

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PADA PEGAWAI TETAP DAN TIDAK TETAP
DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA KOTAMOBAGU**

*PERFORMANCE COMPARISON ANALYSIS OF PERMANENT EMPLOYEES WITH NON-
PERMANENT EMPLOYEES IN THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OFFICE OF
KOTAMOBAGU*

Oleh :

Deddy Aldo Christoffel¹
Lucky O.H Dotulong²
Merinda H.Ch Pandowo³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[1deddy.aldo2@gmail.com](mailto:deddy.aldo2@gmail.com)

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

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

Abstrak: Untuk menetapkan tingkat kinerja pegawai di butuhkan penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar Patokan yang dapat di gunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu yang berjumlah 80 orang yaitu Pegawai Tetap 40 orang dan Pegawai Tidak Tetap 40 orang. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian komparatif yang bertujuan untuk melihat perbedaan dari variabel yang akan diuji dengan menggunakan analisis uji beda (*Independent Sample t-Test*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu.

Kata kunci : kinerja, pegawai tetap, pegawai tidak tetap.

Abstract: To determine the level of employee performance requires a performance appraisal, a fair performance appraisal requires a benchmark standard that can be used as a comparison of performance between employees. The purpose of this study was to determine whether or not there are differences in the performance of permanent employees and non-permanent employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Kotamobagu City. The population in this study were permanent employees and non-permanent employees at the Kotamobagu City Public Works and Spatial Planning Office, amounting to 80 people, namely 40 permanent employees and 40 non-permanent employees. This type of research uses comparative research which aims to see the differences in the variables to be tested using the analysis of the difference test (*Independent Sample t-Test*). The results of this study indicate that there is no difference in the performance of Permanent Employees and Non-Permanent Employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Kotamobagu City.

Keywords: performance, permanent employee, temporary employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Indonesia, terdapat dua jenis karyawan yaitu Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Pegawai Tetap didefinisikan sebagai pegawai (buruh dan sebagainya) yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, jumlah unit pekerjaan yang

dihasilkan, atau bekerja berdasarkan kontrak kerja yang diberikan (dalam waktu tertentu).

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Dimana sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Katakanlah rencana yang akan dijalankan adalah melakukan pelayanan berbasis online, memang pada realisasi pelayanannya tidak ada pegawai yang berinteraksi secara langsung dengan customer, namun dibalik pelayanan online tersebut ada programmer atau petugas khusus yang bertanggungjawab atas kelancaran pelayanan. (Gaol, 2014:14).

Moehariono (2012:95) mengemukakan bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pegawai tetap merupakan pegawai yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent), pegawai tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan pegawai tidak tetap selain itu, karyawan tetap cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap merupakan pegawai yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Pegawai tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan, jika dibandingkan dengan pegawai tidak tetap, mereka cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman (dalam kepastian lapangan pekerjaan).

Berkaitan dengan pentingnya kinerja pegawai dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pencapaian kinerja di suatu instansi, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk pegawai tidak tetap. Untuk menetapkan tingkat kinerja pegawai di butuhkan penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar Patokan yang dapat di gunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018:6) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal..

Kinerja karyawan

Sutrisno (2016:172) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai tetap

Edianto (2016:19) mengatakan bahwa Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan

pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu waktu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja secara penuh. Biasanya pegawai tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Selain itu pegawai tetap juga jauh lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai tidak tetap.

Pegawai tidak tetap

Malau (2017:23) mengemukakan bahwa Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin instansi dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja pegawai kontrak ditentukan oleh prestasinya kerjanya, sehingga pegawai tidak tetap akan dipertahankan oleh instansi, namu jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka instansi akan memberhentikan pegawai tersebut.

Penelitian Terdahulu

Betteng, Kawet dan Nelwan (2017), Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa: hasil perhitungan dengan menggunakan Metode Uji Banding, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado. Hal tersebut dikarenakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dituntut untuk bekerja maksimal setiap waktu, sementara Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado hanya melakukan pekerjaan disaat- saat tertentu sehingga kinerja yang lebih baik ada pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado.

Masinambow, Adolfini dan Taroreh (2017), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS di Politeknik Negeri Manado dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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.

Kansil, Adolfini dan Saerang (2019), Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat perbedaan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado.

Eman, Tommy dan Pondang (2018), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum tidak ada perbedaan antara rata-rata kinerja operasional dalam hal aspek fisik antara toko Maju dengan toko Blessing; secara umum tidak ada perbedaan antara rata-rata kinerja operasional dalam hal aspek keandalan antara toko Maju dengan toko Blessing; secara umum tidak ada perbedaan secara umum antara rata-rata kinerja operasional dalam hal aspek interaksi karyawan antara toko Maju dengan toko Blessing; secara umum tidak ada perbedaan antara rata-rata kinerja operasional dalam hal aspek pemecahan masalah antara toko Maju dengan toko Blessing.

Oroh, Lopian dan Pandowo (2014), Peneliti menemukan bahwa varians yang sama tidak diasumsikan akan digunakan karena signifikan kurang dari tingkat standar signifikan. berdasarkan ini hasil sampel independen menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja karyawan berdasarkan imbalan antara pria dan wanita. Perbedaan imbalan antara laki-laki dan perempuan terjadi karena sebagian besar karyawan adalah laki-laki, dan tingkat pendidikan dan posisi kerja karyawan laki-laki biasanya lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Karyawan PT Bank Sulut juga memiliki pendidikan dasar yang berbeda. Sedangkan sebagian besar karyawan yang memiliki pendidikan tinggi adalah pria. sehingga fakta menjadi salah satu alasan mengapa ganjaran berbeda antara pria dan wanita. Berdasarkan penelitian, perbedaan ganjaran antara pria dan wanita juga disebabkan oleh kinerja masing-masing karyawan. Karyawan laki-laki adalah karyawan dengan kinerja terbaik di perusahaan itu. Pekerjaan dengan risiko tinggi selalu diambil oleh karyawan pria, dan kebanyakan dari mereka memiliki kinerja yang hebat dan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu untuk mendapatkan hadiah. Fakta bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan tertentu dapat menjadi salah satu pertimbangan terkait dengan sistem penghargaan yang berbeda.

Simon (2017), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian maka terjawab rumusan masalah penelitian yaitu ada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre

1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara baik pegawai tetap maupun pegawai *outsourcing* yang berjumlah 94 orang yang terdiri dari 48 orang pegawai tetap dan 46 orang pegawai *outsourcing*.

Kerangka Penelitian :



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

Ho : Diduga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap.

Ha : Diduga terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu (Sugiyono, 2017).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu. Waktu Penelitian di mulai sejak bulan Agustus–November 2021.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu dengan total karyawan 165 orang dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 40 dan pegawai tidak tetap sebanyak 125 orang, jadi peneliti mengambil seluruh populasi pegawai tidak tetap sebanyak 40 orang dan pegawai tetap sebanyak 40 orang.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunyoto, 2016:87). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara tertutup kepada para karyawan dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Dan Data sekunder ini diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu, yaitu data pegawai tahun 2021, sejarah singkat, visi dan misi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode kuesioner adalah suatu cara untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan tujuan. Sugiyono (2017:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup, dapat diberikan kepada responden secara *online*. Dalam melaksanakan metode ini, maka peneliti mengambil data melalui penyebaran kuesioner secara tertutup lewat *online* dan mekanismenya menggunakan *google form* kepada para pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Menggunakan Metode Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Independent Sample T-Test dan Menggunakan Alat Analisis Program Output SPSS.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Ghozali, 2018:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Beda

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala *likert* 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS versi 22. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda. Penelitian eksperimen biasanya menggunakan dua sampel atau lebih sebagai objek penelitiannya. Sampel-sampel tersebut dibandingkan untuk melihat ada-tidaknya perbedaan setelah sampel-sampel tersebut diberi perlakuan berbeda. Untuk melihat ada-tidaknya perbedaan, dilakukan uji perbedaan dua rata-rata. *independent-samples t-test* menggunakan variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (homogen). Data yang digunakan berasal dari dua sampel yang berbeda Dasar Pengambilan keputusan didasarkan pada:

1. Data berdistribusi normal Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
2. Data tidak berdistribusi normal Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berada pada taraf distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov-smirnov, dengan asumsi kelompok sampel termasuk ke dalam sampel kecil atau 30 ke bawah. Format pengujiannya dengan membandingkan nilai probabilitas (p) atau signifikansi (Sig.) dengan derajat kebebasan (dk) $\alpha = 0,05$. Uji kebermaknaannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. Atau *P-value* $> 0,05$ maka data dinyatakan normal.
2. Jika nilai Sig. Atau *P-value* $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Pegawai Tetap | | Pegawai Tidak Tetap | |
|---------------|---------------|------------|---------------------|------------|
| | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| Laki-Laki | 17 | 42,50% | 27 | 67,50% |
| Perempuan | 23 | 57,50% | 13 | 32,50% |
| Jumlah | 40 | 100% | 40 | 100% |

Sumber: Olahan Data, 2021

Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah responden/pegawai tetap yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 42,50%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 57,50%. Jumlah responden/pegawai tidak tetap yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 67,50%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 32,50%. data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki..

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur**

| Umur | Pegawai Tetap | | Pegawai Tidak Tetap | |
|---------------|---------------|------------|---------------------|------------|
| | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| ≤ 25 tahun | 3 | 7,50% | 4 | 10% |
| 26 – 30 tahun | 14 | 35% | 28 | 70% |
| 31 – 35 tahun | 3 | 7,50% | 5 | 12,50% |
| ≥ 36 tahun | 20 | 50% | 3 | 7,50% |
| Jumlah | 44 | 100% | 40 | 100% |

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa jumlah responden/pegawai tetap pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu terbanyak adalah dari kelompok umur ≥ 36 tahun sebesar 50% dengan frekuensi 20 orang. Sedangkan jumlah responden/pegawai tidak tetap pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun sebesar 70% dengan frekuensi 28 orang.

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Tingkat Pendidikan | Pegawai Tetap | | Pegawai Tidak Tetap | |
|--------------------|---------------|------------|---------------------|------------|
| | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| SMA | 1 | 2,50% | 3 | 7,50% |
| Diploma | 5 | 12,50% | 7 | 17,50% |
| S1 | 31 | 77,50% | 30 | 75% |
| S2 | 3 | 7,50% | - | - |
| Jumlah | 40 | 100% | 40 | 100% |

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden/pegawai tetap dengan tingkat pendidikan S1 terbanyak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu adalah sebesar 77,50% dengan frekuensi 31 orang. Sedangkan responden/pegawai tidak tetap dengan tingkat pendidikan S1 terbanyak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu adalah sebesar 75% dengan frekuensi 30 orang.

Dengan adanya data tersebut, responden/pegawai tetap yang berpendidikan S1 lebih banyak dari responden/pegawai tetap yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S2. Dan responden/pegawai tidak tetap yang berpendidikan S1 lebih banyak dari responden yang berpendidikan S1, Diploma, dan S2. Hal ini menunjukkan bahwa responden/pegawai tetap yang berpendidikan S1 lebih banyak dari responden/pegawai tidak tetap.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Item Pernyataan | Sig | Status | Cronbach Alpha | Status |
|-----------------------------|-----------------|-------|--------|----------------|----------|
| Kinerja Pegawai Tetap | X.1 | 0,001 | Valid | 0,796 | Reliabel |
| | X.2 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.3 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.4 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.5 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.6 | 0,001 | Valid | | Reliabel |
| | X.7 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.8 | 0,001 | Valid | | Reliabel |
| | X.9 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.10 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| Kinerja Pegawai Tidak Tetap | X.1 | 0,001 | Valid | 0,830 | Reliabel |
| | X.2 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.3 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.4 | 0,002 | Valid | | Reliabel |
| | X.5 | 0,001 | Valid | | Reliabel |
| | X.6 | 0,002 | Valid | | Reliabel |
| | X.7 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.8 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.9 | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X.10 | 0,000 | Valid | | Reliabel |

Sumber: Output SPSS 22, 2021 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Beda (*Independent Samples t-Test*)

Tabel 5. *Independent Samples t-Test*

| Perbandingan | <i>t-test for Equality of Means</i> | | | |
|---|-------------------------------------|-----------------------|----|-----------------|
| | Mean Difference | Std. Error Difference | df | Sig. (2-tailed) |
| Kinerja Pegawai Tetap dan Kinerja Pegawai Tidak Tetap | -1.350 | 0.954 | 78 | 0.161 |

Sumber: Olahan Data SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa hasil dari *output* SPSS 22 diperoleh nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar 0.161 > 0.05 , maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan terima H_0 yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap tidak dapat diterima atau tidak terbukti.

Pembahasan

Hasil analisis melalui uji *independent samples t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang

signifikan antara kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu. Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2016:21) tentang indikator mengukur kinerja pegawai secara individu diantaranya kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Dari kelima indikator tersebut bahwa kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap tidak ada perbedaan.

Dilihat dari Indikator kuantitas pekerjaan dalam penelitian ini, para pegawai tetap dan pegawai tidak tetap sudah dapat bekerja dengan target kuantitas yang ditentukan dan ditetapkan. Indikator kualitas pekerjaan, para pegawai tetap dan pegawai tidak tetap sudah dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik dan memenuhi jumlah kerja yang diharapkan. Indikator inisiatif seorang pegawai tetap dan pegawai tidak tetap juga sudah diterapkan dengan baik dan mempunyai inisiatif mengerjakan tugas tanpa ada perintah dari atasan. Indikator kemampuan bekerja sama, pegawai tetap dan pegawai tidak tetap memiliki kemampuan bekerja sama dengan sesama pegawai.

Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu waktu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja secara penuh. Sedangkan Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin instansi dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja pegawai kontrak ditentukan oleh prestasinya kerjanya, sehingga pegawai tidak tetap akan dipertahankan oleh instansi, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka instansi akan memberhentikan pegawai tersebut.. Tugas-tugas yang diberikan pegawai tetap lebih banyak diberikan tugas tanggung jawab dari pada pegawai tetap. Oleh karena itu, pegawai tetap harus lebih disiplin dan lebih bertanggung jawabkan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Masinambow, Adolfinia dan Taroreh (2017), menemukan bahwa menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tinangon, Koko dan Tawas (2019).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah hasil analisis melalui uji *independent samples t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu. Mengenai perbedaan kinerja antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap diukur dengan indikator-indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan bekerja sama antara pegawai tetap dan tidak tetap.

Saran

Saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Tetap lebih memperhatikan indikator ketepatan waktu yang berkaitan dengan penyelesaian tugas sebelum batas waktu yang diberikan. Oleh sebab itu, pegawai tetap wajib menunjukkan tugas dan kinerja sesuai kinerja yang disusun setiap awal tahun.
2. Untuk Pegawai Tidak Tetap, harus memperhatikan indikator ketepatan waktu yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Oleh sebab itu, pegawai tidak tetap menunjukkan kinerja yang baik dengan menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik.
3. Bagi pegawai tetap dan tidak tetap, lebih memperhatikan kelima indikator meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif dan kerja sama

DAFTAR PUSTAKA

Betteng. M. A, Kawet.L, Nelwan O. S. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Manado, *Jurnal Emba*, Vol.5, No.2, hal. 3028-3037. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17677/17203>. Diakses pada 21 Februari 2019.

Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Gava Media.

- Edianto, O. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Erlangga.
- Eman, P. D., Tommy, P dan Pondaag, J. J. (2018). Analisis Perbandingan Kinerja Operasional Usaha Foto Copy Antara Toko Maju dan TOko Blessing Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.4. Hal. 2348-2357. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21007>. Diakses Tanggal 7 Juli 2021.
- Gaol, L. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H. M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Kansil, A. C., Adolfini dan Saerang, R. T. (2019). Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4. Hal. 6022-6029. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26618>. Diakses Tanggal 7 Juli 2021.
- Malau, H. (2017). *Manajemen Pemasaran: Teori dan Aplikasi Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Masinambow, C. N. P., Adolfini 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/view/16069>. Diakses Tanggal 6 Juli 2021.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Oroh, R. V, Lopian S.L.H., M. Pandowo 2014. COMPARATIVE ANALYSIS OF REWARD AND EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON GENDER AT CENTRAL BANK OF BANK SULUT, *Jurnal Emba*, Vol. 2 No. 1 Hal. 335-343 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3831/3349> Diakses pada 21 Februari 2019.
- Robbins, S. (2016). *Prinsip-Perinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Simon, J. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Kereta API Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Publik Undhar Medan*, Vol.111, No.2. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/311>. Diakses Tanggal 7 Juli 2021.
- Sugiyono. (2017) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tinangon, H., Kojo, C dan Tawas, H. (2019). Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurna EMBA*, Vol. 7, No 4. Hal. 5079-5087. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25766>. Diakses Tanggal 7 Juli 2021.