

ANALISA PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT BANK MANDIRI TBK TERNATE*COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF PERMANENT EMPLOYEES AND CONTRACT EMPLOYEES AT PT BANK MANDIRI TBK TERNATE*

Oleh:
Meylisa Nata¹
Bernhard Tewel²
Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-Mail:

[¹meylisanata062@student.unsrat.ac.id](mailto:meylisanata062@student.unsrat.ac.id)

[²Bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:Bernhardtewel@unsrat.ac.id)

[³Yantjeuhing@unsrat.ac.id](mailto:Yantjeuhing@unsrat.ac.id)

Abstrak : Status sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan dibagi dalam dua bentuk karyawan tetap dan karyawan kontrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Penelitian ini menggunakan metode komparatif (perbandingan) dengan populasi sebanyak 60 orang dan sample sebanyak 42 responden. Terdiri dari 21 karyawan tetap dan 21 karyawan kontrak. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Analisis data menggunakan *independent sample t-test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak mengenai perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diukur dengan indikator-indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Kata Kunci: karyawan tetap, karyawan kontrak, kinerja

Abstract: *The status of human resources working in the company is divided into two forms, permanent employees and contract employees. The purpose of this study was to determine the difference in performance between permanent employees and contract employees at PT. Bank Mandiri Tbk Ternate seen from the aspect of quantity, quality, timeliness and effectiveness. This study uses a comparative method (comparison) with a population of 60 people and a sample of 42 respondents. Consists of 21 permanent employees and 21 contract employees. Collecting data using a questionnaire. Data analysis used independent sample t-test. The results showed that there was no significant difference between the performance of permanent employees and contract employees regarding the difference in performance between permanent employees and contract employees as measured by indicators namely quantity, quality, timeliness and effectiveness.*

Keywords: *permanent employees, contract employees, performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi ini dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Setiap perusahaan harus memberikan performa yang terbaik agar tetap bertahan di tengah pasar global saat ini. Maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung dari kinerja pegawainya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal, namun terkadang untuk

mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan biaya yang cukup besar. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan efisiensi biaya dalam proses kegiatan mereka bisa mendapatkan keuntungan yang besar. Oleh karena itu untuk efisiensi biaya dan meminimalisir resiko maka banyak perusahaan pada saat ini menggunakan tenaga kerja kontrak. Hampir semua jenis perusahaan saat ini menggunakan sistem kerja kontrak termaksud di bidang perbankan.

Dalam menjalankan usaha di perusahaan akan muncul status sumber daya manusia yang dibedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah mereka yang bekerja terus menerus sampai mencapai usia pensiun sesuai aturan. Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja sesuai waktu yang disepakati bersama. Setiap karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan ini perlu dinilai secara berkala sehingga dapat diketahui tingkat kerja mereka, yang bisa dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate untuk menilai kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Perkembangan nasabah PT Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari fungsinya sebagai penghimpun dana dan penyalur dana pada tahun 2020.

Table 1. Perkembangan Nasabah PT Bank Mandiri Tbk Ternate yang bertransaksi Tahun 2020

Triwulan	Jumlah nasabah bertransaksi			
	Menghimpun dana			Menyalurkan dana
	Tabungan	Giro	Deposito	
I	659	260	159	845
II	678	265	201	867
III	705	280	235	923
IV	820	310	243	994

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah nasabah bertransaksi untuk penghimpunan dana dari triwulan I sampai triwulan IV meningkat. Begitupun dengan penyaluran dana dari triwulan I sampai triwulan IV meningkat. Artinya ada kinerja yang baik dari karyawan sehingga jumlah bertransaksi meningkat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada perbedaan Kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek kuantitas ?
2. Untuk mengetahui ada perbedaan Kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek kualitas ?
3. Untuk mengetahui ada perbedaan Kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek efektivitas ?
4. Untuk mengetahui ada perbedaan Kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek ketepatan waktu ?
5. Untuk mengetahui ada perbedaan Kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:2), Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Karyawan Tetap

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lambat 3 bulan.

Karyawan Kontrak

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan karyawan kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk calon karyawan kontrak, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan.

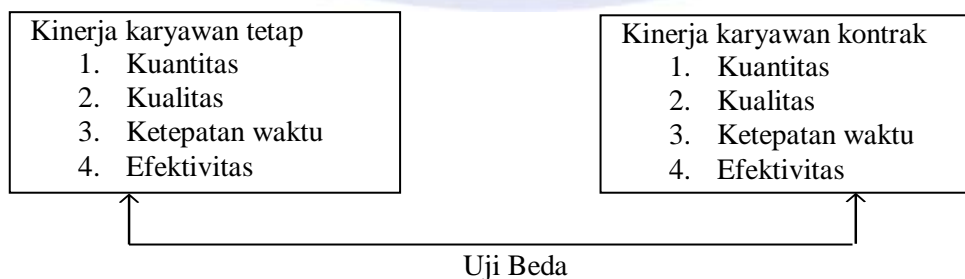
Penelitian Terdahulu

Onibala, Saerang dan Dotulong (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di kantor Sinode GMIM. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif dengan menggunakan metode analisis uji T- test dengan jumlah sampel sebanyak 66 karyawan dengan rincian karyawan tetap sebanyak 33 karyawan dan karyawan tidak tetap 33 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Kantor Sinode GMIM.

Masinambow, Adolfin dan Taroreh (2017). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS di Politeknik Negeri Manado. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif yang menggunakan metode perbandingan. Sampel yang digunakan yaitu pegawai PNS 198 Dan pegawai Non PNS 20. Untuk pegawai PNS, sampel ditetapkan secara purposive sampling sebesar 20 pegawai, sesuai dengan besarnya karakteristik pegawai Non PNS sehingga bisa dibandingkan. Pegawai Non PNS selanjutnya dijadikan sampel yaitu 20 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.

Tinangon, Kojo dan Tawas (2019). Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 77 orang, dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, sampel penelitian ini berjumlah 40 responden, terdiri dari 20 pegawai tetap dan 20 pegawai tidak tetap. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji statistik dan uji t. Hasil penelitian yang didapat melalui uji *independent t-test* sebesar 0.961, lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan tidak tetap. Saran untuk kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong aspek- aspek kinerja serta mengantisipasi dan menangani faktor-faktor yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja pegawai.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Kajian teori, 2021

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Ada terdapat perbedaan signifikan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek kuantitas
- H2: Ada terdapat perbedaan signifikan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek kualitas
- H3: Ada terdapat perbedaan signifikan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek ketepatan waktu
- H4: Ada terdapat perbedaan signifikan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Mandiri Tbk Ternate Tbk dilihat dari aspek efektivitas
- H5: Ada terdapat perbedaan signifikan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek aspek

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode komparatif (perbandingan). Menurut Nawawi (1990:64), metode komparatif adalah metode membandingkan satu variabel atau lebih dengan sampel besar, atau penelitian dilakukan dengan mengkaji beberapa fenomena-fenomena sosial, sehingga ditemukan pola perbedaan dan pola kesamaan. Sedangkan untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh dari responden digunakan metode analisa kuantitatif dengan rumus statistik yang gunanya untuk menguji teori sehingga ditemukan perbedaan variabel pada sampel yang berbeda.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasinya yaitu karyawan tetap yang berjumlah 39 orang, Laki- laki 16 orang, Perempuan 23 orang dan karyawan kontrak yang berjumlah 21 orang, Laki-laki 12 orang, Perempuan 9 orang.

Sampel

Ridwan (2007:57) Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri- ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Oleh karna itu dari jumlah karyawan kontrak yang bekerja pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate sebanyak 21 orang diambil seluruhnya, sedangkan karyawan tetap diambil sebanding dengan karyawan kontrak yang berjumlah 21 orang sehingga jumlah sampel berjumlah 42 karyawan.

Teknik Sampling

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Untuk karyawan, sampel ditetapkan secara *purposive sampling* sebesar 42 karyawan sesuai dengan besarnya karakteristik karyawan kontrak 21 orang sehingga bisa dibandingkan. Untuk karyawan tetap selanjutnya dijadikan sampel yaitu 21 orang karyawan.

Data dan Sumber

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lamakerja dan status karyawan. Variabel kinerja kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuisioner dan juga wawancara kepada pihak-pihak yang terkait yaitu: kepada responden dan pimpinan perusahaan.

Teknik Pengambilan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode angket (kuesioner)
2. Studi kepustakaan

3. Dokumentasi

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2013:83), reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, keandalan, kestabilan.

Uji Statistik

Menurut Sugiono (2017), untuk menguji hipotesis dan menganalisis perbedaan kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap digunakan analisis statistik deskriptif dengan rumus independent sample t-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Karyawan Tetap**

Variabel	Pernyataan	r hitung	Status	Cronbach Alpha	Status
Kuantitas	X _{1.1} X _{1.2} X _{1.3}	0.766	Valid	0.792	Reliabel
	X _{1.4} X _{1.5} X _{1.6}	0.530	Valid		
		0.927	Valid		
		0.741	Valid		
		0.849	Valid		
		0.900	Valid		
Kualitas	X _{2.1} X _{2.2}	0.795	Valid	0.808	Reliabel
	X _{2.3} X _{2.4}	0.836	Valid		
	X _{2.5}	0.919	Valid		
		0.840	Valid		
		0.862	Valid		
		0.860	Valid		
Ketepatan waktu	X _{3.1} X _{3.2} X _{3.3}	0.805	Valid	0.803	Reliabel
	X _{3.4} X _{3.5} X _{3.6}	0.862	Valid		
	X _{3.7}	0.898	Valid		
		0.946	Valid		
		0.904	Valid		
		0.866	Valid		
Efektivitas	X _{4.1} X _{4.2} X _{4.3}	0.937	Valid	0.819	Reliabel
	X _{4.4}	0.777	Valid		
	X _{4.5}	0.851	Valid		
		0.895	Valid		
		0.834	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan reliabel karena nilai r hitung lebih kecil dari 0,6 (Alpha) dan nilai Cronbach alpha diatas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Karyawan Kontrak

Variabel	Pertanyaan	r hitung	Status	Cronbach Alpha	Status
Kuantitas	X _{1.1}	0.802	Valid	0.784	Reliabel
	X _{1.2}	0.551	Valid		
	X _{1.3}	0.825	Valid		
	X _{1.4}	0.627	Valid		
	X _{1.5}	0.846	Valid		
	X _{1.6}	0.829	Valid		
Kualitas	X _{2.1}	0.764	Valid	0.805	Reliabel
	X _{2.2}	0.769	Valid		
	X _{2.3}	0.862	Valid		
	X _{2.4}	0.834	Valid		
	X _{2.5}	0.852	Valid		
	X _{2.5}	0.863	Valid		
Ketepatan waktu	X _{3.1}	0.841	Valid	0.803	Reliabel
	X _{3.2}	0.837	Valid		
	X _{3.2}	0.920	Valid		
	X _{3.3}	0.726	Valid		
	X _{3.4}	0.941	Valid		
	X _{3.5}	0.895	Valid		
Efektivitas	X _{3.5}	0.920	Valid	0.812	Reliabel
	X _{3.6}	0.920	Valid		
	X _{4.1}	0.837	Valid		
	X _{4.1}	0.888	Valid		
	X _{4.2}	0.603	Valid		
	X _{4.2}	0.892	Valid		
X _{4.3}	0.892	Valid			
X _{4.3}	0.882	Valid			
X _{4.4}	0.882	Valid			
X _{4.4}	0.831	Valid			
X _{4.5}	0.831	Valid			

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan reliabel karena nilai r hitung lebih kecil dari 0,6 (Alpha) dan nilai Cronbach alpha diatas.

Pengujian Hipotesis dengan Uji beda

Tabel 4. Kuantitas Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		T	sig. (2-tailed)
Kuantitas	Equal variances assumed	-.339	.736
	Equal variances not assumed	-.339	.736

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2021

Didapat bahwa nilai $t_{hitung} -339 < t_{tabel} 2,093$ dan dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,736 > 0,05$ Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek kuantitas tidak ada perbedaan yang signifikan.

Tabel 5. Kualitas Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		T	Sig. (2-tailed)
Kualitas	Equal variances assumed	1.154	.255
	Equal variances not assumed	1.154	.255

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2021

Didapat bahwa nilai $t_{hitung} 1,154 < t_{tabel} 2,093$ dan dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,255 > 0,05$ Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek kualitas tidak ada

perbedaan yang signifikan.

Tabel 6. Ketepatan waktu *Independent Samples Test*

		t-test for Equality of Means	
		T	Sig. (2-tailed)
ketepatan waktu	Equal variances assumed	1.109	.274
	Equal variances not assumed	1.109	.274

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2021

Didapat bahwa nilai t_{hitung} 1,109 < t_{tabel} 2,093 dan dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,274 > 0,05 Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek ketepatan waktu tidak ada perbedaan yang signifikan.

Tabel 7. Efektivitas *Independent Samples Test*

		t-test for Equality of Means	
		T	Sig. (2-tailed)
efektivitas	Equal variances assumed	.965	.340
	Equal variances not assumed	.965	.340

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2021

Didapat bahwa nilai t_{hitung} 0,965 < t_{tabel} 2,093 dan dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,340 > 0,05 Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek efektivitas tidak ada perbedaan yang signifikan.

Tabel 8. Aspek-Aspek *Independent Samples Test*

		t-test for Equality of Means	
		T	Sig. (2-tailed)
Kinerja	Equal variances assumed	1.260	.215
	Equal variances not assumed	1.260	.215

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2021

Didapat bahwa nilai t_{hitung} 1.260 < t_{tabel} 2,093 dan dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,215 > 0,05 Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek-aspek tidak ada perbedaan yang signifikan.

Pembahasan

Kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari aspek kuantitas

Berdasarkan hasil pengujian melalui *independent sampel t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate dilihat dari aspek kuantitas. Hal itu karena didapat bahwa nilai t_{hitung} -339 < t_{tabel} 2,093 dan dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,736 > 0,05. Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek kuantitas tidak ada perbedaan yang signifikan.

Kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari aspek kualitas

Berdasarkan hasil pengujian melalui *independent sampel t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate aspek kualitas. Hal itu karena Didapat bahwa nilai t_{hitung} 1,154 < t_{tabel} 2,093 dan dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,255 > 0,05. Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek kualitas tidak ada perbedaan yang signifikan.

Kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari aspek ketepatan waktu

Berdasarkan hasil pengujian melalui *independent sampel t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate aspek kualitas. Hal itu karena didapat bahwa nilai t_{hitung} 1,109 < t_{tabel} 2,093 dan dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar

0,274 > 0,05. Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek ketepatan waktu tidak ada perbedaan yang signifikan.

Kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari aspek efektivitas

Berdasarkan hasil pengujian melalui *independent sampel t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate aspek efektivitas. Hal ini karena Didapat bahwa nilai $t_{hitung} 0,965 < t_{tabel} 2,093$ dan dilihat dari nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0,340 > 0,05$. Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek efektifitas tidak ada perbedaan yang signifikan.

Kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari aspek-aspek

Berdasarkan hasil pengujian melalui *independent sampel t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate aspek-aspek. Didapat bahwa nilai $t_{hitung} 1,260 < t_{tabel} 2,093$ dan dilihat dari nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0,215 > 0,05$. Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek-aspek tidak ada perbedaan yang signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Tidak adanya perbedaan aspek kuantitas kinerja antara karyawan tetap dan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate karena dalam hal ini adanya pemberian motivasi dan pembagian kerja yang sama antara karyawan tetap dan kontrak dengan tujuan bersama-sama dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan. (H_a ditolak)
2. Tidak adanya perbedaan aspek kualitas antara karyawan tetap dan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate karena dalam hal ini adanya pelatihan agar mampu mengajarkan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga dapat menunjukkan bahwa komitmen perusahaan untuk berkembang bersama sangat baik. (H_a ditolak)
3. Tidak adanya perbedaan aspek ketepatan waktu antara karyawan tetap dan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate karena dalam hal ini karyawan tidak tetap telah diberikan motivasi agar dapat mengerjakan tugas lebih tepat waktu, sehingga para karyawan dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan waktu dan tanggung jawab yang diberikan. (H_a ditolak)
4. Tidak adanya perbedaan aspek efektivitas antara karyawan tetap dan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate karena dalam hal ini disebabkan karyawan tetap dan kontrak sama-sama memaksimalkan sumberdaya dan waktu dalam bekerja individu maupun dengan team yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga tugas-tugas yang diberikan berjalan dengan baik. (H_a ditolak)
5. Tidak adanya perbedaan aspek-aspek kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate karena dalam hal ini disebabkan karyawan tetap dan karyawan kontrak sama-sama mempunyai kinerja yang baik terhadap PT. Bank Mandiri Tbk Ternate (H_a ditolak)

Saran

Adapun saran-saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk karyawan kontrak PT. Bank Mandiri Tbk Ternate jangan pernah ragu untuk menunjukkan kemampuan dalam bekerja, walaupun hanya sebagai karyawan kontrak, lakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena bisa menjadi kesempatan untuk mendapatkan status karyawan tetap di PT. Bank Mandiri Tbk Ternate.
2. Bagi Karyawan tetap PT. Bank Mandiri Tbk Ternate teruslah berprestasi dan baiknya lagi dapat membagi pengetahuan bagi karyawan kontrak, sehingga dapat mengerjakan tugas lebih tepat waktu.
3. Dengan variabel kinerja karyawan memiliki perbedaan yang tidak signifikan dari pada kelompok karyawan tetap dan kontrak, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat pengaruhnya terhadap variabel lainnya selain kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Juliandi, A. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Medan: Media Inn
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Masinambow, C. N. P., Adolfina., dan Taroreh, R. N. (2017). Analisis Perbandingan kinerja pegawai PNS dan non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, Hal. 1093-1101. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16069/15575>. Diakses 13 Agustus 2021
- Nawawi, H. (1990). *Administrasi Personil: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., dan Dotulong, L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, Hal. 380-387. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/19120/19130>. Diakses 8 November 2021
- Ridwan, A. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tinangon, H., Kojo, C., dan Tawas, H. N. (2019). Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 4, Hal. 5079-5087. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/25766/25410>. Diakses 3 Oktober 2021
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan