

## Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul

Imas Panggih Mahaningsih<sup>1</sup>, Any Agus Kana<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

\*Corresponding author: [aguskanaany@gmail.com](mailto:aguskanaany@gmail.com)

### Abstrak

Para manajer perbankan berupaya memenangkan persaingan dengan mengurangi biaya dan memperbaiki fleksibilitas. Tindakan strategis yang dilakukan oleh manajer guna mengurangi biaya dan meningkatkan fleksibilitas adalah mempekerjakan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Riset ini dilakukan di BPR Bank Daerah Gunungkidul. Seluruh karyawan baik berstatus tetap maupun kontrak dijadikan responden. Riset ini termasuk kategori penelitian survei. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas dipakai terhadap kuesioner dengan hasil semua kuesioner valid dan reliabel. Uji normalitas data dan uji homogenitas varians dilakukan untuk uji asumsi sebelum uji hipotesis. Dari hasil uji asumsi diketahui bahwa data bersifat normal dan varians bersifat homogen sehingga memenuhi asumsi yang diperlukan. Statistik parametrik dengan uji *independent sample t-test* dipakai untuk uji hipotesis. Program SPSSVersi25 dipakai guna membantu melakukan uji dan analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, karyawan kontrak dan karyawan tetap

### Abstract

Bankers try to win from competition by cost reduction and increased flexibility. Strategic actions did by bankers were hired permanent employees and contract employees for cost reduction and increased flexibility. This study aims to analyze the differences performance, permanent employees and contract employees. The study was conducted at BPR Bank Daerah Gunungkidul. The respondents were all of BPR Bank Daerah Gunungkidul's employee. The type of research is survey research. Data were collected by questionnaire as instrument. Validity and reliability test were conducted for all of instruments. All of instruments were valid and reliable. Assumption test was conducted for normality and homogeneity varians of data. Results of assumption test were the data were normal and homogen. Independent sample t-test was used to test the hypothesis. This study used using SPSS program version 25 for data analysis. Research showed there are significant differences performance between permanent employees and contract employees on BPR Bank Daerah Gunungkidul.

**Keywords:** Performance, contract employees, permanent employees

## PENDAHULUAN

Kelahiran revolusi industri 4.0 didorong oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi. Revolusi industri 4.0 telah dan akan mengubah cara operasi sebuah bisnis dan cara pelanggan berinteraksi dengan bisnis (Yahyaoui dalam Savitri, 2019). Industri perbankan sedang mengalami perubahan besar, dengan menggunakan wawasan dari *machine learning* untuk mengelola hubungan dengan klien (Savitri, 2019). Hasil penggunaan *machine learning* dipakai sebagai input oleh karyawan atau perusahaan untuk membangun hubungan yang intens dengan klien. Perusahaan dituntut melakukan pembenahan agar dapat bersaing, salah satu aktivitas adalah membangun hubungan dengan klien yang dilakukan oleh karyawan. Aktivitas tersebut merupakan salah satu unsur kinerja karyawan.

Pihak-pihak yang saling membutuhkan adalah karyawan dan perusahaan. Perusahaan dibutuhkan karyawan sebagai tempat bekerja dan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sedangkan karyawan dibutuhkan perusahaan sebagai sumberdaya yang mengoperasikan perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan hidup. Pekerja adalah faktor sentral dalam sebuah organisasi, baik berorientasi laba maupun nirlaba. Organisasi dioperasikan berdasar visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan *stakeholder*. Visi, misi, dan tujuan dilaksanakan dan dikelola oleh sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia yang terdiri dari pekerja maupun pengelola merupakan faktor strategis dalam kegiatan institusi/organisasi (Larasati, 2018).

Kristanti dan Pangastuti (2019) menyebutkan prestasi kerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Kesuksesan perusahaan tergantung dari kinerja karyawannya, oleh karena itu kinerja yang optimum memainkan peran penting dalam mengarahkan perusahaan menuju kesempurnaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja baik secara langsung maupun tak langsung antara lain: motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pemimpin, kepemimpinan, kompensasi, kesetiaan (Kasmir, 2018). Program kesejahteraan perusahaan merupakan faktor situasional penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Lee dan Wong (dalam Busro, 2018). Program kesejahteraan karyawan akan bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pekerja. Program tersebut dimaksudkan agar dapat meningkatkan kesetiaan sehingga prestasi pekerja meningkat. Kesejahteraan selama bekerja dapat berupa status yang diperoleh karyawan.

UU RI No 13 tahun 2003 menetapkan bahwa status karyawan terdiri dari pekerja kontrak, sesuai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pekerja tetap, sesuai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Undang-undang ini juga menjelaskan bahwa karyawan kontrak hanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yaitu maksimal 3 tahun. Kamus Besar Bahasa Indonesia (Widjono, 2007) menetapkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja disuatu badan (perusahaan dan sebagainya) secara tetap dan berdasarkan surat keputusan.

PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul merupakan perusahaan milik Pemerintah Daerah yang bergerak di bidang perbankan. Perusahaan ini menggunakan sistem

karyawan tetap dan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag SDM dinyatakan bahwa kinerja karyawan tetap pada umumnya lebih baik dari pada karyawan kontrak. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, PD.BPR Bank Daerah Gunungkidul melakukan perubahan cara memotivasi karyawan dalam bentuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, upah kerja dan kesejahteraan, lingkungan kerja serta apabila kinerja karyawan meningkat dan ada formasi maka ada kesempatan bagi karyawan kontrak untuk diangkat menjadi karyawan tetap PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul. Kinerja karyawan perusahaan ini selain dinilai dengan cara membandingkan antara target dan hasil kerja, juga dari hasil test dan penilaian Tim sumberdaya manusia dan Direksi. Semangat dan gairah kerja para karyawan kontrak akan terpupuk jika mereka mempunyai harapan dan perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka.

Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya berkinerja tinggi baik sebagai karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Semakin banyak karyawan berkinerja unggul, maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Studi yang dilakukan oleh Singh (2017) di Bihar Vikas Mission India menyatakan ada hubungan positif antara pekerjaan sementara (*temporary employment*) dengan kinerja pekerja. Singh (2017) juga menjelaskan bahwa pekerja menerima pekerjaan sementara sebagai sebuah alternatif untuk mendapatkan pekerjaan tetap (*permanent employment*). Penelitian Susanty dan Miradipta (2013) menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan mempunyai efek positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi komitmen terhadap organisasi punya efek positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan Anwar, Aslam dan Tariq (2011) menyatakan bahwa kontrak kerja (*contract job*) mempunyai hubungan lemah dengan kinerja. Penelitian Ntisa, Dhurup dan Joubert (2016) menemukan bahwa (1) ada korelasi negatif antara pekerjaan status kontrak dengan kepuasan kerja dan (2) ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara pekerja status kontrak dan pekerja tetap. Studi Wandera (2011) menyatakan bahwa *short term employment* menghasilkan *turnover* tak terduga (*unscheduled*) dalam organisasi, moral kerja yang rendah dan produktivitas yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas dan Utami (2018) menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Berdasarkan fakta hasil prasarvei dan hasil riset terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### *Kinerja karyawan (Job Performance)*

Kinerja dari kata “*job performance* atau *actual performance*” diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang karyawan (Sikula dan Megginson dalam Hamid, 2014). Kinerja karyawan bank diukur dengan ukuran khusus (Abdullah dan Hamali, 2011). Robbin (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor:

1. Kemampuan (*ability-A*)

Kemampuan adalah kapasitas serta kapabilitas yang dimiliki oleh setiap orang secara menjalankan tugas dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

2. Motivasi (*motivation-M*)

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu.

3. Kesempatan (*opportunity - O*)

Kesempatan kinerja adalah tingkat–tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan–rintangan dan pengendalinya karyawan itu sendiri. Berdasar ketiga faktor tersebut, maka formula kinerja adalah  $f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi (dorongan) dan kesempatan.

### *Kebutuhan rasa aman (Safety and Security Needs)*

Terdapat banyak dorongan yang menyebabkan karyawan berkinerja tinggi, salah satu diantaranya adalah kebutuhan rasa aman (*safety need/the need for security*). Kebutuhan rasa aman merupakan salah satu kebutuhan manusia dalam *theory of Human Motivation* yang dikembangkan oleh Maslow (1943). Teori motivasi ini juga dikenal sebagai *The Hierarchy of Needs*.

Hirarki kebutuhan manusia dipilah berdasar tingkatan–tingkatan sebagai berikut: 1) *Physiological Needs* dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lain–lainnya guna memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis; 2) *Safety and Security Need* merupakan kebutuhan akan rasa aman dan tenteram, bebas dari rasa takut, serta perlindungan dari bahaya ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan (Hamid, 2014); 3) *Affection (love) needs* yaitu kebutuhan akan rasa cinta dalam menjalin hubungan dengan orang lain, saling menghormati dan saling percaya. Para anggota dalam organisasi menginginkan hubungan yang harmonis dan menyenangkan penuh persahabatan dan rasa kekeluargaan dari rekan kerjanya maupun dengan pimpinan atau atasannya (Hamid, 2014); 4) *Esteem Needs* merupakan kebutuhan akan pemberian apresiasi oleh atasan atas prestasi bawahan dalam menjalankan agar bekerja lebih giat lagi; 5) *Self Actualization needs* atau kebutuhan aktualisasi diri dicapai dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerjanya sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Persaingan bisnis sekarang dan di masa depan akan semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha untuk memenangkan persaingan dengan berbagai taktik dan strategi, salah satunya adalah menurunkan biaya (*cost reduction*). *Cost reduction* juga diterapkan pada pengelolaan karyawannya, yakni dengan memakai sistem kerja kontrak. Menurut Rogers (1995, dalam Anwar et.al 2011) pemakaian *Contract Workforce Approach* merupakan upaya untuk menurunkan biaya dan meningkatkan fleksibilitas. Karyawan yang dipekerjakan dengan status karyawan kontrak akan diberhentikan jika kontraknya telah selesai. Meskipun demikian karyawan kontrak memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan (Jehani, 2008). Status karyawan kontrak menimbulkan rasa tidak aman bagi karyawan karena tidak adanya kepastian mengenai kapan kontrak tersebut diputus atau diperpanjang. Sistem

kontrak menyebabkan timbulnya persepsi *job incsecurity*. *Job incsecurity* didefinisikan “*as the subjectively perceived likelihood of involuntary job loss* (Sverke dalam Callea et all, 2014).

Pada dasarnya pekerja merasakan suatu *job insecurity* jika mereka mempersepsikan adanya ancaman kehilangan pekerjaan mereka dimasa yang akan datang (Callea et all, 2014). Penelitian Callea et all ( 2014) menemukan fakta bahwa karyawan temporer baik dengan *low job insecurity* maupun dengan *high job insecurity* memiliki kepuasan kerja intrinsik rendah. Ketidak-amanan kerja menyebabkan karyawan tidak termotivasi sehingga menimbulkan ketidak-puasan kerja (Ntisa et.all, 2016). Susanti dan Miradipta (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan ediktor yang baik untuk prestasi kerja.

Hamid (2014) menjelaskan bahwa *safety and security needs* merupakan kebutuhan akan rasa aman dari ancaman pemecatan bagi karyawan. Apabila kebutuhan rasa aman terpenuhi maka mereka akan lebih tenang dalam bekerja, sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat. Dengan demikian kebutuhan rasa aman mempengaruhi kinerja karyawan. Kebutuhan keamanan dipenuhi dengan jalan menjamin keamanan pekerjaan (baik fisik maupun kelangsungan pekerjaan), peraturan yang jelas yang menghalangi kemungkinan perlakuan yang gsewenang-wenang (Edison dkk.,2018). Pemenuhan kebutuhan keamanan dimaksudkan untuk membantu memelihara semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga mampu menciptakan sumberdaya yang berguna. Adanya jaminan bahwa karyawan tidak akan “kehilangan” pekerjaan akan memberikan rasa aman dan tentram bagi karyawan yang bersangkutan dalam bekerja (Hamid,2014).

Studi yang dilakukan oleh Wahyuningtyas dan Utami(2018) serta Masinambow dan Taroreh (2017), menemukan tidak ada perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Sedangkan Betteng dkk (2017), Putra dkk (2015), dan Onibala dkk (2017), menemukan ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berdasar dari teori dan hasil riset maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H1: Ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul.*

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan survei. Survei merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian. Data yang dipakai adalah data kuantitatif dalam kategori data faktual dan merupakan data primer. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi karyawan PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul 86 orang yang terdiri dari 53 orang karyawan tetap dan 33 orang karyawan kontrak.

Responden pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki 63% sedangkan jenis kelamin perempuan hanya 37%. Tingkat pendidikan terakhir sebagian besar responden berada pada tingkat D4/S1 sederajat yakni 73%, lalu pada tingkat SLTA 19%, sedang pada tingkat D1/D3 6% dan S2 hanya 2%. Lama bekerja responden

yang paling besar persentasenya berada pada kelompok 4-15 tahun yakni 50%, kemudian diikuti pada kelompok  $\leq 3$  tahun yakni 38% dan pada kelompok 16–30 tahun hanya 12%.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik sensus dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya (Wiyono, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam studi ini adalah kuesioner. Pengukuran setiap instrumen pernyataan menggunakan skala likert dari sangat setuju (skor nilai 5) sampai dengan sangat tidak setuju (skor nilai 1) (Edison dkk., 2018).

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi dasar, uji normalitas dan homogenitas (uji Bartlet). Data dianalisis menggunakan:

1. *Independent Samples T Test*, guna membandingkan dua kelompok populasi dalam satu varians (Purwanto, 2011). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dengan rumus:

$$\text{Bila } n_1 = n_2 \text{ dan } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\left\{ \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 2)s_2^2}{(n_1 + n_2 - 2)} \right\} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

$$Dk = n_1 + n_2 - 2$$

Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa kelompok yang dibandingkan memang berbeda signifikan. Sebaliknya, bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka kelompok-kelompok yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (Purwanto, 2011).

2. Tes  $X^2$  untuk dua sampel independen, digunakan bila uji asumsi tidak memenuhi persyaratan. Dengan demikian yang dipakai adalah statistika nonparametrik. Uji ini digunakan apabila kelompok-kelompok yang berisi frekuensi dalam kategori yang diskrit (Purwanto, 2011). Uji hipotesis penelitian menggunakan program komputer SPSS versi 25 dengan rumus sebagai berikut:

$$\chi^2 = \frac{\sum (\theta_i - E_i)^2}{\sum E_i}$$

Hasil perhitungan  $X^2$  dikonfirmasi dengan  $X^2$  tabel pada dk dan  $\alpha$  tertentu, dengan  $dk = (b-1)(k-1)$ , dengan  $b =$  baris dan  $k =$  kolom. Bila  $X^2_{\text{hitung}} > X^2_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  diterima yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara dua kelompok yang dibandingkan (Purwanto, 2011).

### Definisi Konsep

**Kinerja** Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk., 2018). Kinerja merupakan mutu dan jumlah dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh

kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Rismawati dan Mattalata, 2018).

**Karyawan Kontrak** Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menetapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

**Karyawan Tetap** Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

#### *Definisi Operasional*

**Kinerja Karyawan** Kinerja karyawan diukur dengan Indikator kinerja sebagai berikut (Edison dkk., 2018): a) fokus pada pencapaian target; b) target menantang dan realitas; c) kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan; d) anggota memiliki komitmen tentang kualitas; e) memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas.; f) pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan; g) pekerjaan selesai tepat waktu; h) pelanggan (internal dan eksternal) puas atas waktu penyelesaian; i) anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu; j) dilakukan dengan cara yang benar ;k) transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

**Status Karyawan** Karyawan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yakni karyawan tetap dan kontrak. Karyawan tetap, indikatornya Surat Keputusan (SK) pengangkatan karyawan tetap; sedangkan karyawan kontrak, indikatornya Surat Keputusan (SK) pengangkatan karyawan kontrak.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *Uji Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan piranti lunak SPSS versi 25.

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh kuesioner yang diisi oleh 86 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*)  $>$   $r_{tabel}$  sebesar 0,212, untuk  $df=86-2=84$ ;  $\alpha=0,05$  maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Seluruh item kinerja dalam penelitian ini menunjukkan  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , oleh karena itu, seluruh instrumen dinyatakan valid.

### *Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten (Raco, 2010). Alat

ukur yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2011) melalui program komputer SPSS versi 25 .

a) Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

b) Jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa item variabel kinerja memiliki nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yakni 0.930. Dengan demikian, dapat dilaporkan bahwa keempat variabel yang diteliti saat ini bersifat reliabel.

*Uji Asumsi*

**Uji Normalitas Data** Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal dan tidak. Suatu data dikatakan didistribusikan normal jika Asymp. Sig .(2-tailed) > 0,05 dan sebaliknya jika Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal (Arifin, 2017). Pada data kolom karyawan tetap dari uji normalitas data *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Uji Homogenitas** Uji Homogenitas merupakan uji untuk memberikan informasi bahwa data penelitian masing-masing kelompok data berasal dari populasi yang tidak berbeda jauh keberagamannya (Ismail, 2018). Perhitungan uji homogenitas dilakukan dengan metode uji Bartlet. Pengujian homogenitas menggunakan taraf signifikansi 5%. Kelompok-kelompok yang dibandingkan dinyatakan mempunyai varians yang homogen apabila  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  pada taraf kesalahan tertentu (Purwanto, 2011). Dari hasil perhitungan diperoleh  $X^2_{hitung} = 0.007$  sedangkan  $X^2_{tabel} = 3.841$ . Karena  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ , maka kedua kelompok tersebut dinyatakan mempunyai varians yang homogen.

*Uji Hipotesis*

*Independent samples Ttest* digunakan setelah hasil uji asumsi memenuhi persyaratan dengan demikian yang dipakai adalah statistika parametrik. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa kelompok yang dibandingkan memang berbeda signifikan. Sebaliknya, bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka kelompok-kelompok yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (Purwanto, 2011).

**Tabel 1.** Hasil Uji *Independent Sample T test*

	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>		
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
Kinerja Karyawan Tetap–Karyawan Kontrak	.026	.871	2.593	84	.011

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari hasil uji *Independent Samples Ttest* diatas, maka diperoleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 2.593 dengan  $t_{table}$  sebesar 1.989 untuk  $df = 86 - 2 = 84$ ;  $\alpha = 0,05$ . Dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan menolak  $H_0$  karena  $t_{hitung}$  (2.593) >  $t_{table}$  (1.989). Kesimpulan yang bisa diambil bahwa terdapat perbedaan yang



signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Hasil pengujian *independent sample Ttest* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** *Group Statistics*

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
<b>Kinerja</b>	Karyawan Tetap	53	93.40	9.075	1.247
	Karyawan Kontrak	33	88.15	9.193	1.600

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari tabel *group statistics*, nilai rata-rata kinerja karyawan tetap sebesar 93.40 sedangkan nilai rata-rata kinerja karyawan kontrak sebesar 88.15. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan tetap lebih baik dari pada kinerja karyawan kontrak.

Berdasarkan uji *Independent Samples T test* diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2.593) >  $t_{tabel}$  (1.989) yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Kinerja karyawan tetap memiliki nilai rata-rata 93,40 sedangkan karyawan kontrak memiliki nilai rata-rata 88,15 yang artinya kinerja karyawan tetap lebih baik dibanding kinerja karyawan kontrak.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas dan Utami (2018), dan Masinambow dan Taroreh (2017), menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap. Sedangkan Betteng dkk (2017), Putra dkk (2015), dan Onibala dkk (2017), menemukan ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan tetap adalah 93.40 dan kinerja karyawan kontrak adalah 88.15. Dari uji *Independent Samples Ttest* diperoleh  $t_{hitung}$  (2.593) >  $t_{tabel}$  (1.989); dengan demikian berarti  $H_1$  diterima artinya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul.

## KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: 1) ukuran yang digunakan di BPR Bank Daerah Gunungkidul untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah KPI atau *Key Performance Indicators*. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan indikator yang berbeda yaitu indikator kinerja, untuk itu riset ke depan akan lebih baik jika dilakukan perbandingan antara KPI dengan indikator kinerja; 2) data yang dikumpulkan dengan kuesioner memiliki keterbatasan yaitu tidak bias menggali lebih jauh, untuk itu penelitian ke depan akan lebih baik jika dilengkapi dengan teknik wawancara dan kuesioner khusus untuk perbankan (Koopmans, et al, 2013).

**REFERENSI**

- Abdullah, Suhaimi, Saban, dan Jamil Hamali, 2011, Bank Service Quality (BSQ) Index An Indicator of Service Performance, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol.28, No.5, p.542-555.
- Anwar, Muhamma Sohail., Aslam, Muhammad., Tariq, Muhammad Rashid., 2011, Temporary Job and its Impact on Employee Performance; *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 11., Issue VIII, Version 1, pp. 23-28.
- Arifin, Johar, 2017, *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Betteng, Michael A., Kawet dan Olivia S Nelwan, 2017, Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal.3028-3037.
- Busro, Muhamad, 2018, *Teori–Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada media Group.
- Callea, A., Flavio, U., Emanuela, I., Antonino C., 2014, The Relationship between Contract Job Type and Job Satisfaction in a Mediated Moderation Model: The Role of Job Insecurity and Psychological Contract Violation, *Economic and Industrial Democracy*, 1-22, doi: 10.1177/0143831X14546238.
- Edison, Anwar, dan Imasomariyah, 2016, *Manajemen Sumber daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, Sanusi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*, Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Istijanto, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ismail, Fajri, 2018, *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Ilmu–Ilmu Sosial*, Jakarta: Kencana.
- Jehani, Libertus, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

- Koopmans, Bernaards ,Hildebrandt, Beek dan Henrica, C.W.deVet, 2013, Development Of An Individual Work Performance Questionnaire, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.62, No.1,p.6-28.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti, 2019, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kurniwan, Albert, 2010, *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula* ,Yogyakarta: Buku Kita.
- Larasati, Sri, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Masinambow, Carini Natasya P.,Adolfina, dan Rita N. Taroreh, 2017, Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Di Politeknik Negeri Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal.1093 –1101.
- Maslow, A.H., 1943, A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, No. 50, p. 370-396.
- Ntisa, A.A., Dhurup, M., Joubert, P.A., 2016, The Contract of Employment Status and Its Influence on the Job Satisfaction of Academics Wthin South African Universities of Technology, *International Journal of Social Science and Humanity Study*, Vol. 8, No. 2, pp 180-195.
- Onibala, Androh G., Saerang, dan Lucky O.H. Dotulong, 2017, Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM, *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal.380-387.
- Purwanto, 2011, *Statistika Untuk Penelitian*,Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Raco, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Jakarta: PTGrasindo.
- Putra, Bayu Purnama, Hamid, dan Ika Ruhana, 2015, Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.26, No.1, Hal.1-6.
- Rismawati dan Mattalata, 2018, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Sulawesi Selatan: Celebes Media Perkasa.
- Savitri, Astrid, 2019, *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*, Yogyakarta, Penerbit Genesis.
- Singh, Deepa., 2017, A Study of Job Satisfaction, Organisational Commitment and its Effects on Work Performance in Contractual Employees- Acase Study of Bihar Vikas Mission , Bihar, India, *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science*, Vol. VI., Issue IV, pp. 175-179.

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Susanty, Aries., Miradipta, Rizqi., 2013, Employee's Job Performance; The Effects of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 15., No. 1, hal. 13-23.

Undang–UndangNo.13Tahun2003tentangKetenagakerjaan.

Wagiran, 2014, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*, Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Wahyuningtyas, Safira dan Hamidah Nayati Utami, 2018, AnalisisPerbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.60, No.3, Hal.96-103.

Wandera, Hillary Thomas, 2011, The Effects of Short Term Employment Contract On An Organization : a case of Kenya Forest Service, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1, No 21, pp.184-2004.

Widjono, 2007, *Bahasa Indonesia Mata kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi*, Jakarta: Grasindo.

Wiyono, Gendro, 2011, *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS Dan Smart PLS*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.