bertugas untuk mengkoordinir dan memastikan semua tugas dapat berjalan dengan baik di satuan unit kerja yang dipimipin.

4.2. Pembahasan dan Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

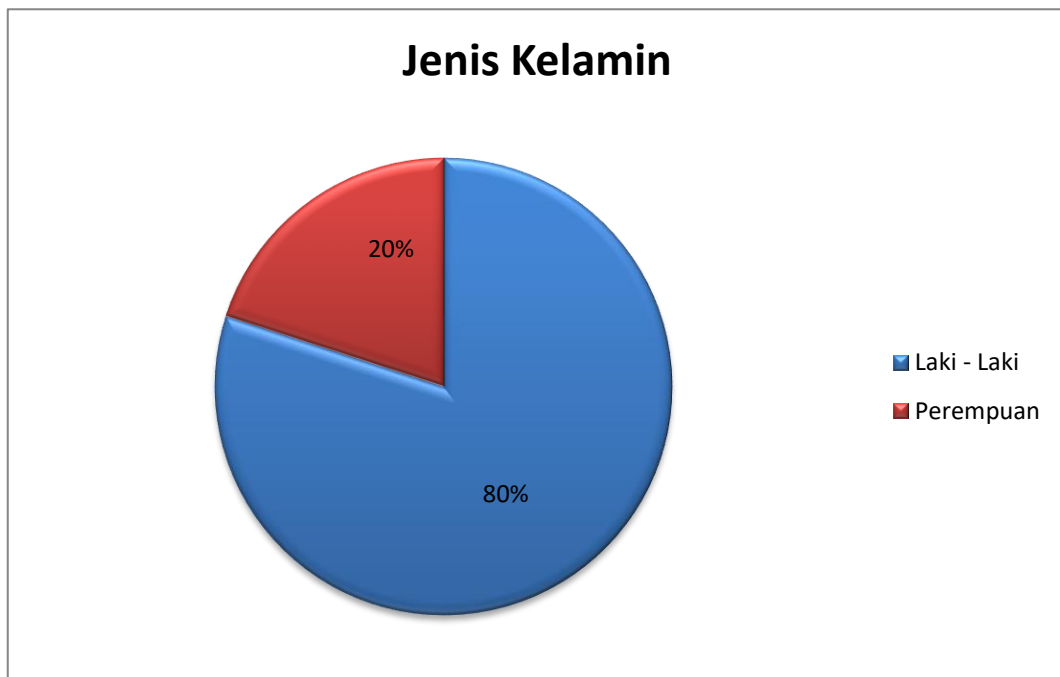
Gambaran umum responden menggambarkan tentang karakteristik responden yang merupakan sesuatu yang erat hubungannya dengan ciri responden secara individu atau dengan kata lain karakteristik responden merupakan keadaan, sifat atau ciri-ciri khusus yang dapat memberikan gambaran tentang keadaan responden tersebut. Responden yang di analisis dalam penelitian ini berjumlah 100 orang responden yang merupakan karyawan dari PT. Cipta Esa Mandiri.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh tentang data jenis kelamin responden yang merupakan karyawan dari PT. Cipta Esa Mandiri yang dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini.

Gambar 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

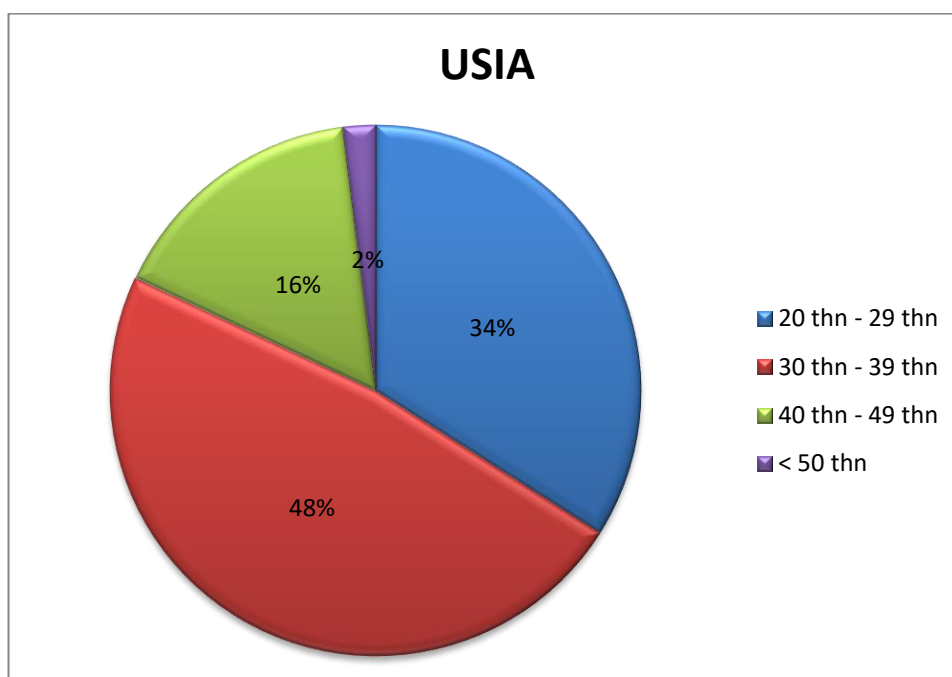


Berdasarkan pada gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 20 orang (20%) yang berjenis kelamin perempuan dan responden sebanyak 80 orang (80%) yang berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh tentang data umur responden yang merupakan karyawan dari PT. Cipta Esa Mandiri yang dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini.

Gambar 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden yang di jadikan sampel dalam penelitian ini sebagian besar berusia antara 20 - 29 tahun sebanyak 34 orang (34%), 30 - 39 tahun sebanyak 48 orang (48%), antara 40 – 49 tahun orang sebanyak 16 orang (16%), dan untuk yang mempunyai usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang (2%) .

4.2.4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tingkat pendidikan responden karyawan PT.Cipta Esa Mandiri dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini:

Gambar 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

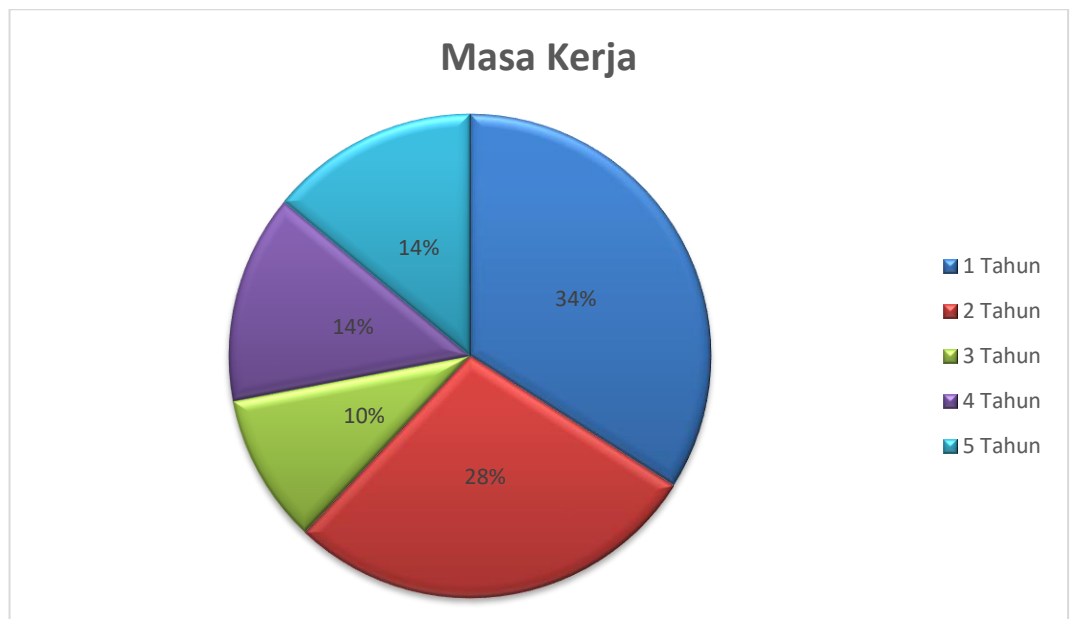


Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini menurut tingkat pendidikan, terdapat sebanyak 3 orang (3%) yang berpendidikan SMP, terdapat sebanyak 92 orang (92%) yang berpendidikan SMA, dan terdapat sebanyak 5 (5%) orang yang berpendidikan Diploma.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data masa kerja responden karyawan PT.Cipta Esa Mandiri dapat dilihat pada gambar 4.5 dibawah ini:

Gambar 4.5
Jumlah Responden Menurut Masa Kerja



Berdasarkan pada gambar 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 34 orang (34%), masa kerja 2 tahun sebanyak 28 orang (28%), masa kerja 3 tahun sebanyak 10 orang (10%), masa kerja 4 tahun sebanyak 14 orang (14%), dan masa kerja 5 tahun sebanyak 14 orang (14%).

4.3. Analisa Deskriptif

4.3.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada responden yang terdiri atas 24 item pertanyaan dan dibagi menjadi 3 kategori yaitu :

- a. 8 (delapan) item pertanyaan untuk mengukur variable system kerja *Outsourcing* (X1)
- b. 8 (delapan) item pertanyaan untuk mengukur variable gaya kepemimpinan (X2)
- c. 8 (delapan) item pertanyaan untuk mengukur variable kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan skala Likert dimana skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang tentang sebuah fenomena sosial.

Fenomena sosial telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Untuk pemberian skor skala Likert ini sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Sejutu diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju diberi skor 4
- c. Jawaban Biasa Saja diberi skor 3
- d. Jawaban Ragu – Ragu diberi skor 2
- e. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 1

4.3.1.1. Presepsi Deskripsi Terhadap Variabel Sitem Kerja *Outsourcing* (X₁)

Tanggapan responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah disimpulkan mengenai Sistem Kerja *Outsourcing* terhadap jawaban responden dari 8 butir

pertanyaan yang telah ditabulasikan, maka diperoleh gambaran terhadap persepsi deskripsi variable Sistem Kerja *Outsourcing* (X₁).

Tabel 4.1

Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Sistem Kerja *Outsourcing* (X₁)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
X1.1	0	0 %	0	0 %	0	0 %	45	45%	55	55%
X1.2	0	0 %	0	0 %	0	0 %	44	44%	56	56%
X1.3	0	0 %	0	0 %	0	0 %	45	45%	55	55%
X1.4	0	0 %	0	0 %	0	0 %	44	44%	56	56%
X1.5	0	0 %	2	2 %	1	1 %	45	45%	52	52%
X1.6	0	0 %	0	0 %	2	2 %	52	52%	46	46%
X1.7	0	0 %	1	1 %	3	3 %	47	47%	49	49%
X1.8	0	0 %	0	0 %	7	7 %	45	45%	48	48%

Sumber : Hasil olah data SPSS 24

Berdasarkan dari data table 4.1 dapat menunjukkan hasil jawab para responden dan dapat dilihat pada kolom ITEM berisikan butir – butir pertanyaan yang telah diberikan oleh peneliti kepada responden. Pada kolom skor jawaban adalah jawaban responden yang diwakilkan pada skala Likert yang didalamnya terdapat kolom (f) yang berisi frekuensi jawaban dan (%) yang berisi presentase jawaban responden terhadap butir pertanyaan.

4.3.1.2. Presepsi Deskripsi Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Tanggapan responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah disimpulkan mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap jawaban responden dari 8 butir pertanyaan yang telah ditabulasikan, maka diperoleh gambaran terhadap persepsi deskripsi variable Gaya Kepemimpinan (X₂).

Tabel 4.2

Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
X2.1	0	0 %	0	0 %	0	0 %	55	55%	45	45%
X2.2	0	0 %	0	0 %	0	0 %	52	52%	48	48%
X2.3	0	0 %	0	0 %	0	0 %	53	53%	47	47%
X2.4	0	0 %	0	0 %	0	0 %	51	51%	49	49%
X2.5	0	0 %	0	0 %	0	0 %	48	48%	51	49%
X2.6	0	0 %	0	0 %	0	0 %	54	54%	46	46%
X2.7	0	0 %	1	1 %	0	0 %	49	49%	50	50%
X2.8	0	0 %	0	0 %	0	0 %	49	49%	51	51%

Sumber : Hasil olah data SPSS 24

Berdasarkan dari data table 4.2 dapat menunjukkan hasil jawab para responden dan dapat dilihat pada kolom ITEM berisikan butir – butir pertanyaan yang telah diberikan oleh peneliti kepada responden. Pada kolom skor jawaban adalah jawaban responden yang diwakilkan pada skala Likert yang didalamnya terdapat kolom (f) yang berisi frekuensi jawaban dan (%) yang berisi presentase jawaban responden terhadap butir pertanyaan.

4.3.1.3. Presepsi Deskripsi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah disimpulkan mengenai Kinerja Karyawan terhadap jawaban responden dari 8 butir pertanyaan yang telah ditabulasikan, maka diperoleh gambaran terhadap persepsi deskripsi variable Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.3
Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%
Y.1	0	0 %	1	1 %	0	0 %	48	48%	51	51%
Y.2	0	0 %	1	1 %	0	0 %	54	54%	45	45%
Y.3	0	0 %	0	0 %	0	0 %	50	50%	50	50%
Y.4	0	0 %	0	0 %	0	0 %	51	51%	49	49%
Y.5	0	0 %	0	0 %	0	0 %	52	52%	48%	48%
Y.6	0	0 %	0	0 %	0	0 %	52	52%	48	48%
Y.7	0	0 %	0	0 %	0	0 %	57	57%	43	43%
Y.8	0	0 %	0	0 %	0	0 %	49	49%	51	51%

Sumber : Hasil olah data SPSS 24

Berdasarkan dari data table 4.3 dapat menunjukkan hasil jawab para responden dan dapat dilihat pada kolom ITEM berisikan butir – butir pertanyaan yang telah diberikan oleh peneliti kepada responden. Pada kolom skor jawaban adalah jawaban responden yang diwakilkan pada skala Likert yang didalamnya terdapat kolom (f) yang berisi frekuensi jawaban dan (%) yang berisi presentase jawaban responden terhadap butir pertanyaan.

4.3.2. Hasil Uji Instrument

4.3.2.1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid atau tidaknya suatu data tergantung dari 3 (tiga) hal yaitu, ketepatan pemilihan sampel, ketepatan responden mengikuti petunjuk dan keadaan responden saat mengisi kuesioner. Uji validitas akan menguji masing- masing variable yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variable

penelitian memuat 24 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan(df) jumlah responden (n) sebanyak 100, jadi $df = 100$ didapat nilai r table = 0,196 Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation) $\geq r$ table dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dilakukan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas yang ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel/Item	r-Hitung	Tanda	r-Tabel	Keterangan
Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (X1)				
X1.1	0,817	>	0,196	Valid
X1.2	0,761	>	0,196	Valid
X1.3	0,857	>	0,196	Valid
X1.4	0,790	>	0,196	Valid
X1.5	0,757	>	0,196	Valid
X1.6	0,850	>	0,196	Valid
X1.7	0,765	>	0,196	Valid
X1.8	0,777	>	0,196	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)				
X2.1	0,840	>	0,196	Valid
X2.2	0,831	>	0,196	Valid
X2.3	0,852	>	0,196	Valid
X2.4	0,898	>	0,196	Valid
X2.5	0,851	>	0,196	Valid
X2.6	0,874	>	0,196	Valid
X2.7	0,815	>	0,196	Valid
X2.8	0,802	>	0,196	Valid
Kinerja Pegawai(Y)				
Y1	0,718	>	0,196	Valid
Y2	0,838	>	0,196	Valid
Y3	0,765	>	0,196	Valid

Y4	0,840	>	0,196	Valid
Y5	0,863	>	0,196	Valid
Y6	0,768	>	0,196	Valid
Y7	0,905	>	0,196	Valid
Y8	0,800	>	0,196	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 24

Berdasarkan table 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid karena r hitung (*Corrected item-Total Correlation*) lebih besar dari pada nilai r table $\geq 0,196$

4.3.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk melihat tingkat keadalan kuesioner, kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan pernyataan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.maka data Reliabel dan begitu pun sebaliknya. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai Reliabel	Keterangan
Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (X1)	0,914	>	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,952	>	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,931	>	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 24

Bedasarkan hasil pengujian reabilitas table 4.5 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel Sistem Kerja *Outsourcing* (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai adalah reliabel.

4.3.2.3. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Tabel. 4.6

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68203333
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.129
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data SPSS 22

Dari hasil uji Normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil test normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.3.2.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh factor variabel bebas (*Indenden Variabel*) yaitu system kerja *Outsourcing* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat (*dependen variabel*) yaitu kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis data SPSS 24 menunjukan hasil perhitungan sebagai berikut:

Table 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.612	1.848		2.495	.014
	Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (X1)	.372	.073	.387	5.077	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.495	.070	.538	7.072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil olah data SPSS 24

Bedasarkan hasil analisis table 4.6 diatas yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,612 + 0,372 X1 + 0,495 X2$$

Model persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,612 memberikan arti bahwa jika system kerja *outsourcing* dan gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pelayanan (Y) nilainya 4,612
- b. Koefisien regresi variabel system kerja *outsourcing* (X1) sebesar 0,372 memberikan arti bahwa variabel bebas (*indenpenden variabel*) lain nilainya tetap dan pelatihan akan mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,372 Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dan kinerja pegawai, semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- c. Koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,495 memberikan arti bahwa variabel bebas (*independen variabel*) lain nilainya tetap dan kinerja akan mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, semakin meningkat gaya kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Bedasarkan persamaan regresi yang terbentuk diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel dengan nilai koefisien tertinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

4.3.3. Hasil Uji Hipotesis

4.3.3.1. Hasil Uji Simultan (Uji F hitung)

Uji t hitung untuk melihat pengaruh sistem kerja *outsourcing* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima ,berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai sig. > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut akan dijelaskan pengujian masing – masing variabel secara parsial :

Tabel 4.8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837.666	2	418.833	145.047	.000 ^b
	Residual	280.094	97	2.888		
	Total	1117.760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Sistem Kerja Outsourcing (X1)

Keterangan dari hasil uji f adalah diketahui nilai F hitung 145,047 > F table 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 < kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Cipta Esa Mandiri.

4.3.3.2. Hasil Uji Parsial (Uji t hitung)

Uji t hitung untuk melihat pengaruh sistem kerja *outsourcinh* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial (individu) dilakukan dengan melihat nilai sig. pada table *Coefficients* dengan tingkat singnifikansi(x) sebesar 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

- c. Jika nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima ,berarti variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen.
- d. Jika nilai sig. > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel independen secara parsial (individu) tidak berpenagruh terhadap variabel dependen.

Berikut akan dijelaskan pengujian masing – masing variabel secara parsial :

Tabel 4.9
Hasil Uji t hitung

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.612	1.848		2.495	.014
	Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (X1)	.372	.073	.387	5.077	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.495	.070	.538	7.072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan dari hasil uji t adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Sistem Kerja *Outsourcing* (X1)

Diketahui nilai t hitung sebesar 5,077 dengan tingkat signifikan 0,000 < kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel faktor system kerja *Outsourcing* secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Cipta Esa Mandiri.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Diketahui nilai t hitung sebesar 7,072 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor gaya kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Cipta Esa Mandiri.

4.3.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas (*independen variabel*) yaitu variabel system kerja *Outsourcing* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terkait (*dependen variabel*) yaitu kinerja pegawai (Y). Dimana semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) maka akan semakin baik pula kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Berikut akan dijelaskan hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.749	.744	1.699

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Sistem Kerja *Outsourcing* (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,866. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor system kerja *Outsourcing* dan gaya kepemimpinan.

4.4. Pembahasan

Setelah melalui proses analisis, maka pembahasan penelitian ini sebagai berikut :

4.4.1. Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan sampel 100 responden diatas dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel independen (system kinerja *outsourcing*) maupun variabel dependen (kinerja pegawai) mempunyai r hitung $>$ r tabel (0,196), maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* \geq 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel sistem kerja *Outsourcing* (X1) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel sistem kerja *outsourcing* dengan nilai koefisien tertinggi 0,372. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor sistem kerja *outsourcing* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t hitung) pada tabel 4.7. dapat diketahui bahwa variabel sistem kerja *outsourcing* tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai.

4.4.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan sampel sebanyak 100 responden diatas dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel independen (gaya kepemimpinan) maupun variabel dependen (kinerja pegawai) mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel (0,196), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Bedasarkan hasil reabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$,sehinga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan (X2) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien 0,495. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Bedasarkan hasil uji parsial (t hitung) pada tabel. 4.7. dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berpenagruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai.

4.4.3. Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan sampel sebanyak 100 responden diatas dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel independen (sistem kerja *outsourcing* dan gaya kepemimpinan) maupun variabel dependen (kinerja pegawai) mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel (0,196), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* \geq 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien tertinggi 0,495 dan variabel sistem kerja *outsourcing* dengan nilai koefisien 0,372. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Bedasarkan hasil uji parsial (t hitung) pada tabel 4.7.dapat diketahui bahwa variabel sistem kerja *outsourcing* tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai dan variabel gaya kepemimpinan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai.

Dalam hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas pada tabel. 4.8 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,866. Hasil ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Cipta Esa Mandiri dapat dijelaskan oleh faktor sistem kerja *Outsourcing* dan gaya kepemimpinan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Sistem Kerja *Outsourcing* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Esa Mandiri, maka penelitian dapat memberikan kesimpulann sebagai beriku :

1. Variabel Sistem Kerja *Outsourcing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Esa Mandiri berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti peranan sistem kerja *Outsourcing* di PT. Cipta Esa Mandiri berpengaruh secara signifikan untuk membangun kinerja karyawan.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Esa Mandiri berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti peranan gaya kepemimpinan di PT. Cipta Esa Mandiri berpengaruh secara signifikan untuk membangun kinerja karyawan.
3. Hasil persamaan regresi $Y = 4,612 + 0,372 X_1 + 0,495 X_2$ dan dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,866. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor system kerja *Outsourcing* dan gaya kepemimpinan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran – saran, antara lain :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara sistem kerja *Outsourcing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Esa Mandiri, maka perusahaan tersebut disarankan untuk tetap menjaga sistem kontrak kerja karyawan *Outsourcing* dan tetap memenuhi semua hak – hak karyawan sesuai dengan yang telah tercantum dalam kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan.
2. Tenaga kerja *outsourcing* diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kapasitas diri agar dapat menjadi karyawan yang berkompeten dan tetap dipercaya perusahaan.
3. Sebaiknya terdapat kerjasama antara perusahaan penyedia dan pengguna tenaga kerja *outsourcing* untuk meningkatkan status karyawan yang dianggap berkompeten untuk diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian terutama mengenai sistem kerja *outsourcing* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta kemudian dapat dikembangkan kembali dengan variable yang lebih luas dan menambahkan variabel – variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2010. *“Prosedur Penelitian”*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aulia. 2010. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Cabang Malang”*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Azwar. 2007. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Bedah Pelita Medical Centre Batam”*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Brown & Wilson. 2005. *“Outsourcing dan Perjanjian Kerja”*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Bajandoh, Ahmad, Ali, Ismail. 2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Bajandoh Furniture”*. Jakarta : STIE IPWIJA.
- Cushway, Barry. 1996. *“Human Resource Management”*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama. Bandung – Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Kencana Media Group.
- Gujarati, D.N. 2012. *“Dasar-Dasar Ekonimerika”*. Terjemahan Mangunsong. R.C. Jakarta : Salemba Empat.
- Handayani, Agustuti. 2013. *“Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung”*. Jurnal Universitas Bandar Lampung.
- Hasibuan, Malyu S.P. 2001 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Idris, Amiruddin. 2010. *“Analisis Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Abadi”*. Universitas Al-Muslim.
- Isjanto. 2006. *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2008. *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kuswondo, Chandra. 2009. *“Outsourcing, Implementasi di Indonesia”*. Jakarta : Gramedia.
- Latupono. 2011. *“Faktor Resistensi Buruh Terhadap Sistem Outsourcing”*. Malang : Universitas Brimawijaya.
- Lestari, Resti. 2016. *“Pengaruh Sistem Outsourcing dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Outsourcing di PT.Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung”*. Bangka Belitung – Universitas Bangka Belitung.
- Malhorta. 2007. *“Marketing Reseach An Applied Orientation”*. International Edition : Pearson.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu AA. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, F.X., Setio Edy, dan Wijayanti Ratna. 2013. *“Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif Terhadap Kinerja Karyawan”*. Semarang : Universitas Semarang.\
- Putri, Nurhikmah. 2017. *“Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Outsourcing Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Mandiri”*. Makasar – UIN Alauddin Makasar.
- Rini, Hesti, Prima. 2013. *“Motivasi dan Sistem Karyawan Outsourcing Pada Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara”*. Surabaya – ISBN.
- Rivai. 2014. *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rogerio. 2010. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang”*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Santoso, Singgih. 2012. *“Panduan Lengkap SPSS Versi 2.0”*. Jakarta : PT. Elex Media Komputundo.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009. *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sonia C.S. Pakpahan. 2018. *“Penerapan Sistem Tenaga Kerja Outsourcing Dan Hak-Hak Sosial Ekonomi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bersaudara”*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Stoner, A.F. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stoner, A.F. 2013. *“A Leadership Fabe”*. Jakarta : Intermedia.
- Sugiono. 2009. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung : Alfabeta.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *“Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan”*. Edisi Pertama. Lombok : Holistica.
- Suyadi, Prawirosentono. 1999. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)”*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPPE.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 sampai dengan pasal 66.
- Yukl, Gary. 2010. *“Kepemimpinan Dalam Organisasi”*. Edisi kelima, Jakarta : PT. Indeks.
- Zainuddin. 2011. *“Metode Penelitian”*. Jakarta : Sinar Grafika.
- <https://www.indonesiastudents.com/pengertian-outsourcing-menurut-para-ahli/>
Indonesia Student Blog. 13 Maret 2017. Di akses pada tanggal 11 Desember 2019
- <https://www.toghr.com/menelisis-kelebihan-dan-kekurangan-sistem-outsourcing/>
TOG Indonesia Blog. 23 Mei 2019. Diakses pada tanggal 11 Desember 2019.
- <https://www.pelajaran.co.id/2018/01/pengertian-tujuan-manfaat-dan-proses-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-lengkap.html> Simanis Blog. 1 Agustus 2018. Diakses pada tanggal 14 Desember 2019.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH SISTEM *OUTSOURCING* DAN GAYA KEPEMIMPINAN

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDY KASUS PADA PT. CIPTA ESA MANDIRI)

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan diatas, maka dengan hormat, saya :

Nama : Ahmad Syauqi

NIM : 2016511157

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonimi IPWI Jakarta.

Daftar pertanyaan ini berisi tentang pengaruh sistem *outsourcing* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (study kasus pada PT. Cipta Esa Mandiri).

Atas Partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, Juli 2020

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
Tanggal Pengisian :
Nama :
Umur : Tahun\
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Beri tanda (√) seberapa besar tingkat persetujuann anda terhadap pertanyaan yang diajukan.

Berikut jawan yang tersedia berupa skla Likert yaitu antara 1-5, yang mempunyai arti :

1 = Sangat Tidak Setuju

2. = Tidak Setuju

3 = Biasa Saja

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

C. PERTANYAAN

Variabel Sistem Kerja Outsourcing						
No.	Keterangan	1	2	3	4	5
1	Bapak/Ibu merasakan adanya pengawasan atau controlling dalam melaksanakan tugas					
2	Bapak/Ibu dapat menjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan					
3	Bapak/Ibu merasa gaji yang saya terima sudah sesuai kontrak kerja dengan perusahaan					
4	Bapak/Ibu merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kontak kerja dengan perusahaan					
5	Jaminan kesehatan diberikan perusahaan kepada Bapak/Ibu sesuai dengan kontrak kerja					
6	Bapak/Ibu merasa cemas dengan pemutusan kontrak kerja yang bias terjadi kapan pun karena status karyawan <i>Outsourcing</i>					
7	Bapak/Ibu merasa tidak ada jenjang karir dalam bekerja sebagai karyawan <i>Outsourcing</i>					
8	Bapak.Ibu dapat memahami tentang tujuan perusahaan					
Variabel Gaya Kepemimpinan						
No.	Keterangan	1	2	3	4	5
1	Pimpinan Bapak/Ibu bergerak cepat dalam mengambil keputusan dalam suatu masalah					
2	Pimpinan Bapak/Ibu dapat memberikan motivasi kepada pegawainya dalam melaksanakan tugas					
3	Pimpinan Bapak/Ibu selalu bersifat sabar dan bijaksana dalam memberikan tugas					
4	Pimpinan Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh					

	atas semua keputusan yang telah diambil					
5	Pimpinan Bapak/Ibu dapat mengkoordinir pegawai dalam bekerja					
6	Pimpinan Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan baik dengan semua pegawai					
7	Pimpinan Bapak/Ibu menerima dan memperhatikan semua informasi atau masukan yang diberikan dari bawahan					
8	Pimpinan Bapak/Ibu dapat memberikan contoh yang baik dalam menjalankan peraturan perusahaan					
Variabel Sistem Kinerja Karyawan						
No.	Keterangan	1	2	3	4	5
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan volume tugas yang diberikan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan skala kesalahan yang rendah					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan pegawai lain					
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ada					
6	Saya mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah saya kerjakan					
7	Saya mampu menanggapi kesalahan dalam pekerjaan saya dengan cepat					
8	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan					