



**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK
DAN PEGAWAI TETAP PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM
KOTA BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:

Devitasari

021117325

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

AGUSTUS 2022



**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK
DAN PEGAWAI TETAP PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM
KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA)

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK DAN
PEGAWAI TETAP PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA
BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Senin Tanggal : 25/ Juli/ 2022

Devitasari

021117325

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE.MSi)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devitasari

NPM : 021117325

Judul Skripsi : ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI
KONTRAK DAN PEGAWAI TETAP PADA DINAS
KOPERASI DAN UMKM KOTA BOGOR

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 20 Mei 2022



Devitasari

021117325

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, 2022**

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DEVITASARI. 021117325. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Kontrak Dan Pegawai Tetap Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Bogor . Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : DEWI ATIKA dan NANCY YUSNITA. Tahun 2022.

Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor merupakan salah satu organisasi yang memiliki fokus pada pengembangan para pelaku UMKM di Kota Bogor, wilayah yang dijangkau oleh Dinas Koperasi dan UMKM meliputi Bogor Timur, Bogor Selatan, Bogor Utara, Bogor Barat dan Tanah Sareal. Dinas UMKM dan Koperasi Kota Bogor memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan perekonomian di Kota Bogor, karena para pelaku UMKM merupakan salah satu sektor yang menyumbang PDB terbesar bagi Kota Bogor, oleh karena itu tugas Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor sangat besar dalam membantu para pelaku UMKM dalam menjalankan usaha dan mengembangkan bisnisnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan hasil penilaian kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap. Jenis penelitian ini adalah komparatif yaitu membandingkan nilai rata-rata kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap. Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif, sumber data yang diteliti berasal dari sumber data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah independen simple t-test.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap, Rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai, menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai kontrak lebih unggul dibandingkan dengan pegawai tetap.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pegawai Kontrak dan Pegawai Tetap

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Kontrak Dan Pegawai Tetap Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Bogor”, adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan semangat tiada henti dalam proses penyusunan skripsi ini dukungan secara materi dan non materi yang dilimpahkan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dewi Atika, SE., MSi selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE, MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kepada Kepala Kantor Dinas UMKM dan Koperasi Kota Bogor, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan kelas ekstensi 2016 yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan bantuannya kepada penulis.
10. Serta kepada semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu semoga Allah membalas kebaikannya.

Bogor, 25 Juli 2022

Devitasari

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN...iii	
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya	6
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	7
2.3 Kinerja Pegawai.....	8
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	10
2.3.4 Metode Penilaian Kinerja.....	11
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	11

2.3.6	Tujuan Penilaian Kinerja.....	13
2.3.7	Indikator Kinerja	13
2.3	Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran.....	15
2.3.1	Penelitian Sebelumnya	15
2.3.2	Kerangka Pemikiran	16
2.3	Hipotesis Penelitian	17
BAB III METODE PENELITIAN		18
3.1	Jenis Penelitian	18
3.2	Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	18
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	18
3.4	Operasionalisasi Variabel	19
3.5	Metode Penarikan Sampel	19
3.6	Metode Pengumpulan Data	19
3.7	Metode Pengolahan/ Analisis Data.....	20
BAB IV HASIL PENELITIAN		21
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	21
4.1.1	Gambaran Singkat Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.....	21
4.1.2	Karakteristik Responden	21
4.2	Analisis Data.....	24
4.2.1	Kinerja pegawai kontrak di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor... 24	
4.2.2	Kinerja pegawai tetap di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor ... 25	
4.2.3	Perbedaan Kinerja Antara Pegawai Kontrak Dan Pegawai Tetap Di Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Bogor	26
4.3	Pembahasan	27
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		32
5.1	Simpulan.....	32
5.2	Saran	32
DAFTAR PUSTAKA		34
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		36

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Kontrak dan Pegawai Tetap.....	3
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Varaibel	19
Tabel 3. 2 Detail Responden	19
Tabel 4. 1 Hasil Penilaian Kinerja pegawai Kontrak Tahun 2021.....	24
Tabel 4. 2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tetap Periode Tahun 2021	25
Tabel 4. 3 Perbandingan Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Kontrak dan Pegawai Tetap.....	26
Tabel 4. 4 Hasil Output <i>Independent Sample T-Test</i>	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah UMKM Kota Bogor.....	2
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	17
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden	21
Gambar 4. 2 Usia Responden.....	22
Gambar 4. 3 Tingkat Pendidikan.....	23
Gambar 4. 4 Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Independen Sample T-test	37
Lampiran 2 Tabel R	38

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Salah satu aset berharga yang harus dimiliki oleh organisasi adalah pegawai yang memiliki kompetensi yang baik di setiap bidangnya, kompetensi tersebut dapat diperoleh oleh pegawai dari dukungan-dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, baik dukungan secara langsung maupun secara tidak langsung.

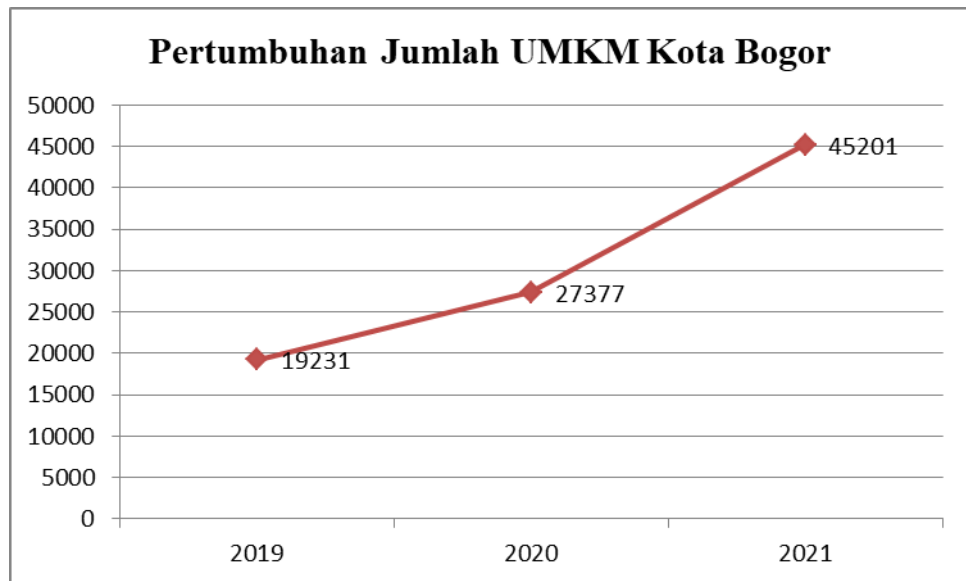
Menurut Moehariono (2016:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor merupakan salah satu organisasi yang memiliki fokus pada pengembangan para pelaku UMKM di Kota Bogor, wilayah yang dijangkau oleh Dinas Koperasi dan UMKM meliputi Bogor Timur, Bogor Selatan, Bogor Utara, Bogor Barat dan Tanah Sareal. Dinas UMKM dan Koperasi Kota Bogor memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan perekonomian di Kota Bogor, karena para pelaku UMKM merupakan salah satu sektor yang menyumbang PDB terbesar bagi Kota Bogor, oleh karena itu tugas Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor sangat besar dalam membantu para pelaku UMKM dalam menjalankan usaha dan mengembangkan bisnisnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, mengatakan bahwa dari tiga tahun terakhir jumlah pelaku UMKM di Kota Bogor terus mengalami peningkatan khususnya di tahun 2020 dan tahun 2021, kondisi tersebut terjadi akibat banyak pekerja yang sudah di PHK oleh perusahaan beralih profesi menjadi pelaku UMKM, selain itu ada sejumlah UMKM pada tahun lalu yang belum terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor tetapi di tahun 2021 para pelaku UMKM melakukan pendaftaran usahanya di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.

Kepala Dinas Koperasi dan UMKM menyatakan bahwa sebanyak 75% pelaku UMKM adalah pelaku pada industri kuliner, 5% sebagai pelaku usaha ekonomi kreatif, dan sisanya 20% pada bidang jasa dan *event organizer*. Saat ini pemerintah Kota Bogor telah meluncurkan sejumlah terobosan untuk membantu para pelaku UMKM dengan bekerja sama dengan berbagai pihak yang dapat membantu UMKM tumbuh dan berkembang.

Berikut adalah data jumlah UMKM di Kota Bogor penulis sajikan pada grafik di bawah ini, pada periode 2019 sampai dengan periode 2021.



Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, 2021

Gambar 1. 1 Jumlah UMKM Kota Bogor

Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa jumlah UMKM dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Terlihat dari grafik di atas bahwa di tahun 2019 jumlah pelaku UMKM sebanyak 19.231 UMKM naik menjadi 27.377 di tahun 2020, dan mengalami peningkatan menjadi 45.201 di tahun 2021. Peningkatan tersebut tentu membawa dampak positif untuk perekonomian di Kota Bogor, akan tetapi menjadi tantangan besar bagi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dalam membantu para pelaku untuk dapat menjalankan usahanya dengan maksimal.

Dinas Koperasi dan UMKM dalam rangka memberdayakan para pelaku UMKM tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, para tenaga kerja yang berada di lingkungan Dinas UMKM Kota Bogor tentu harus memiliki kompetensi yang bagus dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuan, dan salah satu tujuan dibentuknya Dinas Koperasi dan UMKM adalah sebagai wadah untuk melakukan pemberdayaan, penyuluhan, edukasi dan keterampilan pada semua UMKM agar mampu menjalankan usahanya dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan minat yang tinggi dari para pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM untuk memaksimalkan diri dalam memberikan bantuan dan pelayanan kepada para pelaku UMKM di Kota Bogor.

Permasalahan yang dihadapi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor adalah belum optimal dalam memberikan pembinaan dan pemberdayaan bagi pelaku usaha. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran, kemauan dan keinginan pelaku usaha untuk mengikuti pembinaan dan pemberdayaan yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor . Hal tersebut bertujuan agar pelaku usaha memiliki kualitas, memiliki kemampuan dan juga dapat membuka lapangan pekerjaan.

Pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor meliputi pegawai kontrak dan pegawai tetap. Terdapat perbedaan secara hak-hak yang diberikan oleh organisasi pada para pegawai tersebut. Fenomena perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak karena banyaknya organisasi dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan, adanya diskriminasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak, memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam suatu perusahaan. Pegawai kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan, dibandingkan dengan pegawai tetap yang memiliki banyak keunggulan dan benefit yang tidak diberikan kepada pegawai kontrak.

Terdapat permasalahan yang terjadi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap yang bekerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, dan berikut adalah hasil rata-rata nilai kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Kontrak dan Pegawai Tetap

Aspek Penialain	Pegawai Kontrak			Aspek Penilaian	Pegawai Tetap		
	2019	2020	2021		2019	2020	2021
Komitmen Organisasi	81	91	84,1	Komitmen Organisasi	89	89	80,96
Tanggung Jawab	83	82	84,16	Tanggung Jawab	80	80	81,51
Inisiatif Kerja	87	86	84,37	Inisiatif Kerja	88	81	82,68
Kualitas Kerja	90	88	79,03	Kualitas Kerja	79	83	80,97
Kepemimpinan	79	76	81,19	Kepemimpinan	78	87	83,04
Kedisiplinan	88	80	84,95	Kedisiplinan	86	88	79,86

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja pegawai kontrak lebih baik dari pada pegawai tetap, hal tersebut dibuktikan dengan hasil penilaian yang dilakukan pada pegawai kontrak di tahun 2021 menunjukkan nilai kinerja pegawai kontrak lebih unggul dibandingkan dengan pegawai tetap. Hal tersebut tentu menjadi bahan pertimbangan untuk Dinas UMKM dan Koperasi Kota Bogor untuk mengangkat pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dan sebaliknya perlu dilakukan evaluasi terhadap pegawai tetap yang emndapatkan nilai di bawah rata-rata.

Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, mengharapkan setiap pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi baik sebagai pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Semakin banyak pegawai yang berkinerja unggul, maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kontrak maupun kinerja pegawai tetap. Pihak SDM Dinas Koperasi dan UMKM harus segera menanggapi kondisi tersebut dengan melakukan berbagai evaluasi internal maupun eksternal untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainnya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK DAN PEGAWAI TETAP PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA BOGOR”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Pemberdayaan UMKM di Kota Bogor belum optimal
2. Nilai kinerja pegawai kontrak lebih unggul dari pada pegawai tetap
3. Nilai kinerja pegawai kontrak maupun pegawai tetap mengalami penurunan di tahun 2021.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja pegawai kontrak di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai tetap di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor?
4. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja pegawai setelah dibandingkan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk melakukan analisis terhadap kinerja pegawai Koperasi dan UMKM Kota Bogor dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan pendapatan para UMKM di Kota Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja pegawai kontrak di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja pegawai tetap di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan perbedaan kinerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi meningkatkan kinerja pegawai setelah dibandingkan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis pada penelitian ini adalah untuk memberikan ilmu pengetahuan serta hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam membantu masyarakat binaan UMKM Kota Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Edison (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

sedangkan Menurut Dessler (2012), "*Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern*".

Menurut Armstrong (2015). menyatakan bahwa "*Human Resource Management is a strategic, intergrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations*"

Berdasarkan pengertian di atas maka manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*). Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*). Penarikan Pegawai (*Recruitment*) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
4. Seleksi (*Selection*). Seleksi (*Selection*) adalah proses untuk memilih calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*). Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*). Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*) adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. Kompensasi (*Compensation*). Kompensasi (*Compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. Jenjang Karir (*Career Path*). Jenjang Karir (*Career Path*) adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan.
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*). Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*) adalah aktivitas perlindungan pegawai secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar pegawai tetap sehat selama bekerja.
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*). Hubungan Industrial (*Industrial Relation*) adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, pegawai, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*). Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) adalah putusannya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan pegawai/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusannya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Notoadmodjo, Soekidjo (2015), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*). Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan- tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah- tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola

sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*). Untuk mengengah bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian- bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*). Untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan Personel (*Personel Objective*). Untuk membantu pegawai atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi pegawai seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (maintain) terhadap pegawai itu.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja pegawai , dapat dilihat dari pengertian beberapa ahli, sebagai berikut:

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Darmadi (2018), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari pengertian Performance, dimana pengertian performance itu sendiri adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Definisi kinerja pegawai dan penulis menyimpulkan dari pengertian di atas bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawai yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi/

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge and skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan, kemampuan
3. Kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas
4. Imbalan eksternal dan internal
5. Persepsi tentang tingkat imbalan
6. Kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude(sikap) personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1. Kompensasi Individu. Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi. Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Faktor Psikologis. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014), Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya

Menurut Simamora (2014), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pelaksanaan

Mangkunegara (2013), Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Malayu Hasibuan (dalam Yani 2012), Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Menurut Dessler (2011), Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja pegawai mereka. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar kerjanya.

2.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Fahmi (2013) untuk melakukan penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat analisa yang representative. Adapun metode penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (2013) Widodo ada tujuh penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales* adalah menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengatur faktor-faktor kinerja.
2. *Essay* adalah mendeskripsikan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai , kinerja pada masa lalu, potensi dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerjaan tersebut.
3. *Work Standard* adalah membandingkan kinerja setiap pegawai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelum atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
4. *Ranking* adalah penilaian menempatkan seluruh pekerja dalam suatu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.
5. *Force Distribution* adalah penilaian harus “memasukan” individu dari kelompok kerja kedalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
6. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)* adalah penilaian pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012) manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau dengan pegawai .
2. Perbaikan kerja

Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi pegawai , manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai .

3. Penyesuaian kompensasi
4. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah atau kompensasi lainnya.
5. Keputusan penempatan
6. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan, dan penurunan pangkat didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
7. Pelatihan dan pengembangan Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
8. Perencanaan dan pengembangan karir
9. Evaluasi proses *staffing*
10. Defisiensi proses penempatan pegawai
11. Ketidak akuratan informasi
12. Kesalahan dalam merancang pekerjaan
13. Kesempatan kerja yang adil
14. Mengatasi tantangan-tantangan eksterna
15. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja
16. Umpan balik ke SDM

Menurut Umam (2010), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki dan mengingatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan kinerja menurut Rivai (2011) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai .
5. Pemberian imbalan yang serasa, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.3.7 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Darmawan (2017) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran dan lowongan
4. Ketersediaan pelatihan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan
7. Motivasi dan komitmen
8. Ide atau saran yang membangun
9. Produktivitas pegawai

Menurut Kumorotomo dalam Posolog (2010), yaitu sebagai berikut:

1. Efisiensi. Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan dari rasionalitas ekonomi.
2. Efektivitas. Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi tersebut tercapat. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan. Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastian.
4. Daya tanggap. Daya tanggap yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Indikator Kinerja pegawai menurut Edison, dkk (2018) meliputi:

1. Fokus Pada Pencapaian Target;
2. Target Menantang Dan Realitas;
3. Kualitas Sesuai Dengan Standar Yang Sudah Ditetapkan;
4. Anggota Memiliki Komitmen Tentang Kualitas;
5. Memiliki Prosedur Tentang Pencapaian Kualitas.;
6. Pelanggan (Internal Dan Eksternal) Puas Atas Kualitas Yang Dihasilkan;
7. Pekerjaan Selesai Tepat Waktu;
8. Pelanggan (Internal Dan Eksternal) Puas Atas Waktu Penyelesaian;
9. Anggota Berkomitmen Terhadap Pentingnya Ketepatan Waktu;
10. Dilakukan Dengan Cara Yang Benar ;
11. Transparan Dan Dapat Dipertanggungjawabkan.

2.3 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.3.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurhikmah Puri (2017) Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dengan Pegawai Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar)	Perbandingan Kinerja pegawai	Analisis Komparatif	Penelitian ini menggunakan analisis komparatif dan memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan kinerja pegawai kontrak (outsourcing) pada PT Telkom Regional 7 cabang Makassar.
2	Imas Pangkih Mahaningsih (2020) Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul	Kinerja pegawai	Analisis Komparatif	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul. Kata kunci: Kinerja pegawai , pegawai kontrak dan pegawai tetap
3	Muhammad Ichsan M. Nur (2021) Analisis Determinan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Jeneponto	Kinerja Pegawai	Analisis deskriptif	Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada BKPSDM Kabupaten Jeneponto, pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja, mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada BKPSDM Kabupaten Jeneponto
4	Armediana Sukmarwati (2018) Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang	Kinerja Pegawai	Analisis deskriptif	Dilihat dari beberapa faktor yaitu individual memiliki keahlian yang cukup baik, namun pada kemampuan, latar belakang dan demografi sudah baik. begitu juga dengan faktor psikologis yaitu persepsi, personality, pembelajaran dan motivasi yang sangat baik.
5	Pungky Herlianti (2021) Analisis Determinasi	Kinerja Pegawai	Analisis deskriptif	Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai , Motivasi Kerja tidak berpengaruh

No	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Pegawai Coffee Shopdi Kota Surakarta			signifikan terhadap Kinerja Pegawai , Gender tidakberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

2.3.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

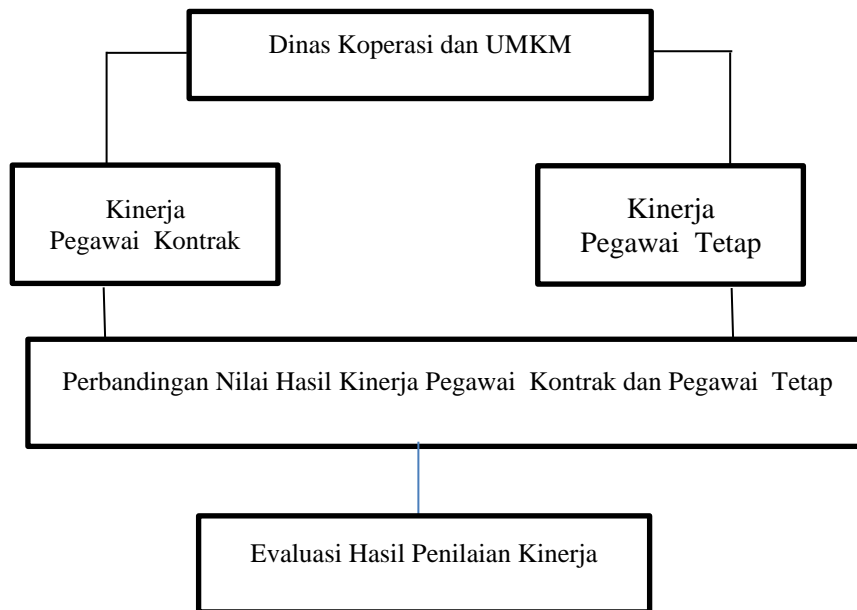
Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan dan keahlian setiap pegawai , kepribadian pegawai , motivasi kerja pegawai , budaya organisasi perusahaan dan lingkungan kerja pegawai .

Pada Koperasi dan UMKM Kota Bogor terdapat dua status pegawai , meliputi pegawai tetap dan pegawai kontrak, keduanya memiliki perbedaan di dalam lingkungan organisasi, organisasi membedakan pemberian hak-hak kepada pegawai kontrak dan pegawai tetap, akan tetapi dalam melakukan penilaian kinerja organisasi menggunakan cara dan metode yang sama dan diharapkan pegawai kontrak dan pegawai tetap tersebut dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Pada penelitian ini akan menguji dan melakukan penelitian mengenai perbandingan hasil kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) hasil Penelitian ini menggunakan analisis komparatif dan memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan kinerja pegawai kontrak (outsourcing) pada PT Telkom Regional 7 cabang Makassar.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mahaningsih (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul. Kata kunci: Kinerja pegawai , pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka diperoleh konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Koperasi dan UMKM maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Diduga bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey* dengan teknik penelitian yaitu statistik komparatif. Jenis dan metode penelitian ini digunakan untuk membandingkan nilai kinerja pegawai kontrak dengan pegawai tetap.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap, indikator yang digunakan adalah nilai kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap pada tahun 2021.

Unit analisis adalah unit/ satuan yang akan diteliti atau dianalisis. Unit analisis pada penelitian ini adalah individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai kontrak dengan jumlah populasi sebanyak 15 orang dan pegawai tetap sebanyak 15 orang.

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis, lokasi penelitian pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor yang beralamat di Jl. Dadali II No.3, RT.01/RW.05, Tanah Sereal, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16161.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu orang dalam organisasi.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi : sejarah organisasi, letak geografis obyek, Visi dan Misi dan Struktur Organisasi,

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi : penilaian pegawai dan jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai Kontrak	Nilai kinerja tahun 2021	Rasio
	Kinerja Pegawai Tetap	Nilai Kinerja tahun 2021	Rasio

3.5 Metode Penarikan Sampel

Data penelitian yang penulis peroleh adalah data yang bersumber dari :

Metode penarikan sampel menggunakan *Non probability sampling*. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian.

Tabel 3. 2 Detail Responden

No	Jenis Kelamin Pegawai	Jumlah Pegawai Tetap	Jumlah Pegawai Kontrak	Total Jumlah
1	Laki-Laki	9	6	15
152	Perempuan	8	8	15

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang yang terdiri dari pegawai kontrak dengan jumlah 15 orang dan pegawai tetap berjumlah 15 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak manajemen Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder juga digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku dll

3.7 Metode Pengolahan/ Analisis Data

Analisis merupakan suatu kegiatan untuk meneliti sebuah objek tertentu secara sistematis untuk mendapatkan informasi mengenai objek tersebut.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness atau kemecengan distribusi (Ghozali, 2016).

2. Uji beda dua rata-rata dengan independent sample t-test

Analisis perbandingan rata-rata, digunakan untuk membandingkan rata-rata sampel independen ataupun sampel berpasangan dengan menghitung dan menampilkan probabilitas dua arah selisih dua rata-rata. Untuk membandingkan kinerja pegawai kontrak dan kinerja pegawai tetap, peneliti menggunakan independent *sample t-test* agar dapat mengetahui perbedaan rata-rata dua kelompok data.

Dasar pengambilan keputusan uji beda (Wiratna, 2014) pada kinerja pegawai kontrak dan kinerja pegawai tetap adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan rata-rata nilai kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap.
- Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan rata-rata nilai kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

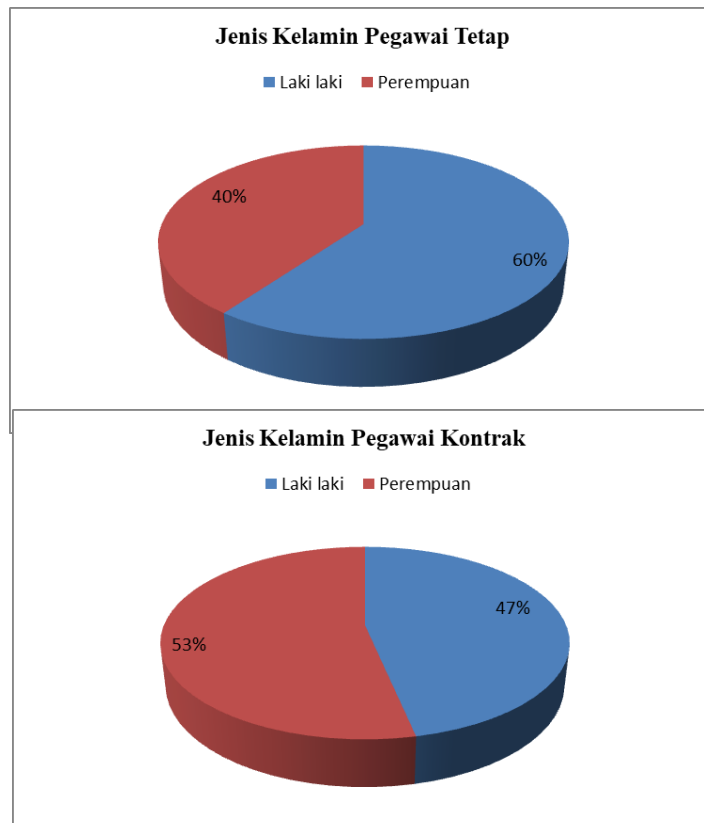
4.1.1 Gambaran Singkat Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor

Untuk mendukung Visi Kota Bogor yaitu Bogor sebagai Kota yang Nyaman, Beriman dan Transparan, Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dihadapkan pada tantangan yang berat, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang, Pernyataan Visi dan Misi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, mengacu pada Visi dan Misi Kota Bogor sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 10 Tahun 2014 tentang Rencana Strategis Kota Bogor Tahun 2015 - 2019. Berdasarkan hal tersebut, maka Visi Dinas Koperasi dan UMKM adalah "Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Mengengah, Pedagang Kaki Lima (PKL) dan Pasar sebagai penyangga ekonomi Kota Bogor dalam menghadapi Pasar Bebas ASEAN.

4.1.2 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

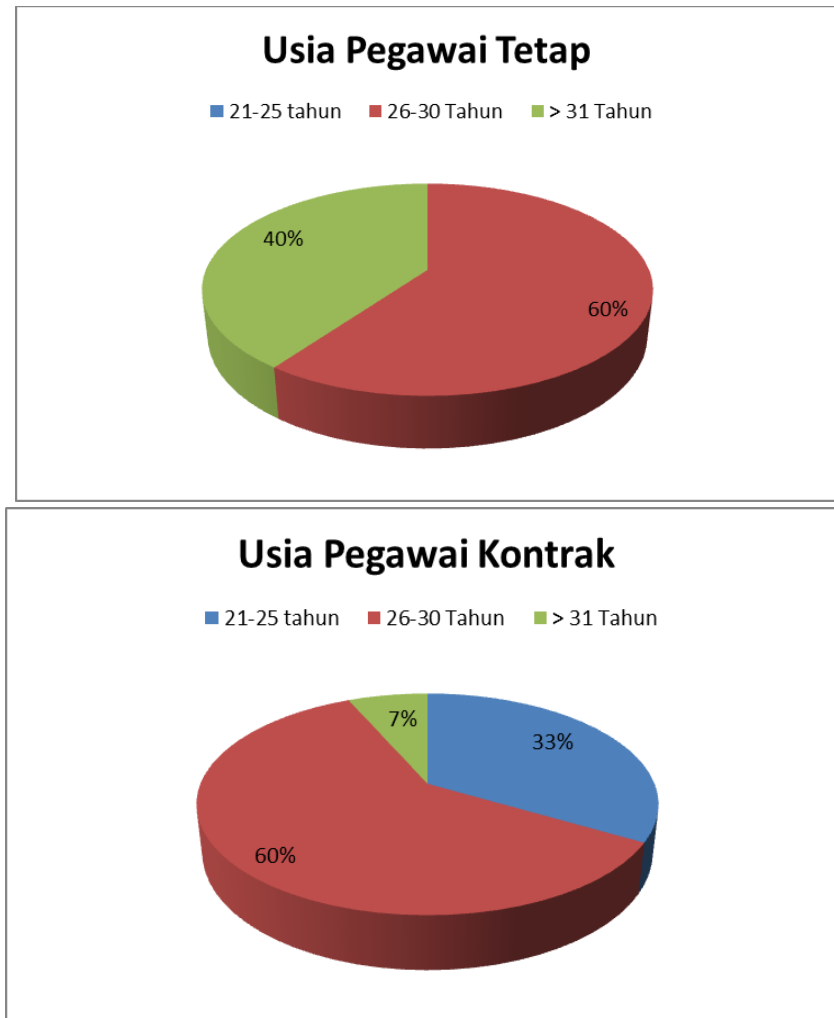
Berikut adalah gambaran umum pegawai tetap di Dinas UMKM Kota Bogor, berdasarkan karakteristik di bawah ini:



Sumber: Data Primer, diolah 2022
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki pada pegawai tetap berjumlah sembilan orang dan jenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang. Sedangkan untuk jenis kelamin pada pegawai kontrak jumlah pegawai laki-laki berjumlah 7 orang dan perempuan berjumlah 8 orang.

2. Usia Responden

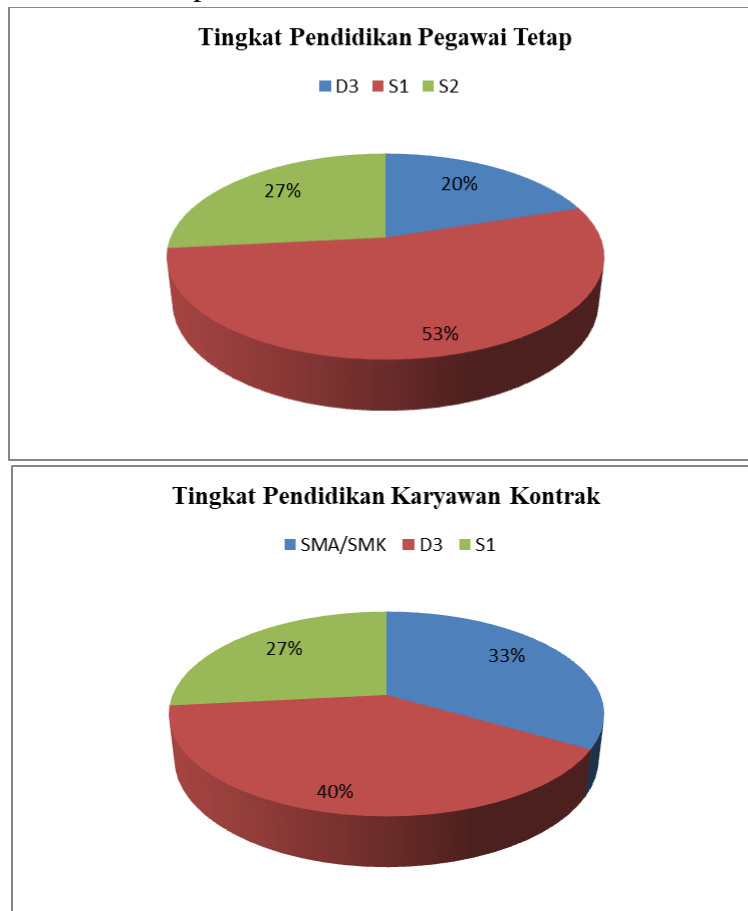


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa usia pegawai tetap yang berusia 21-25 tahun dengan persentase 0%, usia 26-30 tahun dengan persentase 60%, dan usia > 31 tahun dengan persentase 40%, sedangkan pada pegawai kontrak usia 21-25 tahun dengan persentase 33%, usia 26-30 tahun dengan persentase 60% dan usia >31 tahun dengan persentase 7%.

3. Tingkat Pendidikan Responden



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 3 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada pegawai tetap yaitu tingkat pendidikan D3 berjumlah 20%, tingkat pendidikan S1 dengan persentase 53%, tingkat pendidikan S2 dengan persentase 27%. Sedangkan pegawai kontrak dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dengan persentase sebesar 33%, pegawai dengan tingkat pendidikan D3 dengan persentase 40%, dan pegawai kontrak yang memiliki pendidikan S1 dengan persentase 27%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai tetap didominasi oleh tingkat pendidikan S1 dan tingkat pendidikan pegawai kontrak didominasi oleh tingkat pendidikan D3.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Kinerja pegawai kontrak di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor

Tabel 4. 1 Hasil Penilaian Kinerja pegawai Kontrak Tahun 2021

No. Urut Pegawai	Komitmen Organisasi	Tanggung Jawab	Inisiatif Kerja	Kualitas Kerja	Kepemimpinan	Kedisiplinan	Rata-Rata
1	70	70	71,2	73	74	76	72,36
2	80	80,3	80,45	81	34	86	73,62
3	88,5	84,4	87,5	85,5	85,3	80	85,2
4	86	87	87	86.06.00	85,4	77	77,06
5	83	83	83	80	87	89	84,16
6	89	90	90	93	90	82	89
7	87	80	89	90,8	91	90	87,96
8	89	86,5	83,4	87	80	92	86,31
9	80	80	80	85	88	89	83,66
10	80	89	88	87	88	87,6	86,6
11	81	85	87,3	80	87	85,7	84,33
12	88	87	85,3	84	80	87	85,21
13	83	89	85	80	81	86	84
14	87	80	85,4	89	83,2	80	84,1
15	90	91,2	83	86,7	84	87	86,98
Rata-Rata	84,1	84,16	84,37	79,03	81,19	84,95	

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan nilai pegawai kontrak periode penilaian tahun 2021, dengan nilai rata-rata yang diperoleh pada aspek komitmen organisasi sebesar 84,1, aspek tanggung jawab sebesar 84,16, nilai inisiatif kerja sebesar 84,37, nilai rata-rata kualitas kerja sebesar 79,03, nilai rata-rata kepemimpinan 81,19 dan nilai rata-rata kedisiplinan sebesar 84,95. Secara keseluruhan kinerja pegawai kontrak dapat disimpulkan sangat baik. Dan ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti aspek kualitas kerja dan kepemimpinan.

4.2.2 Kinerja pegawai tetap di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor

Berikut adalah hasil penilaian kinerja pegawai tetap periode tahun 2021, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tetap Periode Tahun 2021

No. Urut Pegawai	Komitmen Organisasi	Tanggung Jawab	Inisiatif Kerja	Kualitas Kerja	Kepemimpinan	Kedisiplinan	Rata-Rata
1	80	81	82	80	81	79	80,5
2	82	80,5	83,4	81,2	89	80	82,68
3	85	87	84,5	85	87	82	85,08
4	83,3	84,5	83,4	84,21	84	78,3	82,95
5	80	80	80	80	80	79	79,83
6	81,2	81	81,2	81	81	77	80,4
7	83,2	83,4	84	80,5	82	80,3	82,23
8	80	84	83,2	81,2	83,2	79	81,76
9	84	82	81,2	80	83,4	80	81,76
10	83	81,22	83	83	84	79,8	82,33
11	80	80,1	89	79	84	80,22	82,05
12	81	80	83,4	78	82	80	80,73
13	79	86	87	76,5	83	81	82,08
14	77,8	76	78	86	82	82	80,3
15	75	76	77	79	80	80,3	77,88
Rata-Rata	80,96	81,51	82,68	80,97	83,04	79,86	

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, 2022

Berdasarkan hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tetap, yang dinilai berdasarkan enam aspek kinerja pegawai, menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh oleh pegawai tetap, pada aspek tertinggi yaitu kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 83,04, sedangkan pada aspek penilaian kinerja paling rendah yaitu pada aspek kedisiplinan dengan nilai 79,86. Hasil penilaian kinerja pegawai tetap di tahun 2021 menunjukkan penilaian yang baik dan ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan yaitu aspek-aspek yang memiliki nilai di bawah rata-rata.

4.2.3 Perbedaan Kinerja Antara Pegawai Kontrak Dan Pegawai Tetap Di Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Bogor

Berikut adalah nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3 Perbandingan Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Kontrak dan Pegawai Tetap

Aspek Penilaian	Pegawai Kontrak	Pegawai Tetap
Komitmen Organisasi	84,1	80,96
Tanggung Jawab	84,16	81,51
Inisiatif Kerja	84,37	82,68
Kualitas Kerja	79,03	80,97
Kepemimpinan	81,19	83,04
Kedisiplinan	84,95	79,86

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai pegawai kontrak lebih unggul dibandingkan dengan pegawai tetap, oleh karena itu dari data di atas, akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *Independent sample t-test*, Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Jika ada perbedaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Dasar pengambilan keputusan uji beda *Independent sample t-test* (Wiratna, 2014) pada kinerja pegawai kontrak dan kinerja pegawai tetap adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara nilai kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap.
- Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara nilai kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap

Tabel 4. 4 Hasil Output *Independent Sample T-Test*

Group Statistics										
		Kelas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
Hasil	Kontrak		6	82,8917	2,26491	,92465				
	Tetap		6	81,5033	1,18542	,48395				

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil	Equal variances assumed	3,791	,080	1,330	10	,213	1,38833	1,04363	-,93703	3,71370
	Equal variances not assumed			1,330	7,548	,222	1,38833	1,04363	-1,04360	3,82027

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai sig (*2-tailed*) sebesar , artinya nilai sig $0,213 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap. Diperoleh nilai rata-rata kinerja pada pegawai kontrak adalah 82,89 dan nilai kinerja pegawai tetap adalah 81,50.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis data di atas, berikut adalah pembahasan lebih mendalam untuk menjawab perumusan masalah dan tujuan penelitian ini, pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Kontrak Di Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Bogor
Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Pegawai kontrak merupakan pegawai yang diperuntukkan untuk bekerja dalam kurun waktu tertentu. Pegawai kontrak mempunyai kejelasan target dan sasaran yang harus dicapai selama dikontrak. Dari kejelasan itulah, pegawai kontrak bisa mengambil kesempatan untuk mendapatkan gaji sesuai dengan kinerjanya. Berikut adalah beberapa manfaat berdasarkan hasil wawancara dengan kordinator UMKM dan Koperasi yang memberikan informasi menggunakan pegawai kontrak adalah sebagai berikut:
Manfaat perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak adalah sebagai berikut:
 - i) Berkurangnya biaya overhead dan biaya operasional
 - ii) Memungkinkan untuk mengubah biaya tetap menjadi biaya variabel
 - iii) Memiliki harga yang bersaing
 - iv) Memudahkan dalam pengendalian biaya
 - v) Fleksibilitas yang tinggi dalam memenuhi permintaan
 - vi) Akses yang mudah dan lebih ekonomis untuk teknologi baru

- vii) Kemungkinan lebih berfokus pada bisnis inti.
- viii) Perbaikan dalam terukurnya biaya
- ix) Kontrol yang lebih baik dari departemen internal.

Hasil dari penelitian ini, yang menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai kontrak sangat baik dan lebih unggul di dibandingkan pegawai tetap, karena pegawai kontrak masih memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan, namun saat ini sangat sulit untuk menjadi pegawai tetap di Dinas UMKM dan Koperasi Kota Bogor.

2. Kinerja Pegawai Tetap Di Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Bogor

Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk dalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya. Pegawai tetap adalah pegawai telah resmi menjadi pegawai perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk pegawai tetap.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai tetap, menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai tetap memiliki penilaian yang baik, namun banyak aspek yang perlu diperhatikan khususnya kedisiplinan. Karena masih banyak pegawai tetap yang kurang mentaati peraturan yang sudah ditetapkan, khususnya pada kehadiran pegawai, masih banyak pegawai yang lalai dalam menyelesaikan pekerjaan, banyak pegawai tetap yang sering meninggalkan tempat kerja di jam kerja oleh karena itu kondisi ini perlu diperhatikan dan dievaluasi oleh atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai tetap secara optimal.

3. Perbedaan Kinerja Antara Pegawai Kontrak Dan Pegawai Tetap Di Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Bogor

Tuntutan persaingan antar pegawai yang semakin tinggi, membuat pegawai tetap dan pegawai kontrak suatu perusahaan berusaha meningkatkan kemampuan kinerjanya. dimana pegawai kontrak semaksimal mungkin melakukan pekerjaan dengan baik agar mereka bisa diangkat menjadi pegawai tetap. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

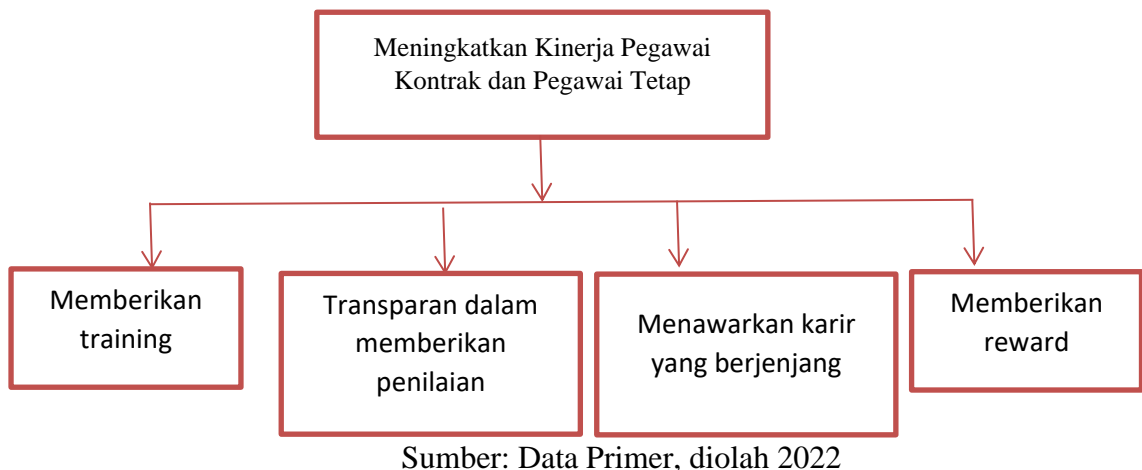
Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan pada hasil nilai kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap dengan menggunakan perhitungan uji beda, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara nilai pegawai kontrak dan pegawai tetap, namun nilai rata-rata pegawai kontrak lebih unggul dibandingkan dengan nilai pegawai tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai kontrak lebih baik dibandingkan dengan pegawai tetap, adanya semangat yang luar biasa pada diri pegawai kontrak untuk diangkat menjadi pegawai tetap di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.

Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang dibuat ditolak, karena hasil penelitian menyebutkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap.

4. Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Setelah Dibandingkan Antara Pegawai Kontrak Dan Pegawai Tetap.

Pegawai tetap dan pegawai kontrak di Dinas Koperasi UMKM Kota Bogor memiliki tugas sebagai perumusan kebijakan teknis di bidang pemberdayaan usaha, Mikro Kecil dan Menengah, Bidang pemberdayaan Koperasi, Bidang Pembiayaan serta Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, oleh karena itu dalam upaya mengabdikan kepada masyarakat pegawai kontrak maupun pegawai tetap harus dapat memberikan kontribusi secara maksimal untuk merealisasikan segala program kerja yang telah dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan para UMKM di Kota Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa ada beberapa strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap, yaitu digambarkan pada bagain di bawah ini:



Gambar 4. 4 Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar di atas, berikut adalah penjelasan pada setiap gambar:

1. Memberikan *Training*

Meningkatkan soft skill dan hard skill pegawai bisa dilakukan dengan cara memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti training. Program training yang diberikan bisa didapatkan dari pelatihan yang berasal dari lingkungan organisasi atau dari luar organisasi dan berhubungan erat dengan kualitas pemberdayaan UMKM di Kota Bogor. Para pegawai di Dinas UMKM Kota Bogor harus lebih responsif dalam membina UMKM-UMKM yang belum maju oleh karena itu para pegawai perlu dibekali berbagai macam keahlian sebagai bentuk penunjang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Transparansi dalam memberikan penilaian

Selain disebabkan oleh skill yang kurang mumpuni, menurunnya performa pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kesalahan sistem, terutama kesalahan dalam sistem penilaian kinerja. Banyak organisasi atau perusahaan yang masih menerapkan sistem penilaian kinerja tertutup. Artinya, pegawai tidak dapat mengetahui detail dari penilaian kinerja mereka.

Untuk itu, sebaiknya melakukan transparansi dalam penilaian kinerja. Informasikan kepada pegawai apa saja yang akan menjadi indikator penilaian, metode penilaian apa yang digunakan. Dengan begitu, pegawai bisa tahu mengapa pegawai mendapatkan penilaian kinerja yang demikian.

3. Menawarkan Karier yang berjenjang

Di samping bonus dan kenaikan gaji, karier yang berjenjang juga bisa menjadi motivasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Jenjang karier yang disertai kenaikan gaji atau peningkatan insentif lainnya tentu akan membuat pegawai termotivasi. Pegawai akan lebih semangat bekerja agar segera meraih jenjang karier yang lebih tinggi.

4. Memberikan Reward untuk Karyawan

Strategi terakhir ini merupakan cara meningkatkan kinerja pegawai yang mudah namun efektif. melalui sistem pemberian *reward*. Sebuah *reward* akan membuat pegawai merasa dihargai atas kerja kerasnya. Apresiasi semacam ini jelas akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap, Rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai, menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai kontrak lebih unggul dibandingkan dengan pegawai tetap.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mahaningsih (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul. Kata kunci: Kinerja pegawai , pegawai kontrak dan pegawai tetap. Penelitian selanjutnya Puri (2018), Penelitian ini menggunakan analisis komparatif dan memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan kinerja pegawai kontrak (outsourcing) pada PT Telkom Regional 7 cabang Makassar

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, berikut merupakan simpulan dan saran dari hasil penelitian ini, simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Berikut adalah simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor yaitu pada pegawai kontrak, disimpulkan bahwa kinerja pegawai kontrak secara keseluruhan pada periode penilaian 2021, menunjukkan hasil nilai yang sangat baik, namun ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti aspek kepemimpinan yang mendapatkan nilai paling rendah dibandingkan dengan aspek yang lainnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor yaitu pada pegawai tetap, disimpulkan bahwa kinerja pegawai tetap secara keseluruhan pada periode penilaian 2021, menunjukkan penilaian yang baik, namun ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti kedisiplinan kerja.
3. Hasil penelitian dengan menggunakan independen simple t-test, menunjukkan bahwa nilai $\text{sig (2-tailed)} > 0,05$, artinya tidak terdapat perbedaan nilai yang sangat signifikan antara kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap. Hasil penilaian kinerja yang dilakukan pada pegawai tetap dan pegawai kontrak menunjukkan bahwa nilai pegawai kontrak lebih unggul dibandingkan dengan nilai pegawai tetap.
4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai strategi meningkatkan kinerja pegawai, diperoleh empat strategi yang dapat diimplementasikan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, meliputi pemberian training, penilaian dilakukan secara tansaparan, pemberian jenjang karir dan memberikan reward kepada para pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai kontrak berdasarkan aspek kelemahan dalam menilai kinerja, maka sarannya adalah melibatkan pegawai kontrak dalam suatu kegiatan atau program dan pegawai kontrak diberikan tugas dan tanggung jawab dalam memimpin kegiatan tersebut.
2. Saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai tetap berdasarkan aspek kelemahan pada penilaian kinerja, yaitu pada kedisiplinan, saran yang

dapat diberikan adalah menindaklanjuti pegawai yang melakukan pelanggaran dengan memberikan sanksi yang tegas berupa pemberian SP1 dan SP2.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa untuk meningkatkan strategi pegawai kontrak ataupun pegawai tetap secara keseluruhan, yaitu dengan mengimplementasikan saran dari hasil penelitian ini, meliputi pemberian training, penilaian dilakukan secara tansaparan, pemberian jenjang karir dan memberikan reward kepada para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, Hamid. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih. Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Herlianti, P. (2021). ANALISIS DETERMINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI COFFEE SHOPDI KOTA SURAKARTA. Jurnal [online] Vol.1 No.1 Juli 2021 p-508-519 Tersedia di <https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/view/1681/1179> [Diakses pada 16 Maret 2022].
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kotler, Amstrong. 2016. Principles of Marketing Sixteenth Edition Global Edition. England. Pearson Education Limited
- Mahaningsih . (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul. Jurnal [online] Vol 1, No 1 (2020): April | 59-70 Tersedia di <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/116/64> [diakses pada 16 Maret 2022].
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. (2016). “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mondy & Noe. (2013). Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur, M . (2021). ANALISIS DETERMINAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN JENEPONTO. Jurnal [online] Desember 2021, Halaman: 31-3. Tersedia di <https://journal.unibos.ac.id> [Diakses pada 16 Maret 2022].
- Putri, N. (2017). ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DENGAN PEGAWAI OUTSOURCING (KONTRAK) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar). Skripsi. Universitas Islam Negeri. Tersedia di <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/8200/1/SKRIPSI%20NURHIKMA%20PUTRI.pdf> [Diakses pada 16 Maret 2022].
- Rivai, Veithzal, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman. J. (2011). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. S
- Sukmarwati,A. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Jurnal [online] Tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/94397-ID-analisis-kinerja-pegawai-di-kecamatan-gu.pdf> [Diakses Pada 16 Maret 2022].
- Umam, Khaerul (2010). Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.
- Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devitasari
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 14 Juli 1998
Alamat : JL.HE Sukma Bakom Sari Kecamatan Bogor Selatan
Agama : Islam
Usia : 24 Tahun

Riwayat Pendidikan

SD : Mi Al-Falah
SMP : SMP IT Yaspida Sukabumi
SMA : SMK Terpadu 2 Yaspida Sukabumi
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 22 Juni 2022

Devitasari

LAMPIRAN

Lampiran 1 Independen Sample T-test

Group Statistics

	Kelas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hasil	Kontrak	6	82,8917	2,26491	,92465
	Tetap	6	81,5033	1,18542	,48395

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil	Equal variances assumed	3,791	,080	1,330	10	,213	1,38833	1,04363	-,93703	3,71370
	Equal variances not assumed			1,330	7,548	,222	1,38833	1,04363	-1,04360	3,82027

50.

Lampiran 2 Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

