

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KAB. MINAHASA TENGGARA**

*DIFFERENCES IN PERMANENT EMPLOYEE PERFORMANCE AND NON-PERMANENT EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL WATER COMPANIES (PDAM) DISTRICTS SOUTHEAST MINAHASA*

Oleh :  
**Yuriska Pomantow<sup>1</sup>**  
**Silvy L. Mandey<sup>2</sup>**  
**Rita N. Taroreh<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

Yuriska1706@gmail.com<sup>1</sup>  
Silvyalmandey@unsrat.ac.id<sup>2</sup>  
rita.taroreh@unsrat.ac.id<sup>3</sup>

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kab. Minahasa Tenggara. Dalam dunia kerja terdapat 2 status yang membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Tujuan Penelitian yaitu untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja antara karyawan tidak tetap dan karyawan tetap di PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini merupakan studi komparatif atau perbandingan dimana penelitian komparatif merupakan studi atau penelitian yang membandingkan keberadaan satu variable atau lebih pada dua sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji beda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Minahasa Tenggara khususnya kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan secara signifikan.

*Kata Kunci*: karyawan tetap, karyawan tidak tetap, kinerja karyawan

**Abstract**: This study aims to test whether are significant difference in the performance of permanent employees and the performance of non-permanent employees in the local water company (PDAM) in Southeast Minahasa Regency. In the world of work there are 2 statuses that distinguish one employee from another employee, namely permanent employees and temporary employees. The research objective is to find out whether there are differences in performance between non-permanent employees and permanent employees in the Southeast Minahasa Regency PDAM. This research is a comparative study or comparison where comparative research is a study or study that compares the existence of one or more variables in two different samples, or at different times. The data analysis technique used is a different test. The results showed that the performance of the employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Southeast Minahasa Regency, especially the performance of permanent employees and the performance of non-permanent employees had no significant difference.

*Keywords*: work skill, work experience, work environment, employee performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 2 tahun 2007 tentang organ dan kepegawain perusahaan air minum daerah (Pemendagri 2/2007). Perusahaan air minum daerah (PDAM) adalah badan usaha milik Negara (BUMND) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah. PDAM Minahasa Tenggara merupakan momok pasokan air sebagai kebutuhan masyarakat di wilayah Kab.Minahasa Tenggara.

Peran karyawan sangatlah besar dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dalam dunia kerja terdapat 2 status yang membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian: Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara terus-menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut. Dapat diartikan karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent) selagi karyawan bekerja maksimal dalam perkerjaannya.

Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Pembaharuan karyawan yang tidak tetap diadakan hanya pada karyawan tidak tetap yang dinilai mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Hal ini berakibat tingginya kemauan karyawan tidak tetap untuk berprestasi, karena mereka tidak menginginkan prestasi kerjanya dinilai rendah oleh perusahaan, sehingga berakibat terjadi pemutusan kontrak oleh pihak bank. Adanya situasi seperti ini membuat penggunaan karyawan kontrak menjadi alternatif yang disukai oleh pihak pemberi kerja, karena mendapatkan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan.

Berbeda dengan karyawan tetap, secara umum karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan cenderung lebih merasa aman. Sebab kepastian masa depan kerja sangat ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan selama bekerja, dan tidak dibatasi oleh waktu atau masa kontrak. Salah satu faktor yang akan membuat mereka berkeinginan dalam bekerja adalah pencapaian jenjang karier atau jabatan dalam perusahaan tersebut. Namun sebaliknya, jika sikap positif yang ditunjukkan karyawan tetap dalam bekerja sangat minim, makakemauan berprestasi karyawan tetap tersebut akibatnya menjadi sangat rendah. Adanya rasa aman menjadi karyawan tetap, tak jarang menjadikan karyawan yang bersangkutan terlena dan tidak terpacu dengan target-target perusahaan. Kondisi ini menciptakan situasi tidak produktif dalam diri karyawan dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target dan produktivitas perusahaan.

Dalam perjalanan karier, karyawan selalu memerlukan pembinaan sistematis yang tidak dapat di dekati dengan cara-cara mekanistik, tetapi juga dengan memperhitungkan faktor-faktor motivasional yang berarti melakukan pendekatan-pendekatan yang bersifat psikologis. Salah satu hal yang sangat penting adalah kejelasan tangga karier, karena setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan ingin mencapai kemajuan dalam kariernya, baik dalam pangkat maupun jabatan. Kejelasan tangga karier dinilai sangat penting, sehingga karyawan harus memiliki pengetahuan yang jelas mengenai prosedur jenjang karier apa saja yang terbuka apabila memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pihak pemberi kerja untuk masing-masing bagian yang terdapat di lingkungan kerjanya. Dalam meniti kariernya, seorang karyawan dinilai dari prestasi kerjanya dan bukan dari kriteria-kriteria yang subyektif seperti nepotisme dan kriteria lain sejenisnya, tetapi lebih kepada pertimbangan kemampuan seorang karyawan memberikan kontribusinya untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini sangat penting karena persepsi karyawan tentang adil dan tidaknya kriteria-kriteria itu sangat mempengaruhi motivasi kerjanya. Penilaian seseorang mengenai kejelasan tangga karier menjadi bagian yang sangat penting jika dihubungkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan seseorang, baik yang bersifat primer, sekunder dan intelektual psikologis. Hal itu akan membuat seseorang akan mulai membiasakan dirinya untuk hidup, berpikir, dan bertindak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pada Tabel 1.1 berikut merupakan data rekap kinerja karyawan pada tahun 2017 antara karyawan tetap dan tidak tetap.

**Tabel 1 PDAM Mitra Perbandingan Kinerja Karyawan tahun 2017**

No.	Simbol	Sasaran Kinerja	
		Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap
1	Tinggi	2	2
2	Menengah	7	5
3	Tercapai	6	8
4	Tidak Ada	0	0
5	Rendah	0	0
TOTAL		15	15

Sumber: PDAM Kab. Mitra 2018

Hampir semua perusahaan yang ada di Sulawesi Utara mempunyai pegawai tetap dan tidak tetap. Salah satunya Perusahaan Daerah Air Minum atau singkatnya PDAM yang berada di daerah Minahasa Tenggara. PDAM sebagai perusahaan yang menjadi sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat eksekutif maupun legislatif daerah ini mempunyai karyawan sebanyak 30 orang yang terbagi atas 15 karyawan tidak tetap dan 15 karyawan tetap (PDAM MITRA : 2015).

Berdasarkan pendahuluan latar belakang yang diangkat, maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul “Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kab. Minahasa Tenggara (Mitra)”.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan tidak tetap dan karyawan tetap di PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (Wijayanti, 2014) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (Wijayanti, 2014). Schein (Schein, 2008) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Malayu Hasibuan (Hasibuan, 2012) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Mathis & Jackson, 2012), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

### Kinerja Karyawan

Sedarmayanti 2014, Menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. Kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Salah satu

kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

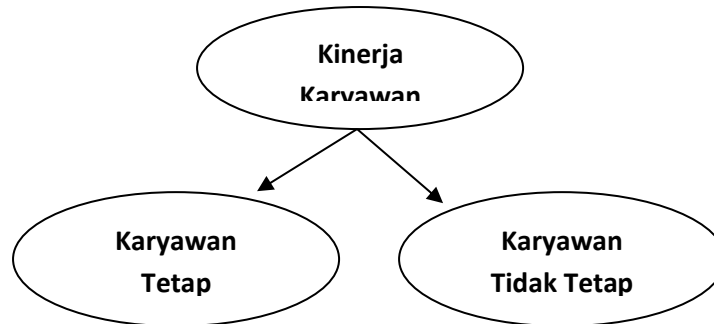
### Penelitian Terdahulu

Makarawung (2013) Globalisasi yang melanda dunia saat ini, menuntut perusahaan perbankan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi lebih baik, sebab peranan Bank sangatlah penting bagi perekonomian suatu negara. tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan kinerja karyawan P.T Bank Sulut Cabang Kawangkoan dan P.T Bank Sulut Capem Ratahan, ditinjau dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 25 sampel (Bank Sulut Cabang Kawangkoan) dan 14 sampel (Bank Sulut Capem Ratahan). Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Alat analisa data menggunakan uji T-tes. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan P.T Bank Sulut Cabang Kawangkoan dan P.T Bank Sulut Capem Ratahan. Ditinjau dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. P.T Bank Sulut sebagai suatu lembaga bisnis dan asset daerah harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas bisnis khususnya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasinya agar untuk menopang pendapatan daerah dalam rangka pembangunan yang ada di Sulawesi Utara dapat terwujud.

*Iskandar Muda Hanafiah, dan Ahmad Rafiki Martua Rezeki Harahap (2014) This study aims to analyze the determinants for employee performance in Islamic Banks. Based on the literature discussed, the three factors considered as the important elements influence the employees' performance that need to be investigated. The research question lies in whether each of those factors has a simultaneous and partial effect on the employees' performance or otherwise. Using the quantitative method, the population of this study was 47 respondents with N=32. The primary data gathered in the form of questionnaires with a Likert typed-scale were then analysed using the multiple regression method. The findings reveal that the value of the determination coefficient test is 59.3 percent, indicating that the employees' performance is explained by job stress, motivation and communication factors, while the remaining 31.7 percent are linked with other factors. Moreover, the F test shows that the job stress (X1), motivation (X2) and communication variables (X3) simultaneously influence employees' performance, while the T test shows that both job stress (X1) and motivation (X2) variables have no partial effect on the employees' performance, whereas the communication variable (X3) has a partial effect on employee performance.*

Iskandar Muda Hanafia dan Ahmad Rafiki Martua Rezeki Harahap (2014) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor penentu kinerja karyawan di Bank Syariah. Berdasarkan literature yang di bahas, tiga faktor yang di anggap sebagai elemen penting mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu di selidiki. Pertanyaan penelitian terletak pada apakah masing-masing faktor memiliki efek simultan dan parsial pada kinerja karyawan atau sebaliknya. Menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian ini adalah 47 responden dengan N = 32. Data primer yang dikumpulkan dalam bentuk kuesioner dengan skala menetik likert kemudian dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Temuan mengungkapkan bahwa nilai uji koefisien determinasi adalah 59,3 persen, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor stress kerja, motivasi dan komunikasi, sedangkan 31,7 persen sisanya terkait dengan faktor lain. Selain itu, uji F menunjukkan bahwa stres kerja (X1), motivasi (X2) dan variable komunikasi (X3) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan uji T menunjukkan bahwa variable stres kerja (X1) dan motivasi (X2) tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable komunikasi (X3) memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Simon (2017), Tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap. 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 pegawai PT. Kereta Api Indonesia terdiri dari 48 orang pegawai tetap dan 46 orang pegawai *outsourcing*.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber : Kajian Teori***Hipotesis Penelitian**

Diduga terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tidak tetap dan karyawan tetap di PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi komparatif atau perbandingan dimana penelitian komparatif merupakan studi atau penelitian yang membandingkan keberadaan satu variable atau lebih pada dua sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2013). Penelitian ini membandingkan atau komparasi kinerja karyawan pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada karyawan PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian berlokasi di PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara. Lama waktu penelitian ini yaitu satu bulan yakni bulan April-Mei 2018. Lama penelitian ini sudah termasuk penyusunan literatur serta pemahaman umum terhadap objek penelitian, pembagian kuesioner, dan yang terakhir tabulasi data melalui analisis data kuantitatif.

**Populasi dan Sampel**

Pengambilan sampel penelitian untuk analisis perbandingan yaitu 15 orang karyawan tetap PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara, dan 15 orang karyawan tidak tetap karyawan PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara, total 30 orang karyawan PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

**Teknik Analisis Data**

Uji T Test digunakan untuk menguji hipotesis komperatif (uji perbedaan). Uji beda Independent Sample t Test digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan (bebas) satu dengan yang lain, dengan tujuan apakah kedua grup tersebut mempunyai rata-rata yang sama ataukah tidak secara signifikan, dengan asumsi data berdistribusi normal dengan jumlah sampel sedikit

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Karyawan Tetap	1	0,000	Valid	0,641	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid	0,664	Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel

	5	0,000	Valid	0,784	Reliabel
	6	0,000	Valid		Reliabel
	7	0,000	Valid		Reliabel
	8	0,000	Valid		Reliabel
Karyawan Tidak Tetap	1	0,000	Valid	0,628	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid	0,675	Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel
	5	0,000	Valid	0,857	Reliabel
	6	0,000	Valid		Reliabel
	7	0,000	Valid		Reliabel
	8	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel 2 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 reliable.

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

		Total Kinerja Karyawan Tetap	Total Kinerja Karyawan Tidak Tetap
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43,37	40,43
	Std. Deviation	4,445	9,235
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,209
	Positive	,100	,140
	Negative	-,100	-,209
Test Statistic		,100	,209
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,122 <sup>c</sup>

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Interpretasi uji normalitas Kolmogorov Smirnov jika nilai jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi uji normalitas, dan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Berdasarkan data hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov, nilai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk kinerja karyawan tetap adalah 0,200 lebih besar dari 0,05, dan kinerja karyawan tidak tetap adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data memenuhi uji normalitas.

### Analisis Deskriptif

**Tabel 4. Analisis Deskriptif**

		Paired Samples Statistics			
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Total Kinerja Karyawan Tetap	43,37	30	4,445	,812
	Total Kinerja Karyawan Tidak Tetap	40,43	30	9,235	1,686

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Pada Tabel di atas terlihat bahwa kinerja karyawan tetap memiliki nilai rata-rata (*mean*) lebih tinggi dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja karyawan tidak tetap. Nilai kinerja karyawan tetap adalah 43,37 dan nilai kinerja karyawan tidak tetap adalah 40,43. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tetap lebih baik daripada kinerja karyawan tidak tetap.

**Uji Beda****Tabel 5. Uji Beda**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Total Kinerja Karyawan Tetap & Total Kinerja Karyawan Tidak Tetap	30	,231	,219

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,219 artinya terdapat perbedaan yang tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap tidak berbeda signifikan. Artinya kinerja karyawan jika dihadapkan pada kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap berbeda nyata. Terutama dalam kinerja karyawan berupa kuantitas kerja, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas.

**Pembahasan**

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja oleh seseorang karyawan atau sekelompok karyawan (grup/tim) dalam suatu organisasi baik swasta maupun organisasi publik, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Kinerja juga merupakan perbandingan standar hasil kerja sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditentukan atau disepakati. Misalnya jika suatu perusahaan memiliki tupoksi terhadap seorang karyawan harus menyelesaikan sebanyak n jumlah dari pekerjaan maka jika tercapai n maka karyawan tersebut mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Jika kurang maka karyawan tersebut tidak mencapai standar kinerja kerja yang ditetapkan, sedangkan jika melebihi jumlah maka karyawan tersebut melebihi harapan dan memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor namun beragam motivasi untuk mendorong kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan ketrampilan kerja, keahlian, kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai kinerja, tanggung jawab yang diemban, latar belakang karyawan, serta etos kerja dari karyawan tersebut.

Untuk mencapai kinerja kerja ada beragam indikator kerja namun dalam penelitian ini yang dipilih adalah antara lain kuantitas kerja, tanggung jawab kerja, serta pelaksanaan tugas. Faktor-faktor inilah yang menjadi indikator utama dalam penelitian ini.

Selain itu penelitian ini melakukan uji beda terhadap performa atau kinerja kerja dari karyawan PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara yaitu dari kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap.

Berdasarkan hasil penelitian dari uji beda penelitian ditemukan bahwa kinerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan dari kinerja karyawan tidak tetap. Hal ini berarti dari faktor kuantitas kerja, tanggung jawab kerja, serta pelaksanaan tugas, kinerja kerja karyawan tetap masih lebih baik dibandingkan dengan kinerja kerja karyawan tidak tetap.

Selanjutnya dari uji beda kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap untuk karyawan di PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara tidak terlalu berbeda secara signifikan.

Hal ini mengindikasikan bahwa pihak manajemen PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara perlu menggenjot dan mengakselerasi kinerja kerja karyawan PDAM di Kabupaten Minahasa Tenggara khususnya dalam mencapai target kinerja yang diharapkan seperti peningkatan konsumen dan jumlah instalasi PDAM yang terpasang di Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini juga disebabkan karena perusahaan daerah ini merupakan perusahaan baru yang berdiri sekitar tahun 2015-2016 sehingga masih perlu ada peningkatan terhadap kinerja kerja karyawan dan juga kinerja organisasi PDAM secara keseluruhan khususnya di Kabupaten Minahasa Tenggara.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Minahasa Tenggara khususnya kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan secara signifikan. Artinya performa kerja dari karyawan tetap dan performa kerja karyawan tidak tetap hampir sama walaupun mungkin ada perbedaan tetapi tidak terlalu berbeda secara signifikan.

2. tidak terdapat perbedaan secara signifikan dari kinerja kerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap pada PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara. Artinya bahwa kinerja kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap cenderung sama hasil kerjanya di PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara dan tidak ada bedanya.

### Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara perlu memperhatikan hasil penelitian ini dimana untuk karyawan tetap perlu lebih dipacu kinerja kerjanya karena mereka merupakan karyawan yang telah berstatus tetap dan menjadi contoh dari karyawan lainnya serta diberikan status lebih tinggi dan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.
2. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Minahasa Tenggara diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya baik kinerja karyawan tetap maupun kinerja karyawan tidak tetap dalam rangka memberikan pelayanan prima dan lebih berkualitas kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Minahasa Tenggara.
3. Bagi karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Minahasa Tenggara hasil ini sebagai pemacu dan pemicu peningatakn kinerja karyawan khususnya kinerja dari segi kuantitas kerja, tanggung jawab serta pelaksanaan tugas.
4. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti kinerja lain dengan organisasi atau perusahaan lainnya yang mungkin lebih baik dari perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, & Russel. (2003). *Human Resource Management, An. Experimental Approach*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Boedijoewono, N. (2011). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar Muda Hanafiah, Ahmad Rafiki dan Martua Rezeki Harahap. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. [https://www.researchgate.net/publication/265081714\\_Factors\\_Influencing\\_Employees'\\_Performance\\_A\\_Study\\_on\\_the\\_Islamic\\_Banks\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/265081714_Factors_Influencing_Employees'_Performance_A_Study_on_the_Islamic_Banks_in_Indonesia). Diakses Tanggal 26 September 2019.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2008). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Makarawung. (2013) Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada P.T Bank Sulut Cabang Kawangkoan Dan P.T Bank Sulut Capem Ratahan. Jurnal EMBA. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2028>. Diakses Tanggal 26 September 2019.
- Wijayanti, I. D. S. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.