

**PERBEDAN KINERJA PEGAWAI DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI FEB UNSRATMANADO***COMPARISON IN EMPLOYEE PERFORMANCE WITH INDEPENDENT TIME AGREEMENTS AND SPECIFIC TIME AGREEMENTS ON FEB UNSRATMANADO*

Oleh:

**Pingkan J.R Rorong<sup>1</sup>****Rita N. Taroreh<sup>2</sup>****Imelda W.J Ogi<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[Rosalinarorong@gmail.com](mailto:Rosalinarorong@gmail.com)<sup>1</sup>[rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)<sup>2</sup>[ogi\\_imelda@yahoo.com](mailto:ogi_imelda@yahoo.com)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam organisasi. Dalam bekerja, setiap pegawai adalah merupakan pribadi yang unik karena memiliki perilaku dan pemikiran yang berbeda, yang mengakibatkan perbedaan dalam kinerjanya. Untuk itu, diperlukan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai yang biasanya disebut Manajemen Kinerja atau *Performance Management*. Objek penelitian adalah pegawai yang ada di FEB UNSRAT. Penelitian ini menggunakan metode komparatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan observasi. Total Populasi dari di FEB unsrat adalah 74. Pengambilansampel penelitain ini di tentukan menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 27 orang, masing-masing 13 orang tetap dan 14 orang tidak tetap, Metode analisis data menggunakan uji *t-test* (*independent sample t-test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat perbedaan signifikan antara terhadap kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di FEB UNSRAT.

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

**Abstract:** Humans are the most important resource in an organization. At work, each employee is a unique individual because he has different thoughts and behaviors, which results in differences in his performance. For that, a plan, organization, direction and supervision of employee performance is needed which is usually called *Performance Management*. Research objects are employees at FEB UNSRAT. This study uses a comparative method. The data collection techniques used were questionnaires and observations. The total population of the unsrat FEB is 74 people. Sampling of this research was determined using purposive sampling technique of 27 people, each 13 permanent employees and 14 non-permanent employees. The data analysis method used the *t-test* (*independent sample t-test*). The results showed that there was a significant difference between the performance of permanent employees and non-permanent employees at FEB UNSRAT.

**Keywords:** comparison, performance, permanent employees, non-permanent employees.

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif di perlukan kinerja pegawai yang baik dan juga kepemimpinan yang tepat. Kinerja pegawai yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif dan efisien, asalkan dapat dikelola(*dimanage*) secara tepat. Beberapa penelitian menunjukan adanya hubungan yang erat antara manajemen kinerja pegawai yang efektif dengan pencapaian tujuan organisasi (Nursam, 2017). Perbaikan manajemen kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk

mengantar kinerja pegawai, tim, dan organisasi ke yang terbaik. Agar efektivitas manajemen kinerja tercapai, organisasi bisnis perlu mengembangkan supervisi dalam melakukan perbaikan manajemen kinerja. Dengan demikian kinerja dapat di lihat dari beberapa dimensi, yaitu pertama kinerja sebagai output yang telah di capai oleh seorang pegawai. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan di tempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, para manajer mengatur kinerja agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang di harapkan.

Untuk menetapkan tingkat kinerja pegawai di butuhkan penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar Patokan yang dapat di gunakan sebagai perbandingan terhadap kinerjaantar pegawai. Selain faktor-faktor, di dalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja. Dan kriteria tersebut antara lain kualitas kerja, menyangkut seberapa jauh menguasai iptek, lingkup pegawaian, tanggung jawab dan ketepatan dan kuantitas kerja, menyangkut jumlah yang dihasilkan, kecepatan dalam memperoleh hasil (Sulistiyani dan Rosidah dalam Soedjono, 2009).

Kinerja sangat penting, untuk itu maka perusahaan harus memaksimalkan potensi pegawai yang dimilikinya. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja adalah Status pegawai. Penelitian dari Betteng, Kawet dan Nelwan (2017) berjudul Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Kesehatan Kota Manado, penelitian Onibala, Saerang dan Dotulong (2017), berjudul Analisis perbandingan prestasi kerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di kantor Sinode GMIM, dan Simon 2017 berjudul Analisis Perbandingan Kinerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai outsourcing Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. Penelitian- penelitian ini menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

Universitas Sam Ratulangi Manado, yang didalamnya adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Sampai pada akhir tahun 2020, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat memiliki tenaga kependidikan (di luar dosen) sebanyak 74 orang dengan perinciannya sebagai berikut:

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Kependidikan FEB UNSRAT**

NO	TENAGA KEPENDIDIKAN	JUMLAH (orang)
1	ASN	29
2	Honor ADM	23
3	Kebersihan	21
4	Sopir	1
TOTAL		74

Sumber: Administrasi kepegawaian FEB Unsrat 2021.

Menurut Pasal 56 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, status pegawai berdasarkan waktu terbagi atas : pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di Universitas Sam Ratulangi Manado, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, status pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (atau disebut pegawai tetap atau ASN) dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (atau disebut pegawai tidak tetap/honor). Pegawai tetap di tentukan oleh pusat dan status Pegawai Tidak Tetap di tentukan lewat SK Rektor Unsrat, dan dapat diperpanjang setiap tahunnya apabila kerjanya baik.

Berdasarkan observasi di lapangan dapat dilihat bahwa pegawai yang mempunyai status pegawaian tetap (PKWTT) dan pegawai tidak tetap/ honor (PKWT) melaksanakan pekerjaan yang sama, meskipun tingkat upah/gaji yang diterima adalah berbeda, yaitu pegawai honor lebih sedikit gajinya dari pegawai tetap. Demikian juga disisi karir, pegawai tetap memiliki kepastian karir, sedangkan pegawai tidak tetap tidak memiliki pepastian dalam karir. Beban kerja yang sama dan gaji yang berbeda, dan karir yang tidak pasti dapat saja mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Untuk itu maka penelitian ini hendak menguji apakah ada perbedaan kinerja pegawai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan pegawai dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah adalah: Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu di FEB UNSRAT?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dapat di susun tujuan dari penelitian ini adalah untuk Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu di FEB UNSRAT UNSRAT

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Menurut Rivai & Basri (2004) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selamaperiode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2003).

### Kinerja Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil (PNS) penilaian kinerja di nilai dengan SKP bagi pejabat administrasi, disetujui oleh atasan langsung. Adapun SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kerja.

### Status Pegawai

Menurut Pasal 56 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Status pegawai berdasarkan waktu tertentu ada dua: Pegawai tetap (PKWTT) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pegawai dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap atau biasa disebut pegawai tetap. Di sini PKWTT adalah pegawai yang berstatus tetap Faisal (2009) berpendapat bahwa pegawai tetap adalah yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam tetap adalah swasta, negeri dan penerima pensiun.

### Pegawai Tidak Tetap (PKWT) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pegawai tidak tetap adalah perjanjian kerja antara pegawai dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pegawai tertentu. Di sini PKWT adalah pegawai yang berstatus tidak tetap, Pegawai yang berstatus tidak tetap merupakan pegawai yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan.

### Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan / kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

### Penelitian Terdahulu

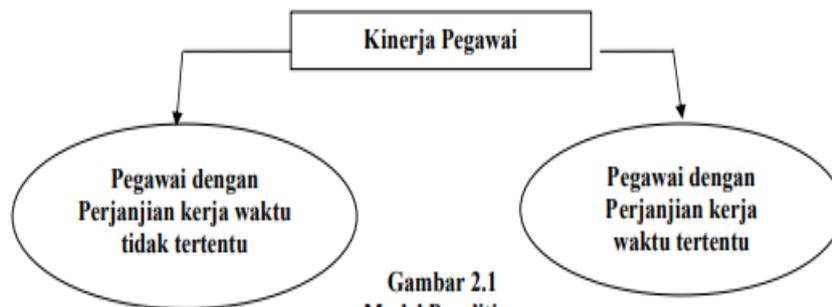
Nurhayati dan Laksmiwati (2013) dengan judul Perbedaan Tingkat Motivasi Berprestasi Antara Karyawan Tetap Dan Kontrak Di Bank Panin KCU Coklat Surabaya (Ditinjau dari Jenis Kelamin). Hasil yang didapat adalah: (a) Ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, (b) Ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, (c) Ada interaksi antara tipe karyawan dengan jenis kelamin terhadap tingkat motivasi berprestasi di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya.

Purnama, Hamid dan Ruhana (2015) dengan judul Analisa Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT. YanaprimaHastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo). Hasil

menunjukkan pada Prestasi Kerja Karyawan Kontrak pada indikator cooperation menunjukkan nilai tertinggi sedangkan nilai prestasi kerja terendah terdapat pada indikator quality of work. Pada hasil Prestasi Kerja Karyawan Tetap nilai tertinggi terdapat pada variabel personal quality sedangkan nilai terendah pada indikator initiative. Masinambow,

Adolfina dan Taroreh (2017) dengan judul Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. Hasil Penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1  
Model Penelitian  
Sumber: Kajian Teori (2019)

## Hipotesis Penelitian:

Ho: Diduga tidak ada perbedaan kinerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan pegawai dengan perjanjian kerja waktu tertentu di FEB UNSRAT.

Ha: Diduga ada perbedaan kinerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan pegawai dengan perjanjian kerja waktu tertentu di FEB UNSRAT.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini, menggunakan metode Komparatif (perbandingan) yaitu untuk membandingkan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Sugiyono (2014:54) mengemukakan penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.

### Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 74 orang pegawai Tenaga kependidikan di FEB UNSRAT.

### Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Besaran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 27 orang pegawai, yang di peroleh berdasarkan metode purposive sampling dengan menggunakan criteria tertentu yaitu:

1. Responden bersedia secara jujur memberikan tanggapan terhadap pernyataan kuisioner
2. Responden bersedia mengirimkan kembali tanggapannya kepada peneliti.
2. Berdasarkan jumlah kuisioner yang di bagikan kepada 74 orang selama 1 bulan, 13 orang dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan 14 dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

### Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang di peroleh dari responden di FEB UNSRAT. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari bidang personalia di FEB UNSRAT.

**Teknik Pengumpulan data**

1. Observasi atau observasi langsung adalah kegiatan data yang melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran tentang kondisi objek penelitian tersebut.
2. Kuesioner (angket) Kuesioner adalah suatu tehnik informasi yang memungkinkan analisis sikap-sikap, keyakinan dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa diandalkan oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan primer data dalam penelitian ini adalah kuesinoer.

**HASIL PENELITIAN DAN PEM BAHASAN****Table Output 1 Group statistic Group Statistics**

	Kelompok	N	Mean	Sts. Deviation	Sts. Error Mean
<b>Kinerja</b>					
<b>Karyawan</b>	<b>Karyawan Tetap</b>	<b>13</b>	<b>4.231</b>	<b>.4385</b>	<b>.1216</b>
	<b>Karyawan Tidak Tetap</b>	<b>14</b>	<b>4.000</b>	<b>.0000</b>	<b>.0000</b>

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel output “Group statistic” di atas atas diketahui jumlah hasil data untuk kinerja kelompok kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebanyak 13 orang dan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentusebanyak 14orang. Nilai rata-rata(Mean) untuk Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah 4.231, Sementara untuk Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu4.000. Dengan demikian Secara Deskriptif statistic dapat di simpulkan ada perbedaan rata-rata kinerja antara Kelompok Kinerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Kelompok Kinerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selanjutnya untuk membuktikan apakah perbedaan tersebut berarti signifikan(nyata) atau tidak maka kita perlu menafsirkan Output Independen Samples Test berikut ini:

**Table Output 2 Independen Samples Test**  
Independent Samples Test

	Levene's Test for Equalyti of Varians		t-test for equality of Means						
	F	Sig.	t	df	sig.(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence interval of the Diference	
								Lower	Upper
Equal Variances assumed	31.746	.000	1.972	25	.060	.2308	.1170	-.0102	.4718
<b>Kinerja Karyawan</b>									
Equal Variances not assumed			1.897	12.000	.082	.2308	.1216	-.0342	.4958

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Table Output Independen Samples Test di atas atas diketahui nilai Sig.(Levene’s Test for Equality of Variaces) adalah sebesar .000 (Sig. <0,05)maka dapat di artikan varians dari 2 kelompok populasi tidak sama(tidak hoogen). Berdasarkan tabel Table Output “Independen Samples Test” pada bagian “Equal variances assumed” di ketahui nilai Sig.(2-tailed) sebesar .060 maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji independen Sample t test dapat di simpulkan bahwa H0 di tolak atau Ha diterima. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antar kinerja Kelompok pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan kinerja Kelompok pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selanjutnya dari tabel Table Output di atas di ketahui nilai “Mean Difference” adalah sebesar .2308. Nilai ini menunjukkan selisih antara rata-rata pegawai Kelompok Kinerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan pegawai Kelompok Kinerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau  $4.231 - 4.000 = 0,231$  dan selisih perbedaan tersebut adalah  $-0.0102$  sampai  $-0,4718$  df (t-tabel) 25 t(t hitung) 1.972.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan yaitu mengetahui perbedaan Kinerja pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Kinerja pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Wahyuningtyas dan Utami (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simon (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada perbedaan kinerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Kinerja pegawai kontrak secara keseluruhan memiliki penilaian yang rendah di dibandingkan kinerja pegawai tetap, maka sebaiknya mereka diberikan kompensasi yang diberikan, hal ini diperlukan untuk menjaga kinerja mereka. Pada kualitas pegawaian mungkin perlu diberikan perhatian khusus dan diberikan peningkatan dan pengawasan saat bekerja dan pelatihan kepada pegawai bagaimana bekerja sama dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai. Pada lamanya pemberian masa kerja saat perjanjian kerja sebaiknya lebih dipertimbangkan, tidak terlalu pendek dan tidak terlalu panjang, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menghargai calon pegawai. Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat perbedaan kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di FEB UNSRAT jumlah responden yang bersratus pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih banyak dengan responden sebanyak 14 dengan presentase sebesar 51.9%. Sedangkan jumlah responden yang bersratus pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebanyak 13 dengan presentase sebesar 48.1%. di lihat Berdasarkan tabel output "Group statistic" diketahui jumlah hasil data untuk kinerja kelompok kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentusebanyak 13 orang dan Pegawai Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentusebanyak 14orang. Nilai rata-rata(Mean) untuk Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah 4.231, Sementara untuk Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 4.000. Dengan demikian Secara Deskriptif statistic dapat di simpulkan ada perbedaan rata-rata kinerja antara Kelompok Kinerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Kelompok Kinerja Perjanjian Kerja Waktu.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat perbedaan kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di FEB UNSRAT jumlah responden yang bersratus pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih banyak dengan responden dari pada pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebanyak. di lihat Berdasarkan tabel output "Group statistic" diketahui jumlah hasil data untuk kinerja kelompok kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentusebanyak dan Pegawai Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentusebanyak. Dengan demikian Secara Deskriptif statistic dapat di simpulkan ada perbedaan rata-rata kinerja antara Kelompok Kinerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Kelompok Kinerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagaiberikut: Dari hasil penelitian Terdapat adanya perbedaan signifikan terhadap Kinerja pegawai Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu dan Kinerja pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di FEB UNSRAT MANADO.

## DAFTAR PUSTAKA

Nursam, N., (2017) Manajemen Kinerja. Vol.2, No.2, Hal 167-175 ISSN : 2548-4052  
<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/download/438/338> (Diakses tanggal 1 juli 2020)

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Betteng, M., Kawet, L., dan Nelwan, O. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 September 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17677> (Diakses tanggal 22 April 2020)
- Onibala, O. G., Saerang, I. L., dan Dotulong, L. O. H. (2017). Analisis perbandingan prestasi kerja Pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2 (Diakses tanggal 22 April 2020)
- Pasal 56 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [https://pih.kemlu.go.id/files/UU\\_%20tentang%20ketenagakerjaan%20no%2013%20th%202003.pdf](https://pih.kemlu.go.id/files/UU_%20tentang%20ketenagakerjaan%20no%2013%20th%202003.pdf)
- (PP) Nomor 30 Tahun 2019 <https://www.bkn.go.id/wpcontent/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf>
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja
- Status Pegawai Menurut Pasal 56 UU No.13 Tahun 2003 [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhayati dan Laksmiwati (2013) dengan judul Perbedaan Tingkat Motivasi Berprestasi Antara Karyawan Tetap Dan Kontrak Di Bank Panin KCU Coklat Surabaya, Volume 2 Nomor 1 <https://dokumen.tips/documents/-perbedaan-tingkat-motivasi-berprestasi-antara-pegawaitetap-dankontrak.html> (Diakses tanggal 22 April 2020)
- Purnama, P., Djamhur P., dan Ruhana, H. I. (2015). Vol 26, No 1 Analisis perbandingan prestasi kerja Karyawan kontrak dengan karyawan Karyawan Tetap. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 26 No. 1 <https://www.google.co.id/url?q=https://media.neliti.com/media/publications/8>
- Masinambow, C. N. P., Adolfina., dan Taroreh, R. N. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado *Jurnal EMBA*: Vol. 5 No. 2 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16069/15575> (Diakses tanggal 22 April 2020)
- Wahyuningtyas, S., dan Utami, H. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 60 No. 3. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2536/2927> (Diakses tanggal 22 April 2020)
- Simon, J. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Tetap Dan Pegawai Outsourcing Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Publik Undhar Medan*. Volume III No. 2 <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/viewFile/311/305>(Diakses tanggal 22 April 2020)
- Sugiyono, (2000), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.