

Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Ditinjau dari Produktivitas dan Kompetensi Kerja pada Kantor Camat Raba Kota Bima

Ulfa Maharani^{1*}, Muhammad Badar^{2,}

¹² Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 13,10,2023
Diperbaiki 18,10,2023
Disetujui 25,10,2023

Katakunci:

Work Productivity
Work Competence

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the comparison of permanent employees and contract employees in terms of productivity and work competency at the Raba sub-district office, Bima City. This research is of a comparative type with a Likert scale questionnaire as the research instrument. The population used in this research were all employees at the Raba Subdistrict Office, 60 respondents, consisting of 30 permanent employees and 30 contract employees. The sample in this study was all permanent employees and contract employees at the Raba Subdistrict Office, so the sample totaled 60 respondents. The sampling technique used in this research is a saturated sampling technique. The data in this research was collected using observation techniques, questionnaires and literature study. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests and difference tests. The research results show that there are significant differences between permanent employees and contract employees when viewed from work productivity and work competency at the Raba District Head

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Penulis Korespondensi:

Ulfa Maharani
Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Indonesia
Email: ulfamaharani.stiebima19@gmail.com

Cara Sitasi Artikel ini dalam APA:

Maharani, U., & Badar, M. (2023). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Ditinjau dari Produktivitas dan Kompetensi Kerja pada Kantor Camat Raba Kota Bima . *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 96-104. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1652>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penggerak utama kegiatan organisasi, tidak terkecuali bagi organisasi pemerintahan. Pegawai tetap atau biasa disebut ASN yang merupakan sumber daya manusia yang paling utama, dan menjadi kunci dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat

dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Alasan disebut sebagai sumber daya manusia yang utama, karena pada prakteknya, pegawai tetap bukan merupakan satu-satunya sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan (Devi et al. 2017). Selain pegawai tetap juga terdapat pegawai lain yang bukan merupakan pegawai tetap pegawai yang biasa disebut dengan pegawai kontrak. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, pegawai kontrak adalah perjanjian kerja antara pegawai dengan organisasi untuk menyelenggarakan hubungan kerja dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain, karyawan kontrak (PKWT) tidak bekerja secara permanen di perusahaan tempat ia bekerja. Ia hanya bekerja dalam periode waktu yang terbatas dan telah disepakati. Keberadaan pegawai kontrak di instansi pemerintah diakui cukup membantu dalam penyelesaian beban kerja sehingga pemberian layanan publik menjadi lebih efektif (dibandingkan jika tanpa pegawai kontrak).

Pegawai kontrak adalah pegawai yang bekerja dengan batas waktu yang telah disepakati bersama antara pekerja dengan organisasi perusahaan. Batas waktu yang telah ditentukan antara pekerja dengan organisasi perusahaan dapat diperpanjang jika perusahaan memandang perlu untuk terus memperkerjakan pegawai tersebut sampai batas waktu berikutnya (Kurniawan et al. 2022). Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, berikut turunannya yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perjanjian kerja pegawai kontrak ini hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, bukan tetap. Selain itu, pekerjaan yang bersifat musiman, berhubungan dengan produk atau kegiatan baru, produk tambahan dalam percobaan juga diperbolehkan menggunakan perjanjian kerja pegawai kontrak ini.

Menurut Anggriani dan Saputra (2019) organisasi tidak bisa hanya fokus pada pegawai kontrak guna mencapai tujuan organisasi, namun organisasi harus memperhatikan pegawai tetap yang juga memiliki peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya keseimbangan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak yang ada di sebuah organisasi atau instansi terutama dalam hal produktivitas kerja dan kompetensi kerja pegawai yang terlihat dari aktivitas-aktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

Pegawai tetap adalah pegawai yang bekerja tanpa dibatasi oleh waktu tertentu. Hal ini terjadi karena adanya kebutuhan dari organisasi perusahaan untuk memperkerjakan seorang pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut (Nurhayati dan Laksmiwati, 2013). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pegawai tetap atau pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2020 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Harianto dan Syafiudin (2013) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Sedangkan Kompetensi kerja merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau unggulan di bidang tersebut (Lubis, 2018)

Kantor Camat Raba bertugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat kelurahan Berdasarkan observasi awal, diketahui terdapat fenomena masalah terkait dengan produktivitas kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak yang belum optimal, yang dimana terlihat beberapa pegawai kontrak maupun pegawai tetap yang datang tidak tepat waktu dan melakukan aktivitas pribadi pada saat jam kerja sehingga beberapa pekerjaan tertunda serta tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Selain produktivitas kerja, fenomena masalah juga terdapat pada kompetensi kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak yang masih minim, ini di dasari dengan masih adanya pegawai yang belum mampu mengoperasikan komputer dengan baik untuk menunjang kegiatan kerja serta kurangnya kemampuan penguasaan informasi yang diberikan pimpinan terkait dngan pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan pegawai tetap maupun pegawai kontrak tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan mejnadi belum terselesaikan dengan baik.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini adalah penelitian komparatif, yaitu adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016).

2.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Raba sebanyak 60 orang responden, yang terdiri dari 30 Pegawai Tetap dan 30 Pegawai Kontrak. Sampel penelitian menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan pegawai kontrak pada Kantor Camat Raba, sehingga sampel berjumlah 60 orang responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yang dimana teknik sampling ini menggunakan keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

2.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Raba Kota Bima yang berlokasi di Jln. Gajah Mada, Penaraga, Kecamatan Raba Kota Bima.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi pustaka.

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 ($Cronbach's Alfa \geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).

2.6.3 Uji Beda (t- test)

Adapun metode analisis yang digunakan adalah uji beda dengan menggunakan *One-way Anova*. *One-way Anova* adalah jenis uji statistika parametrik yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata antara lebih dari dua *group sampel*. Yang dimaksud satu arah adalah sumber keragaman yang dianalisis hanya berlangsung satu arah yaitu antar perlakuan. Menurut Sugiyono (2016) kaidah pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika : nilai $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika : nilai $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Raba Kota Bima yang berlokasi di Jln. Gajah Mada, Rt. 12 Rw. 04, Penaraga, Kecamatan Raba Kota Bima. Kantor Camat Raba Kota Bima merupakan organisasi perangkat daerah yang dipimpin kepala pemerintahan Kecamatan (pejabat administrator) yaitu Camat yang kedudukannya merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Kota Bima sebagai bawahan langsung dari

sekretaris daerah dan merupakan penanggung jawab kegiatan pemerintahan di lapangan. Sesuai tugas dan fungsinya Pemerintah Kecamatan mempunyai kewenangan mengatur dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada Walikota Bima. Tanggung jawab Pemerintah Kecamatan adalah menjalankan roda pemerintahan satu tingkat dibawah Pemerintah Kota Bima, guna mengatur kewenangan dalam berbagai bidang yang ada diwilayahnya sesuai pendelegasiannya serta sebagai pengendali terhadap dinamika kehidupan sosial masyarakat baik ekonomi, politik maupun sosial budaya.

Kantor Camat Raba Kota Bima sekarang dipimpin oleh bapak Muhammad Sidik, S.Sos dan bapak Kamaruddin, S.ST sebagai sekertarisnya. Wilayah Kecamatan Raba terdiri dari 11 kelurahan yaitu, Ntobo, Rite, Penanae, Kendo, Rabadompu Timur, Rabadompu Barat, Penaraga, Rabangodu Utara, Rabangodu Selatan, Rontu dan Nitu Kelurahan terluas adalah Kelurahan Ntobo dengan luas 31,19 km², sedangkan yang tersempit wilayahnya adalah Kelurahan Rabadompu Timur dengan luas 0,64 km².

Kantor Camat Raba Kota Bima memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam Lima Tahun kedepan yaitu: “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Prima, Berkualitas dan Setara kepada Masyarakat“. Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan dan Pelayanan yang berkualitas kepada Masyarakat dimaksudkan :

- a. Penyelenggaraan Pemerintahan sesuai standar normatif yang berlaku sebagai bagian dari Pemerintah Kota Bima.
- b. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, senantiasa berorientasi kepada pelayanan yang prima sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Sasaran Dalam kaitanya dengan tujuan lima tahunan yang telah ditetapkan, maka diperlukan penjabaran lebih rinci dalam bentuk sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu satu tahun atau lebih. Sasaran tersebut merupakan rencana tindakan dan alokasi sumber daya dan dana yang ada di Kecamatan Raba yang harus dilaksanakan agar menjamin keberhasilan pelaksanaan rencana kegiatan dan program jangka panjang sekaligus menjadi dasar pengendalian dan pemantauan kinerja organisasi, serta meningkatkan kesadaran setiap bagian organisasi terhadap kemungkinan adanya permasalahan karena tidak tercapainya sasaran.

Adapun Sasaran yang ingin dicapai dalam jangka waktu lima tahun ke depan oleh Kecamatan Raba, ditetapkan 6 (enam) sasaran pokok yaitu:

- a. Terlaksananya Pembinaan Masyarakat di kelurahan.
- b. Terwujudnya Pelayanan Umum yang prima dengan didukung aparatur pemerintah yang professional dan memiliki kemampuan tinggi.
- c. Tersedianya sarana Kerja yang memadai (Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan) untuk Pelayanan Masyarakat.
- d. Pembentukan dan pembinaan institusi masyarakat di tingkat Kelurahan.
- e. Peningkatan Pembinaan beragama di tingkat bawah TPQ dan Guru Ngaji menuju Kota Bima berakhlak baik.
- f. Meningkatkan Ekonomi Mikro melalui Usaha Mandiri.

Untuk merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan, perlu disusun langkah-langkah strategis serta kebijakan-kebijakan pokok untuk jangka waktu lima tahun yang akan datang antara lain :

- a. Menetapkan kebijakan yang akan menjadi dasar penyusunan program dan kegiatan.
- b. Menyusun program yang akan menjadi dasar penhyusunan kegiatan.
- c. Menyusun kegiatan yang strategis. Strategi dan kebijakan yang diambil secara umum adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Raba agar dapat melayani masyarakat secara prima berdasarkan peraturan yang berlaku.

Kebijakan tersebut dijabarkan sebagai “Pembinaan Administrasi Pemerintahan “ Untuk mendukung kebijakan tersebut, Kecamatan Raba mempunyai dua kegiatan atau program pokok yaitu :

- a. Pemberdayaan Masyarakat.
- b. Pembinaan dan Peningkatan Pelayanan Masyarakat.

3. 2 Pembahasan Data Responden

Kantor Camat Raba Kota Bima memiliki pegawai sebanyak 60 orang responden, yang terdiri dari 30 Pegawai Tetap dan 30 Pegawai Kontrak. Pegawai tetap dan kontrak tersebut beranggotakan 14 pegawai tetap dan 17 orang pegawai kontrak berjenis kelamin laki-laki, 16 orang pegawai tetap dan 13 orang pegawai kontrak berjenis kelamin perempuan.

3. 3 Pembahasan Hasil Analisa Data

a. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja dan Kompetensi Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja dan Kompetensi Kerja Pegawai Tetap

Variabel	Item Pernyataan	R_hitung	Standar Validitas	Keterangan
Produktivitas Kerja	P1	0,474	0,300	Valid
	P2	0,735		
	P3	0,759		
	P4	0,641		
	P5	0,496		
	P6	0,712		
	P7	0,618		
	P8	0,574		
Kompetensi Kerja	P1	0,692	0,300	Valid
	P2	0,736		
	P3	0,511		
	P4	0,554		
	P5	0,614		
	P6	0,400		
	P7	0,636		
	P8	0,633		

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel produktivitas kerja dan kompetensi kerja pegawai tetap dengan nilai r-hitung setiap pernyataan pada keseluruhan variabel berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$ sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja dan Kompetensi Kerja Pegawai Kontrak

Variabel	Item Pernyataan	R_hitung	Standar Validitas	Keterangan
Produktivitas Kerja	P1	0,818	0,300	Valid
	P2	0,748		
	P3	0,862		
	P4	0,742		
	P5	0,784		
	P6	0,702		
	P7	0,670		
	P8	0,660		
Kompetensi Kerja	P1	0,857	0,300	Valid
	P2	0,805		
	P3	0,830		
	P4	0,591		
	P5	0,345		
	P6	0,364		
	P7	0,836		
	P8	0,832		

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel produktivitas kerja dan kompetensi kerja pegawai kontrak dengan nilai r-hitung setiap pernyataan pada keseluruhan variabel berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$ sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja dan Kompetensi Kerja antara Pegawai Tetap Dan Pegawai Kontrak

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja dan Kompetensi Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Produktivitas Kerja Pegawai Tetap	8	0,783	0,600	Valid
Kompetensi Kerja Pegawai Tetap		0,734		
Produktivitas Kerja Pegawai Kontrak	8	0,887	0,600	Valid
Kompetensi Kerja Pegawai Kontrak		0,858		

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 3 di atas, diketahui hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel produktivitas kerja dan kompetensi kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

c. Uji Beda (One-way Anova)

a). Uji Beda Variabel Produktivitas Kerja Antara Pegawai Tetap Dan Pegawai Kontrak

Berikut ini adalah hasil rata-rata skor produktivitas kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak Kantor Camat Raba Kota Bima :

Tabel 4. Nilai Mean

Descriptives				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Produktivitas Kerja Pegawai Tetap	30	35,80	3,231	,590
Produktivitas Kerja Pegawai Kontrak	30	32,30	4,793	,875
Total	60	34,05	4,420	,571

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.20, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa responden dengan status pegawai tetap memiliki rata-rata skor produktivitas kerja sebesar 33,80 dan standar deviasi sebesar 3,231. Standar deviasi memiliki makna bahwa jarak setiap titik data pegawai tetap dengan nilai rata-rata produktivitasnya sebesar 3,231. pegawai dengan status kontrak memiliki rata-rata skor produktivitas kerja sebesar 32,30 dengan standar deviasi sebesar 4,793. Artinya, jarak setiap titik data pegawai kontrak dengan nilai rata-rata produktivitasnya sebesar 4,793.

Berdasarkan nilai skor rata-rata produktivitas dapat diketahui bahwa pegawai tetap miliki skor tertinggi dibandingkan dengan pegawai kontrak. Hasil ini belum terlihat perbedaan produktivitas kerja dari masing-masing kelompok. Untuk melihat apakah perbedaan ini memang nyata secara statistik maka harus dilihat pada tabel Anova. Namun sebelum melanjutkan uji, maka dilakukan terlebih dahulu prasyarat bahwa asumsi Anova bahwa varians data harus sama sama.

Tabel 5. Test of Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7,545	1	58	,178

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.20, 2023

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan *Levene test* diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,178 lebih besar dari 0,05, maka data diasumsikan memiliki varians yang sama, sehingga uji Anova valid untuk

menguji hubungan ini. Selanjutnya untuk melihat apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja dari kedua kelompok status pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 6. One-way Anova

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	183,750	1	183,750	10,997	,002
Within Groups	969,100	58	16,709		
Total	1152,850	59			

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.20, 2023

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak Kantor Camat Raba Kota Bima. Produktivitas kerja pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan pegawai kontrak, yang diakibatkan oleh pegawai kontrak dalam setiap pelaksanaan tugas atau kerja harus selalu berhati-hati, sebab resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan dibandingkan dengan pegawai tetap. Oleh sebab itu, perlu diterapkan evaluasi kerja yang transparan kepada seluruh kelompok pegawai. Evaluasi terhadap produktivitas kerja harus sejak awal dipahami oleh semua pihak dan diterapkan secara konsisten. Evaluasi dimaksudkan untuk mengukur dan mengetahui hasil kerja pegawai dengan tanpa memandang status. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriani dan Saputra (2019) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang produktivitas kerja antara karyawan tetap, kontrak dan pekerja harian lepas (PHL) di PDAM Kota Bengkulu.

b). Uji Beda Variabel Kompetensi Kerja Antara Pegawai Tetap Dan Pegawai Kontrak

Berikut ini adalah hasil rata-rata skor produktivitas kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak Kantor Camat Raba Kota Bima :

Tabel 7. Nilai Mean

Descriptives				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Kompetensi Kerja Pegawai Tetap	30	35,87	2,763	,505
Kompetensi Kerja Pegawai Kontrak	30	33,10	4,381	,800
Total	60	34,48	3,890	,502

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.20, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa responden dengan status pegawai tetap memiliki rata-rata skor kompetensi kerja sebesar 35,87 dan standar deviasi sebesar 2,763. Standar deviasi memiliki makna bahwa jarak setiap titik data pegawai tetap dengan nilai rata-rata kompetensi kerja sebesar 2,763. Pegawai dengan status kontrak memiliki rata-rata skor kompetensi kerja sebesar 33,10 dengan standar deviasi sebesar 4,381. Artinya, jarak setiap titik data pegawai kontrak dengan nilai rata-rata kompetensi sebesar 4,381.

Berdasarkan nilai skor rata-rata kompetensi kerja dapat diketahui bahwa pegawai tetap miliki skor tertinggi dibandingkan dengan pegawai kontrak. Hasil ini belum terlihat perbedaan kompetensi kerja dari masing-masing kelompok. Untuk melihat apakah perbedaan ini memang nyata secara statistik maka harus dilihat pada tabel Anova. Namun sebelum melanjutkan uji, maka dilakukan terlebih dahulu prasyarat bahwa asumsi Anova bahwa varians data harus sama sama.

Tabel 8. Test of Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,629	1	58	,110

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.20, 2023

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan *Levene test* diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05, maka data diasumsikan memiliki varians yang sama, sehingga uji Anova valid untuk menguji hubungan ini. Selanjutnya untuk melihat apakah terdapat perbedaan kompetensi kerja dari kedua kelompok status pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 9. *One-way Anova*

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	114,817	1	114,817	8,558	,005
Within Groups	778,167	58	13,417		
Total	892,983	59			

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.20, 2023

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 tidak lebih dari standar yang sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan Kompetensi kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak Kantor Camat Raba Kota Bima. Kompetensi kerja pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan pegawai kontrak, yang diakibatkan oleh pegawai tetap dalam setiap pelaksanaan tugas atau kerja memiliki kapasitas yang lebih baik yang bisa membuat pegawai tetap tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meswari (2016) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kompetensi kerja antara lulusan smk tata kecantikan dengan lulusan SMA/SMK Non Kecantikan di Kota Padang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak jika ditinjau dari produktivitas kerja pada Kantor Camat Raba Kota Bima.
- Terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak jika ditinjau dari kompetensi kerja pada Kantor Camat Raba Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriani, I., Saputra, A. R. 2019. "Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap, Kontrak Dan Pekerja Harian Lepas (Phl) Di Pdam Kota Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 7(1): 70–79.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hariato, F., Syafiudin, M. 2013. "Perbandingan Produktivitas Kerja Lembur Dan Kerja Normal Di Proyek Rehabilitasi Terminal Joyoboyo Surabaya." *Jurnal IPTEK* 11(1): 1–8.
- Krisnawati, N. K. D., Bagia, I. B. 2021. "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(1): 29–38.
- Kurniawan, B., Risqi, F., Putra, R. S. 2022. "Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Indonesia Literature Review." *JOTIKA: Journal In Management and Entrepreneurship* 10(1): 1–52.
- Lubis, I. S. L. 2018. "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Janeeta Dki Jaya Kota Medan." *Manajemen Dan Bisnis* 6(2): 1–13.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meswari, S. Y. W. 2016. "Perbandingan Tingkat Kompetensi Karyawan Salon Kecantikan Lulusan Smk Tata Kecantikan Dengan Lulusan Sma/Smk Non Kecantikan Di Kota Padang." *Jurnal Mahasiswa UNP* 1(1):1-17.
- Nurhayati, Y., Laksmiwati, H. 2013. "Perbedaan Tingkat Motivasi Berprestasi Antara Karyawan Tetap Dan Kontrak Di Bank Panin Kcu Cokelat Surabaya (Ditinjau Dari Jenis Kelamin)." *Character* 2(1): 1–7.
- Purwoko, A. P. 2013. "Pegawai Tidak Tetap : Tinjauan Literatur Sebagai Perbandingan Dengan Praktek Pada Organisasi Publik Di Indonesia." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 7(2): 12–23.
- Sari, A. N. I., Hakim, L., Nasruhaq. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Di Dinas Pendidikan Kota Makassar." *Journal Unismuh* 1(1): 270–84.
- Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Ditinjau dari Produktivitas dan Kompetensi Kerja pada Kantor Camat Raba Kota Bima (Ulfa Maharani & Muhammad Badar)*

- Sedarmayati. 2012. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja." In *Bandung: Mandar Maju*.
- Devi, S., Bella, N. M., Noer, A. B., Rahmawati, Y. 2017. "Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional." *Jurnal Sains dan Seni ITS* 6(2): 2–6.
- Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sukmaraga, R. B., Mulyadin. 2021. "Pengaruh Penggunaan Arsip Elektronik Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor UPBU Sultan M. Salahuddin Bima)." *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)* 5(1): 153–161.