

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK TETAP PADA DINAS KEPENDUDUKAN BONDOWOSO

Evi andriani, Abadi Sanosra, Tatit Diansari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No. 63 Jember 68121 Telepon: 085334620166

Email :

Evia82825@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Perbandingan Kinerja Pegawai Pada Pegawai Tetap Dan Tidak Tetap Pada Dinas Kependudukan Bondowoso. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 responden yang diambil keseluruhan. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah uji independen simple T-test. Hasil yang diperoleh dari uji beda dengan menggunakan pendekatan komperatif pada perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap diperoleh hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, dengan begitu kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap bisa dipertanggung jawabkan kerjanya. Selain itu diharapkan Pada Dinas Kependudukan Bondowoso dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja Pegawai tetap dan karyawan tidak tetap.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap

ABSTRACT

This study aims to analyze the Comparison of Employee Performance in Permanent and Non-Permanent Employees at the Bondowoso Population Service. This research is quantitative research. the number of samples used was 51 respondents taken entirely. The analysis technique used is a simple T-test independent test. The results obtained from different tests using the comparative approach to the comparison of the performance of permanent employees and non-permanent employees obtained results that there is no significant difference between permanent employees and non-permanent employees, thus the performance of permanent and non-permanent employees can be accounted for and accountable for their performance. In addition, it is expected that in the Department of Population Bondowoso can maintain and improve the performance of permanent employees and non-permanent employees.

Keywords: Performance, Permanent Employees and Non-Permanent Employees

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut perlu adanya suatu rancangan strategik. Namun perbaikan dalam satu aspek tersebut masih dirasa kurang cukup tanpa disertai dengan perbaikan dalam

aspek kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, yaitu kualitas pegawai itu sendiri, hal itu dikarenakan peran karyawan yang sangat besar dalam keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan.

Dunia kerja saat ini menuntut kita untuk menjadi seorang manusia dengan sumber daya yang kompeten. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting untuk mengatur setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada. Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam perusahaan ataupun juga dapat dikatakan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam perusahaan merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Kecepatan, ketetapan, ketelitian dan kerapihan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan.

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resources” namun adapula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan ”manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyatakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Mengingat sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dan masa ke masa. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins dan Judge, 2008).

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif di perlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Menurut Tangkilisn (2005:178) “ kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitasnya, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaannya serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*), serta menetapkan manajemen perusahaan.

Dinas Kependudukan Kabupaten Bondowoso memiliki jumlah karyawan keseluruhan 51 karyawan yang terdiri dari 31 orang karyawan tetap dan 20 orang karyawan tidak tetap. Karyawan sangat berperan penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, begitu juga dengan karyawan yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Bondowoso, karyawan selalu aktif dalam bekerja bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya. Setiap karyawan yang bekerja pada setiap instansi atau organisasi pasti memiliki kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pekerjaannya, karena setiap orang atau karyawan memiliki karakteristik atau sifat-sifat yang berbeda serta kemampuan yang berbeda pula.

Dikantor Dinas Kependudukan Kabupaten Bondowoso menggunakan tenaga kerja tidak tetap karena banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan kantor menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan sehingga membutuhkan tenaga kerja tambahan. Primbada (2008:12) mengatakan bahwa karyawan kontrak atau *outsourcing* adalah pengalihan atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan divisi, ataupun Sebuah unit dalam perusahaan. Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan tidak tetap biasanya dapat di berhentikan sewaktu-waktu oleh kantor ketika sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan, mereka cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan cenderung tidak aman (dalam kepastian lapangan pekerjaan). Sedangkan Karyawan tetap merupakan pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala), Faisal (2009:133). Adanya perbedaan status dan kondisi antara karyawan tetap dan tidak tetap dapat memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam kantor. dibandingkan dengan karyawan tetap kantor menyediakan berbagai tunjangan dan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk

diberhentikan karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap selain itu, karyawan tetap cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

Tujuan

- a. Menganalisis dan mengetahui ada tidaknya perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator kuantitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso.
- b. Menganalisis dan mengetahui ada tidaknya perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator kualitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso.
- c. Menganalisis dan mengetahui ada tidaknya perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator ketepatan waktu Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso.
- d. Menganalisis dan mengetahui ada tidaknya perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator efektifitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso.

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan di masa mendatang.
- b. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.
- d. Bagi penelitian lebih lanjut
Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pegawai

Hasibuan,(2002) mengemukakan bahwa pegawai merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu. Pegawai sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

Pegawai Tetap

Fisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala)”. Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan seperti bonus, honorium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Pegawai Tidak Tetap

Menurut pendapat Herewati (2010:1) “kontrak atau *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti”.

Pengertian Kinerja

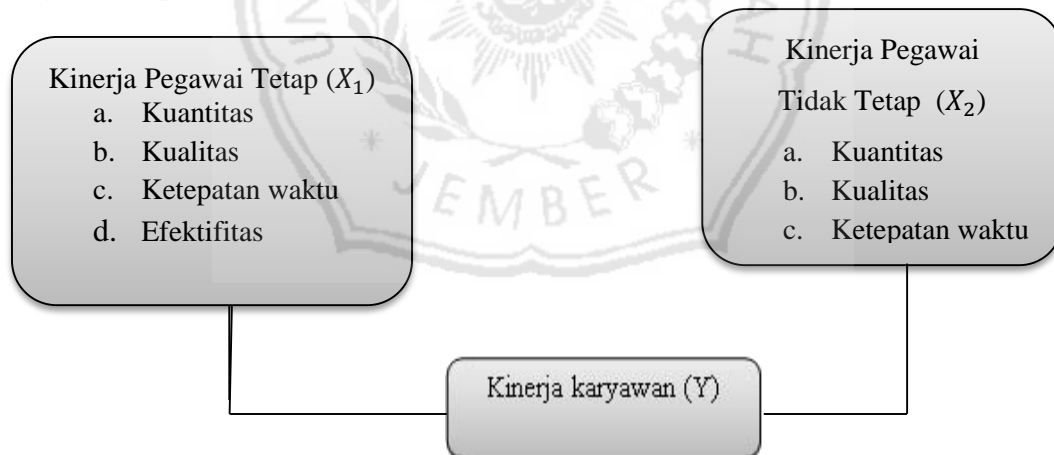
Colquitt, Lepine Dan Wesson, (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara memastikan bahwa pekerja individual atau team apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cassio, 2013 :632).

1. Indikator kinerja

Menurut Mathis dan Jacson (2006:378) indikator kinerja yaitu :

- Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- Kualitas, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- Ketepatan waktu, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Kerangka konseptual



3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data komersial atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial (mencakup semua metode yang berhubungan dengan analisis sebagian data), atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang diteliti, (Sugiono, 2011) mengemukakan penelitian kuantitatif metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif / statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Kependudukan Bondowoso yang terdiri dari 31 pegawai tetap dan 20 pegawai tidak tetap.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti Ridwan (2007:57). Oleh karena itu Teknik pengambilan sampel dilakukan kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel dan teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner karena yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Dinas Kependudukan Bondowoso yang terdiri dari 31 pegawai tetap dan 20 pegawai tidak tetap dan jumlah keseluruhan sebanyak 51 orang) sebagai responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskriptif Statistik Responden

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada 51 responden pada Kantor Dinas Kependudukan Bondowoso. Karakteristik responden ini berguna untuk mengetahui deskripsi identitas menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian. Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, status karyawan.

Analisis Diskriptif Pernyataan Responden

Analisis ini dilakukan dengan merinci jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam kategori dan skor serta bertujuan memperjelas gambaran terhadap variabel penelitian yang meliputi Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu dan Efektifitas.

Teknik Analisis Data

Pengujian Validitas Data

Uji validitas berguna untuk mengenai apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat digunakan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS (Umar, 2011). Salah satu cara untuk mengukur tingkat validitas dengan menghitung korelasi masing-masing skor total konstruk. Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (kurang dari 0,05) maka kuesioner dikatakan valid. Hasil pengujian validitas untuk keseluruhan item ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variable/indikator				
No	Kuantitas	Sig.(2-tailed)	Taraf signifikan	Keterangan
1	X1.1	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,000	0,05	Valid
Kulitas				
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,003	0,05	Valid
4	X2.4	0,003	0,05	Valid
5	X2.5	0,000	0,05	Valid
Ketetapan waktu				
1	X3.1	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,000	0,05	Valid
5	X3.5	0,000	0,05	Valid
Efektifitas				
1	X4.1	0,000	0,05	Valid
2	X4.2	0,001	0,05	Valid
3	X4.3	0,000	0,05	Valid
4	X4.4	0,000	0,05	Valid
5	X4.5	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang layak untuk digunakan (Valid), karena taraf signifikan sig. (2-tailed) < taraf signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misal, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama (Umar, 2011). Uji reliabilitas menggunakan *crobach'alpha*, suatu instrument dikatakan reliable apabila *crobach'alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012).

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variable	Alpha hitung	Standar alpha	keterangan
1	Kuantitas	0,716	0,60	Reliable
2	Kualitas	0,729	0,60	Reliable
3	Ketetapan waktu	0,729	0,60	Reliable
4	Efektifitas	0,734	0,60	Reliable

Hasil uji Reabilitas tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Crobach Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji beda T-tes

Pada tahap ini akan dilakukan analisis komparatif antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dengan menggunakan uji t-test. Berikut ini diperoleh uji statistik *independen sample T -test*.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variable	Sing	Keterangan
1	Kuantitas	0,180	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
2	Kualitas	0,697	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
3	Ketetapan waktu	0,163	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
4	Efektifitas	0,196	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan

1. Dari hasil uji independen sample T-test diatas menunjukkan bahwa kuantitas menghasilkan angka 0,180 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada dinas kependudukan Bondowoso.
2. Pada variable kualitas menghasilkan angka 0,697 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada dinas kependudukan Bondowoso.
3. Pada variable ketetapan waktu menghasilkan angka 0,163 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada dinas kependudukan Bondowoso.
4. Pada variable efektifitas menghasilkan angka 0,196 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada dinas kependudukan Bondowoso.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa tidak ada perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap pada kantor Dinas Kependudukan Bondowoso. Hal ini dapat diketahui bahwa karyawan tidak tetap mampu bersaing dengan karyawan tetap untuk meyakinkan atau membuktikan bahwa dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Berikut ini dapat diketahui dari penjelasan tiap- tiap indikator berikut ini :

4.5.1 Perbandingan kuantitas kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap

Analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator kuantitas pada penelitian ini menghasilkan angka $0,180 > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap pada Dinas Kependudukan Bondowoso karena adanya pembagian aktivitas secara merata antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, setiap pegawai juga bekerja secara produktif, pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan dikerjakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan. Hasil ini juga konsisten dengan teori Mathis dan Jacson (2006:378) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Safira Wahyu Ningtias (2018) bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan tidak tetap pada Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi. Hal ini Dapat dilihat dari uji statistik yang sama-sama menghasilkan angka lebih besar dari 0,05.

4.5.2 Perbandingan kualitas kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2014) memberikan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan kontrak dan dapat diketahui bahwa karyawan tetap memperoleh insentif yang lebih tinggi dibandingkan dengan insentif yang diperoleh karyawan kontrak. Hasil ini juga konsisten dengan teori (Nurman,2009) menyatakan bahwa karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung, pelatihan, perkembangan informasi dan teknologi yang dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Serta pengelolaan pegawai secara profesional termasuk outsourcing harus dimulai sejak perekrutan pegawai sesuai kemampuan, pelatihan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2008). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian ini, dimana meskipun tidak signifikan tetapi kinerja pegawai tetap memiliki sedikit keunggulan dibandingkan pegawai tidak tetap, hal tersebut dikarenakan pegawai tetap mendapatkan lebih banyak pelatihan sehingga kualitas pekerjaan terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan outsourcing.

4.5.3 Perbandingan ketetapan waktu kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap

Analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator ketepatan waktu diketahui tidak memiliki perbedaan yang signifikan hal ini dapat dilihat dari hasil uji beda sample T-test dengan angka yang dihasilkan $0,165 > 0,05$ yang mana pegawai tersebut mampu mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah diberikan sehingga memberikan pelayanan bagi masyarakat dengan baik. Hasil ini juga konsisten dengan teori (Mangkunegara, 2009) kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hasil penelitian ini searah dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziah (2016). Bahwa tidak memiliki perbedaan yang signifikan Antara Kinerja Pegawai Kantor Camat Tambusai Dan Pegawai Kantor Camat Rambah.

4.5.4 Perbandingan efektifitas kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap

Analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap pada indikator efektifitas diketahui tidak memiliki perbedaan yang signifikan hal ini dapat dilihat dari hasil uji beda sample T-test dengan angka yang dihasilkan $0,196 > 0,05$ hal ini disebabkan karena pegawai tetap dan tidak tetap sama-sama memaksimalkan sumberdaya dan waktu dalam kerja individu maupun dengan team yang telah diberikan perusahaan sehingga tugas- tugas yang diberikan berjalan dengan baik. Hasil ini juga konsisten dengan teori (Suhartini ,2013) menyatakan bahwa kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan atau rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain. Hasil penelitian ini searah dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziah (2016). Bahwa tidak memiliki perbedaan yang signifikan Antara Kinerja Pegawai Kantor Camat Tambusai Dan Pegawai Kantor Camat Rambah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa pernyataan responden konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliable dan valid.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya perbedaan kuantitas kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada kantor Dinas Kependudukan Bondowoso karena dalam hal ini adanya pemberian motivasi dan pembagian kerja yang sama antara pegawai tetap dan tidak tetap dengan tujuan bersama-sama dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan (H_{01} diterima).
2. Tidak adanya perbedaan kualitas antara pegawai tetap dan tidak tetap pada kantor Dinas Kependudukan Bondowoso karena dalam hal ini pegawai tidak tetap telah di beri pelatihan agar mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, sedangkan pegawai tetap yang telah memiliki pengalaman yang lebih luas mengajarkan kepada pegawai tidak tetap sehingga dapat menunjukkan bahwa komitmen perusahaan untuk berkembang bersama sangat baik (H_{02} diterima).
3. Tidak adanya perbedaan ketetapan waktu antara pegawai tetap dan tidak tetap pada kantor Dinas Kependudukan Bondowoso karena dalam hal ini disebabkan para pegawai dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan waktu dan tanggung jawab yang diberikan (H_{03} diterima).
4. Tidak adanya perbedaan efektifitas antara pegawai tetap dan tidak tetap pada kantor Dinas Kependudukan Bondowoso karena dalam hal ini disebabkan karena pegawai tetap dan tidak tetap sama-sama memaksimalkan sumberdaya dan waktu dalam kerja individu maupun dengan team yang telah diberikan perusahaan sehingga tugas- tugas yang diberikan berjalan dengan baik (H_{04} diterima)

Saran

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan kepada kantor Dinas Kependudukan Bondowoso.

- a. Secara garis besar kinerja pegawai antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dalam mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan sudah berada pada kategori baik, namun perlu ditingkatkan kembali untuk menciptakan kinerja yang sangat baik dalam melayani kepentingan masyarakat untuk menciptakan masyarakat yang baik.
- b. Dari hasil keempat indikator kinerja pegawai antara karyawan tetap dan tidak tetap yaitu kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektifitas pada kantor Dinas Kependudukan Bondowoso. Sudah cukup baik, maka diharapkan kepada seluruh karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan lebih baik lagi dalam melayani kepentingan masyarakat guna menjaga nama baik kantor Dinas Kependudukan Bondowoso supaya masyarakat merasa puas akan pelayanan yang diberikan kepadanya demi kepentingan bersama.
- c. Untuk karyawan tidak tetap jangan pernah ragu untuk menunjukkan kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja, walaupun hanya sebagai karyawan tidak tetap lakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena bisa menjadi kesempatan untuk mendapatkan status pekerjaan tetap dinas kependudukan bondowoso.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang penulis merekomendasikan beberapa hal seperti memperluas subjek penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arfan.M &Faisal.E. 2009. Pengaruh Masa Kerja, Jabatan, dan Jenjang. Pendidikan Terhadap Tingkat Pemahaman Aparatur Pemerintah.
- Bhuono Agung, Nugroho. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS.Yogyakarta : ANDI
- Devi ni made sintiya bela, noer bustanul arifin, dan rahmawati yani. 2017. Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Jurnal Sains Dan Seni ITS. Vol. 6 No. 2
- Fauziyah.2016. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Rokan Hulu Pada Kasus Kantor Camat Tambusai Dan Kantor Camat Rambah. Jurnal Ekonomi Manajemen.
- Firdausi Ayu Rahmania. 2014. Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi Keempat. Penerbit: Universitas Diponegoro..
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ke-17. Jakarta: PT. Buni Aksara.
- Herewati, Rina. 2010. Kontrak Dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Herman Sofyandi, 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Jaheni, Libertus. 2010. Hak-Hak Karyawan Kontrak. Jakrta: Forum Sahabat
- Lestari, E.G. 2008. Kultur Jaringan. Aka Demia. 60 hlm