SKRIPSI

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI HONORER PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR

Oleh :

NURLIAH ILAHI RAHMAN

Nim : 105611117019

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2023

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI HONORER PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.Ap)

Disusun dan Diusulkan Oleh:

NURLIAH ILAHI RAHMAN

Nomor Stambuk : 105611117019

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	: Analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan honorer pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota makassar
Nama Mahasiswa	: Nurliah ilahi Rahman
Nomor Induk Mahasiswa	: 105611117019
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Lukman Hakim., M.Si	**Dr.Abdi, M.Pd**

Mengetahui

Dekan	Ketua Program Studi
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik	Ilmu Administrasi Negara
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si	**Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si**
NBM : 730727	**NBM: 991742**

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0159/FSP/A.4-II/VII/44/2023 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis, 13 Juli 2023.

Mengetahui :

Ketua	Sekretaris
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si	Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 730727	NBM: 992797

Tim Penguji

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si ( )
2. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si ( )
3. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd ( )
4. Sitti Rahmawati Arfah, S.Sos., M.Si ( )

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Nurliah Ilahi Rahman
Nomor Induk Mahasiwa	: 105611117019
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah ini adalah hasil penelitian saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 02 February 2023

Yang Menyatakan,

Nurliah Ilahi Rahman

ABSTRAK

Nurliah Ilahi Rahman. Analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai Honorer di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Makassar. (dibimbing oleh lukman Hakim dan Abdi).

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah dengan mengukur kinerjannya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalikasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti terdorong untuk mencoba menjelaskan atau memaparkan analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai Honorer di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer di perusahaan daerah air minum kota makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori teori yang sudah ada. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, pembagian kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan skala likert,uji asumsi klasik dan uji normalitas.
Hasil penelitian berdasarkan uji statistic *independent sample t- test* bahwa nilai siginikasi (sig) 0.145 > 0.05 yang artinya tidak ada perbedaan siginifikan antara kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer.
kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa terkait dengan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer yang berjumlah, pegawai 699 pegawai Honorer 564 (data bulan mei) ternyata tidak ada perbedaan yang signifikan dikarenakan Pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negeri yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional,jujur,adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara,pemerintahan dan pembangunan. sedangkan tenaga honorer semarak berkembang jadi satu paradigma dilingkungan instansi disamping tenaga honorer lain setelah pegawai negeri sipil walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan pegawai negeri sipil pada umumnya, cuman yang membedakan pegawai non PNS (honorer) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi.

Kata kunci : perbandingan, kinerja .

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiratt Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai Honorer di perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar (PDAM).".

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gela sarjana ilmu administrasi negara pada fakultas ilmu social dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Yang saya cintai dan sayangi alm ayah saya Abdul Rahman dan ibu saya tercinta Dina Ngala yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan nasehat serta kesabaran yang luar biasa selama hidup, serta yang saya sayangi kakak kakak saya Nurdianti Rahman S.Pd. yang selalu memberikan dorongan untuk terus maju, perhatian, nasehat dan segala usaha secara finansial untuk saya tetap bisa melaksanakan ujian tanpa menghawatirkan biaya ujian serta kakak saya Nursamsi Rahman S.Pd untuk semangat yang terus disalurkan sehingga menjadi kekuatan bagi saya untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.
2. Dan tidak lupa juga terima kasih kepada diri sendiri yang sampe titik ini tetap kuat dan terus bertahan melewati segala rintangan yang menghadang, lika

liku hidup yang satu persatu dihadapkan, rasa malas dan bosan yang kadang timbul dan berusaha keras untuk dilawan sampe pada titik saya bertekad untuk tidak berhenti berjuang sampe gelar S.Ap itu disematkan di belakang namaku dan dengan penuh kebahagiaan akan ku gandeng ibuku menyaksikan.

3. Ayahanda Dr. Lukman Hakim, M.Si selaku pembimbing I dan ayahanda Dr. Abdi,M.Pd selaku pembimibing II saya yang telah memberikan bimbingan dan segala arahan, kritik membangun dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ayahanda Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si selaku dekan fakultas ilmu social dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Ayahanda Dr. Nur wahid, S.Sos., M.Si selaku ketua program studi ilmu administrasi negara dan ibunda Nurbiah Tahir, S.Sos., M.Ap selaku sekretaris program studi ilmu administrasi negara Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Seluruh Bapak dan ibu dosen, serta seluruh staff di ruang lingkup fakultas ilmu social dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kantor pusat perusahaan daerah air minum Kota Makassar yang terletak di jalan sam ratulangi yang telah membantu memberikan arahan serta informasi yang akurat kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.

Demikian kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Diakhir tulisan ini penulis memohon maaf

kekurangan dan kekhilafan, baik yang disadari maupun tidak disadari. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 23 mei 2023

Nurliah ilahi Rahman

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xiii
BAB 1 PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
A. Penelitian Terdahulu 10
B. Teori dan Konsep 15
1. Pengertian manajemen sumber daya manusia 15
2. Pegawai tetap dan Pegawai Honorer 21
3. Kinerja karyawan 24
4. Faktor faktor kinerja karyawan 25
5. Penilaian Kinerja 26
C. Kerangka pikir 29
D. Hipotesis 30
E. Definisi variabel operasional 32
BAB III METODE PENELITIAN 34
A. Waktu dan Lokasi Penelitian 34
B. Jenis dan tipe penelitian 34
C. Populasi dan sampel 35
3. Teknik Pengumpulan Data 37
4. Teknik Analisis Data 38
5. Teknik pengabsahan data 42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

A. Gambaran umum lokasi penelitian 43
B. Perusahaan daerah air minum kota makassar (PDAM) 44
C. Visi dan Misi 46
D. Struktur organisasi 46
E. Penyajian data 48
BAB V PENUTUP 83
DAFTAR PUSTAKA 85
LAMPIRAN 87

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 1 Penelitian Terdahulu 12

Tabel 2.2 1 Definisi variabel operasional 33

Tabel 3.1 1 Korelasi 40

Tabel 4.1 1 Karakteristik responden pegawai Tetap berdasarkan jenis kelamin .. 49

Tabel 4.2 1 Karakteristik responden pegawai Honorer berdasarkan jenis kelamin 49

Tabel 4.3 1 Karakteristik usia responden pegawai tetap dikelompokkan sebagai berikut: 49

Tabel 4.4 1 Karakteristik usia responden pegawai Honorer dikelompokkan sebagai berikut : 50

Tabel 4.5 1 Karakteristik responden pegawai tetap berdasarkan pendidikan terakhir 50

Tabel 4.6 1 Karakteristik responden pegawai Honorer berdasarkan pendidikan terakhir 51

Tabel 4.7 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator tanggung jawab bisa dilihat pada tabel dibawah ini 72

Tabel 4.8 1 Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator kualitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini 54

Tabel 4.9 1Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator ketepatan waktu bisa dilihat pada tabel dibawah ini 56

Tabel 4.10 1 Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator kerja sama . 58

Tabel 4.11 1 Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator tanggung jawab bisa dilihat pada tabel dibawah ini 61

Tabel 4.12 1 Descriptive Statistics 63

Tabel 4.13 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator kuantitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini 64

Tabel 4.14 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator kualititas bisa dilihat pada tabel dibawah ini 66

Tabel 4.15 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator ketepatan waktu tabel dibawah ini 68

Tabel 4.16 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator kerja sama bisa dilihat pada tabel dibawah ini 70

Tabel 4.17 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator tanggung jawab bisa dilihat pada tabel dibawah ini 72

Tabel 4.18 1 Descriptive Statistics 74

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 1 Kerangka Pikir 30

Gambar 4.1 1 Struktur Organisasi PDAM Makassar..... 48

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah dengan mengukur kinerjannya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalikasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang dimiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio,rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Seberapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut werther dan darwis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah " pegawai yang siap", sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah perlakuan kontribusiya terhadap organisasi , sedangkan dimensi pokok manusia adalah kontribusinya terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitasnya hidupnya.

Pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negeri yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional,jujur,adil, dan

merata dalam penyelenggaraan tugas negara,pemerintahan dan pembangunan.sedangkan tenaga honorer semarak berkembang jadi satu paradigma dilingkungan instansi disamping tenaga honorer lain setelah pegawai negeri sipil walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan pegawai negeri sipil pada umumnya, cuman yang membedakan pegawai non PNS (honorer) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi. Dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh pejabat kepegawaian. sedangkan Pasal 7 Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 menjelaskan pegawai negeri sipil yaitu pegawai aparatur sipil negara yang diangkat pegawai tetap oleh pejabat kepegawaian dan punya nomor induk nasional.

Perekrutan tenaga honorer diperbolehkan untuk dilakukan oleh instansi pusat maupun pemerintah daerah berdasarkan peraturan yang mengatur pegawai tidak tetap (PPT) di dalam undang undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok pokok kepegawaian (UU 43/99), pasal 2 ayat 3 yang menyebutkan disamping pegawai negeri sebagaimana di maksud dalam ayat 1 pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap kemudian di dalam penjelasan “yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan

organisasi.pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.keberadaan tenaga honerer di instansi pemerintah diakui cukup membantu dalam penyelesaian beban kerja sehingga pemberian layanan publik menjadi lebih efektif (dibandingkan jika tanpa pegawai honorer), Namun juga menimbulkan permasalahan tersendiri dalam manajemen kepegawaian di indonesia.perekrutan tenaga honorer tidak melalui seleksi yang ketat, sehingga para tenaga honorer yang diterima sering tidak sesuai kompetensinya dengan tugas tugas yang mereka kerjakan dan kinerjanya pun tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kemudian juga terjadi penyimpangan dalam perekrutan jumlah tenaga honorer menjadi tidak terkendali dan sulit untuk menentukan tenaga honorer mana yang sebenarnya dibutuhkan oleh pemerintah. Kadang kesewenangan dimana beban kerja tenaga honorer justru lebih banyak dari pada pegawai yang berstatus PNS, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan karena jelas hak yang diterima tenaga honorer tidak lebih banyak dari pegawai yang berstatus PNS. Menurut preffer kinerja adalah adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang diperlukan dengan demikian kinerja dapat di lihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau *output* yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah di capai oleh seseorang, kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur prosedur yang telah di laluinya dan di tempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnnya.

PDAM Kota Makassar merupakan salah satu perusahaan penyedia air minum yang sangat penting bagi masyarakat Kota Makassar. Perusahaan ini mulai dirintis pada tahun 1924 dan dikelola oleh Pemerintah Hindia Belanda. Dengan Instalasi pertama di Jl. DR. Ratulangi. Awalnya, perusahaan air minum dikenal dengan nama Gemente Waterleiding Bedrijf (Perusahaan Air Kota), dibangun khusus untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi pemerintah kolonial dan orang-orang yang dekat Pemerintah Hindia Belanda, yang kemudian disalurkan ke fasilitas umum seperti kantor pemerintah, rumah sakit, bangunan umum lalu ke warga sekitar.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai suatu masalah pada ruang lingkup karyawan,buruh,manajer, dan tenaga kerja lainya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga maka organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi sesuatu hal yang menarik untuk mengulasnya lebih dalam.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin baik secara perekrutan

karyawan,penyeleksian,pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan,keahlian,keterampilan, dan pengembalian kariernya.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus di rawat.pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelolah secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (human resource development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan,motivasi,pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan di samping faktor lain seperti aktiva dan modal oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelolah dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni 1.sumber daya manusia (human resource) dan 2.sumber daya non manusia (non human resource)

kelompok non ini mencakup modal,mesin,teknologi,bahan bahan material lainnya.

Pemberdayaan pegawai sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan suatu organisasi,selain itu pemberdayaan dapat memberikan karyawan perasaan mereka adalah aset inti untuk kesuksesan organisasi, komitmen dan rasa memiliki, membangun kepercayaan, mempromosikan, komunikasi yang efektif,dan meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan itu sendiri.pemberdayaan dapat mempengaruhi pengembangan kebijakan dan proses kepegawaian melalui kontrol lingkungan kerja.kepuasaan kerja dikatakan sebagai nilai penting dalam perusahaan karena dalam penigkatan kepuasan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama kegiatan organisasi. Begitu juga dengan organisasi organisasi pemerintah di Indonesia, dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan SDM utamanya, menjadi pemeran kunci dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dikatakan sebagai SDM utama, karena pada prakteknya, PNS bukan merupakan satu satunya SDM dalam organisasi pemerintahan. Selain PNS juga terdapat pegawai lain yang non-PNS seperti pegawai-pegawai outsourcing yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan di lingkungan organsasi atau instansi pemerintah. Selain itu terdapat juga pegawai yang biasa disebut dengan tenaga ‘honorer’. Pekerjaan pegawai non-PNS pada jenis yang pertama, pada umumnya tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh PNS, karena

memang dibutuhkan hanya untuk menjadi pendukung kegiatan perkantoran terutama mengenai masalah kebersihan dan keamanan saja. Lain halnya dengan tenaga honorer, yang keberadaannya kurang lebih ditujukan untuk membantu para PNS dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari. Pegawai non-PNS yang berasal dari outsourcing secara 'manajemen' tidak ditangani langsung oleh instansi pemerintah tempat mereka bekerja namun oleh perusahaan pihak ketiga yang merupakan perusahaan penyedia SDM, sedangkan pada tenaga honorer, penanganan mulai dari rekrutmen, pembayaran gaji, sampai dengan pemberhentiannya menjadi wewenang dan tanggung jawab pemerintah (pusat maupun daerah) tempat ia bekerja. Oleh karena itu para tenaga honorer ini perlu mendapatkan perhatian khusus mengenai keputusan perekrutannya serta pemenuhan hak dan kewajibannya.

Namun perusahaan harus memperhatikan pegawai tetap yang juga memiliki peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya keseimbangan antara pegawai tetap dan pegawai Honerer yang ada di perusahaan terutama dalam hal pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pegawai yang terlihat dari aktivitas-aktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Pemberdayaan dapat mempengaruhi pengembangan kebijakan dan proses kepegawaian melalui kontrol lingkungan kerja Kepuasan kerja dikatakan sebagai nilai penting dalam perusahaan karena dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Bagi karyawan tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkatkan gaji,memperluas

kesempatan untuk dipromosikan,serta membuat karyawan tersebut semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.sebaliknya,tingkat kinerja karwayan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompoten dalam pekerjaannya sehingga mudah untuk didemosikan dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja .

Persaingan yang semakin ketat dalam era golbalisasi saat ini, mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas mereka dalam melakukan pekerjaan. Pegawai seharusnya memiliki kinerja yang baik sehingga bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. dibandingkan dengan pegawai tetap diberikan seperti tunjangan dan fasilitas yang oleh perusahaan.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil dimana pegawai tetap memiliki tingkat pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang lebih tinggi daripada pegawai Honorer Penelitian ini akan membahas lebih lanjut apabila penelitian dengan variabel yang sama diterapkan pada Perusahaan daerah air minum Kota Makassar (PDAM) untuk menganalisis bagaimana perbandingan pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai Honorer.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimana perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini, adalah :

Untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer .

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat secara praktis maupun teoritis

1. Manfaat kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat atau kegunaan praktis

a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menyebar luaskan informasi mengenai perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai Honorer .
b. Bagi instansi

   Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak kantor PDAM KOTA MAKASSAR terkait dengan kinerja karyawan tetap dan pegawai Honorer.
c. Bagi akademisi

   Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu serta mengamplikasikan ilmu pengetahuan yang kurang lebihnya di peroleh selama menempuh pendidikan di fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Univeristas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai perbandingan penelitian untuk tahap selanjutnya. Yang tentunya berkaitan dengan perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Analisis Data	Hasil Peneltian
1	Hizkia Tinangon, Christoffel Kojo,Hendra Tawas (2009)	Perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dikantor pertahanan nasional provinsi sulawesi utara	Kinerja karyawan tetap dan pegawai tidak tetap	Pada kantor pertahanan nasional berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji Independent di temukan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di kantor badan pertanahan nasional provinsi Sulawesi utara.

2.	Betteng, Kawet dan Nelwan (2017)	Perbandingan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado	Kinerja pegawai Aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga harian lepas (THL)	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan Metode Uji Banding, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado.
3	Yuriska pamantow, silvya L, mandrey,rita taroreh (2019)	Perbedaan kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap pada perusahaan	Karyawan tetap karyawan karyawan tidak tetap	Pada penelitian ini, tidak terdapat perbedaan secara signifikan dari kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap pada PDAM kabupaten

		daerah air minum (PDAM) kab. Minahasa tenggara.		minahasa tenggara.
4	Jonh simon (2017)	Analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan karyawan outsourching pada PT. Kerata api indonesia (persero)	Kinerja karyawan pegawai tetap dan karyawan outsourching	Berdasarkan hasil penelitian maka terjawab rumusan masalah penelitian yaitu ada perbedaan kinerja antara karyawan outsourcing dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Tabel 2.1 1 Penelitian Terdahulu

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sebelumnya sebagai berikut :

1. Hizkia Tinangon, Christoffel Kojo,Hendra Tawas (2009) Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Utara dengan total karyawan 77 orang dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 57 dan pegawai tidak tetap sebanyak 20 orang, jadi peneliti mengambil seluruh populasi pegawai tidak tetap sebanyak 20 orang dan pegawai tetap sebanyak 20 orang Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian komparatif, jenis penelitian analisis statistik deskriptif dengan rumus Independent sample t-test, sedangkan penelitian saya Lokasinya berada di PDAM Kota Makassar Teknik pengambilan sampel yang saya gunakan adalah Teknik pengambilan Sampel dengan mengacu pada teknik simple random sampling berdasarkan dengan responden penelitian yang dilihat dari usia, jenis kelamin,lama bekerja dan jenis karyawan dengan pertimbangan faktor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner.selanjutnya dilakukan analisis komparatif untuk membandingkan kinerja karyawan tetap dan pegawai Honorer Dari hasil uji asumsi diketahui bahwa data bersifat normal dan varians bersifat homogen sehingga memenuhi asumsi yang diperlukan.
2. Betteng, kawet dan nelwan (2017) Perbandingan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado hasil perhitungan dengan

menggunakan Metode Uji Banding, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado. Hal tersebut dikarenakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dituntut untuk bekerja maksimal setiap waktu, sementara Tenaga Haraian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado hanya melakukan pekerjaan disaat- saat tertentu sehingga kinerja yang lebih baik ada pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado, Sedangkan penelitian saya Lokasinya berada di PDAM Kota Makassar Teknik pengambilan sampel yang saya gunakan adalah Teknik pengambilan Sampel dengan mengacu pada teknik simple random sampling berdasarkan dengan responden penelitian yang dilihat dari usia, jenis kelamin,lama bekerja dan jenis karyawan dengan pertimbangan faktor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner.selanjutnya dilakukan analisis komparatif untuk membandingkan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer.

3. Yuriska pamantow,silvya L, mandey,rita, Taroreh (2019) Perbedaan kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kab. Minahasa tenggara Penelitian ini merupkan studi komparatif atau perbandingan dimana penelitian komparatif merupakan studi atau penelitian yang membandingkan keberadaan satu variable atau lebih

pada dua sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji beda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Minahasa Tenggara khsusunya kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan secara signfikan, Sedangkan penelitian saya Lokasinya berada di PDAM Kota Makassar Teknik pengambilan sampel yang saya gunakan adalah Teknik pengambilan Sampel dengan mengacu pada teknik simple random sampling berdasarkan dengan responden penelitian yang dilihat dari usia, jenis kelamin,lama bekerja dan jenis karyawan dengan pertimbangan faktor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner.selanjutnya dilakukan analisis komparatif untuk membandingkan kinerja pegawai tetap dan pegawai Honorer .

B. Teori dan Konsep

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Rachmawati (2008 ;14) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut : manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemberiaan, konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu,organisasi,dan masyarakat. Bersumber pada penafsiran di atas kalau manajemen sumber energi manusia memfokuskan pada pengelolaan karyawan selaku peninggalan utama industri sebab keberhasilan industri

tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri sehingga keberhasilan industri dapat menggapai sasaran yang sudah ditetapkan. manajemen sumber energi manusia bisa disimpulkan yakni pendekatan strategic dan berhubungan guna mengelola peninggalan sangat berharga industri ialah orang orang yang bekerja didalam industri baik secara orang ataupun regu dalam rangka membagikan sumbangan buat meraih visi industri. Uraian di atas menujukkan kalau manajemen sumber energi manusia meliputi keahlian serta kemampuan yang dipunyai pimpinan serta karyawan dalam sesuatu industri. karyawan tidak boleh diberlakukan selaku mesin serta butuh di sadari kalau karyawan merupakan memiliki kemampuan serta bakat yang terus bisa dikembangkan hingga pimpinan butuh menghasilkan atmosfer yang kondusif buat bisa mengaplikasikan kemampuannya dalam industri.

Menurut marwansyah dan mukaram (2002:34) berpendapat bahwa "manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia perencanaan dan pengembangan karir,pemberiaan kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja dan hubungan industrial ".

Schuler(1992), Mengartikan manajemen sumber energi manusia(MSDM) merupakan pengakuan tentang berartinya tenaga kerja organisasi selaku sumber energi manusia yang sangat berarti dalam membagikan donasi untuk tujuan tujuan organisasi serta memakai sebagian guna serta aktivitas buat membenarkan

kalau SDM tersebut digunakan secara efisien serta adil untuk kepentingan orang, organisasi, serta warga.

Menurut Amstrong,2006 , (dalam kutipan kurniawati Dkk, 2022) berikut ada beberapa prinsip manajemen SDM yang perlu diperhatikan Adalah

- prinsip moral dan nilai nilai kemanusiaan.
- Prinsip demokasi
- Prinsip " orang yang tepat berada di tempat yang tepat "
- Prinsip konpensasi yang sama untuk pekerjaan yang sama "
- Prinsip gagasan dan kesatuan tujuan
- Prinsip ide komando terpadu
- Prinsip efesiensi
- Prinsip efektifitas
- Prinsip mengoptimalkan produktivitas kerja
- Prinsip pedoman dalam berperilaku
- Prinsip delegasi dan akuntabilitas

Manajemen Sumber Manusia(MSDM) mempunyai guna ialah selaku pelaksana dari perencanaan sumber Energi manusia dalam industri ataupun organisasi. Ada pula guna yang dijalankan dalam perencanaan SDM meliputi: perekrutan (termaksud seleksi), pelatihan serta pengembangan karier karyawan,serta melakukan inisiatif bagi pengembangan oraganisasional suatu organisasi. Target utama MSDM ialah memaksimalkan kinerja/produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya serta memperlakukan

karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai konsekuensinya melupti usaha usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan dan mematuhi ketentuan ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan (kurniawaty 2022).

1) Tantangan manajemen sumber daya manusia

MSDM sebagai suatu sistem di ruang lingkup yang bersifat internal dan ekternal. Yang bersifat internal adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan ataupun fungsi fungsi MSDM sedangkan yang bersifat ekternal adalah faktor faktor yang berada diluar jangkauan kemampuan pengendalian manajemen.sifat eksternal sebagian merupakan ancaman dan sekaligus tantangan untuk diupayakan mengatasinya dalam kerangka mencapai tujuan perusahaan sebagian lagi dapat sebagai faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Tantangan yang jelas bagi manajemen SDM terletak pada sifat yang unik dari sumber daya yang digunakan. SDM tidak seperti sumber daya lain karena manusia memberikan reaksi terhadap lingkungan mereka dengan cara yang paling sensitive dan tidak selalu sesuai dengan cara yang di kehendaki. Oleh karena itu untuk mengukur produktivitas dan penilaian terhadap kualitas output sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mudah melalui teknik perencanaan dan pengendalian yang tepat dan sesuai.

Di samping itu era informasi yang semakin cepat dan perubahan akan mendorong seseorang atau kelompok menjadi lebih kompetitif.Trend-tren globalisasi dan inovasi menuntut adanya perubahan dalam cara pengelolaan sebuah organisasi. Setiap organisasi dewasa ini, di tuntut bergulat dengan trand

trend revolusioner seperti akselerasi produk perubahan teknologi, persaingan global,deregulasi,perubahan demografi, dan kecenderungan kecenderungan ke arah masyarakat dan zama informasi, Trend trend telah mengubah lapangan permainan yang menuntut setiap organisasi mampu bersaing. Disinilah di tuntut adanya praktik manajemen sumber daya manusia yang tangguh. Viethzal Rivai (2015).

Banyaknya tekanan lingkungan global dewasa ini menuntut peran lebih banyak dari kebijakan manajemen organisasi,jika sebuah organisasi ingin mempertahankan efektivitasnya, maka harus merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menggabungkan prespektif prespektif jangka panjangnya dengan memperhatikan prestasi perusahaan,kebutuhan komunitas dan kesejahteraan interpersonal. Singkatnya, organisasi harus menghubungkan kebijakan manajemen sumber daya manusianya dengan strategi kebijakannya.

Kepentingan pihak luar (external stakeholder) seperti kepentingan serikat pekerja dan faktor faktor situasional seperti pasar tenaga kerja setempat dapat memengaruhi berbagai kebijakan manajemen SDM. Kebijakan kebijakan ini sesungguhnya membawa konsekuensi bagi organisasi itu sendiri yang pada gilirannya bergema, baik dari lingkungan luar maupun dalam.

Menurut Viethzal rivai (2015) ada 2 tantangan yang ada dalam manajemen SDM, yaitu tantangan dari lingkungan internal dan eksternal.

1. Tantangan eksternal

Dapat dikelompokkan menjadi lima, yaitu Sektor teknologi, sektor ekonomi, sektor sosial kultural, sektor politik dan sektor internasional. Kelima

sektor ini dalam praktiknya saling terkait dan saling memengaruhi satu sama lain. Misalnya dalam sektor teknologi dimana organisasi perusahaan serta karyawannya dihadapkan pada berbagai perubahan teknologi dalam berbagai hal yang perlu mendapat perhatian sungguh sungguh seperti : karena kecanggihan teknologi informasi yang berkembang pesat, penggunaan teknologi dalam industri yang berisiko tinggi,penggunaan teknologi dalam mengendalikan perusahaan/bisnis dari jarak yang jauh.

Sektor politik juga sangat besar artinya bagi manajemen SDM, sebagai bertambahnya jumlah SDM yang ingin bekerja/beraktivitas di sektor publik/partai politik yang lebih menjanjikan kehidupan masa depan dengan cepat. Jelaslah bahwa perusahaan yang tumbuh dalam lingkungan eksternal (external environment) terdiri atas tiga macam pengubah yaitu,

A.yang selurunya dapat dikendalikan

B.yang hanya sebagian dapat dikendalikan

C. Dapat disimpulkan lingkungan ekternal yang sering dihadapi manajemen sumber daya manusia mencakup

a.perubahaan teknologi b. peraturan pemerintah c. faktor sosail budaya, d. pasar tenaga kerja e.faktor politik, f.kondisi perekonomian, g.faktor geografi, h.faktor demografi, i.kegiatan mitra dan i. pesaing.

2. Tantangan internal

Tantangan dari dalam ini muncul karena adanya SDM yang mengejar pertimbangan/trade off diantaranya adalah keungan, penjualan, servise, produksi, dan lain lain. Selain itu,dihadapakan pula pada serikat pekerja sistem informasi

yang semakin yang semakin terbuka dan budaya organasisasi. Para manajer/pimpingan dan SDM yang profesional harus mampu mengonfrontasikan tantangan interl dengan menjaga keseimbangan pemenuhaan kebutuhan. Selain itu, perusahaan juga membantu menghindari konflik natara sdm serta berusaha menghindarkan diri berbagai konflik antara SDM serta berusaha menghindarkan diri dari berbagai konflik lainnya.

Yang menjadi masalah bagi perusahaan pada era global dalam era tanpa batas adalah menghadapi persaingan yang semakin ketat tetapi juga dapat bertahan (survive) dalam ekonomi global. Hal ini sangat tergantung pada kinerja perusahaan untuk sampai ke tahap survive karena masa depan semua SDM dihadapkan pada tantangan dan sekaligus ancaman sehingga dituntut agar setiap perusahaan untuk mampu menciptakan bentuk organisasi yang beraneka ragam dan selain itu dituntut untuk mampu mengelolah perusahaan semakin efesien,efektif, dan produktif (Decenzo, 2016). Masa depan SDM tergantung pada manajemen SDM yang semakin berkualitas,tanpa mengabaikan sumber sumber daya lainnya. Untuk menciptakan manajemen SDM yang berkualitas dan berkemampuan tinggi perlu diupayakan dalam setiap ksempatan menyadarkan kepada semua manajemen SDM dalam berbagai bidang keahlian sebagai salah satu upaya meningkatkan bisnis/aktivitas perusahaan.

2. Pegawai tetap dan Pegawai Honorer

Pegawai tetap adalah pegawai yang diterima melalui proses perekrutan dan telah resmi diterima menjadi pegawai tetap pada perusahaan.kemudian mereka memliki jaminan peluang karier jika mampu menujukkan presetasi kerja

yang baik baik berupa kenaikan pangkat atau promosi jabatan berdasarkan dengan sistem dan prosedur Penilaian kinerja yang telah dirumuskan didalam setiap organisasi.jaminan dari sistem rantai jabatan tersebut berlaku bagi karyawan tetap. (lestari,2008) karyawan tetap dapat juga disebut dengan karyawan resmi yang statusnya diperkuat oleh sebuah legalitas formal berupa surat dokumen yang pengangkatan secara sah pada suatu untuk jangka waktu tertentu saja (masa kerja).

Perbedaaan situasi kondisi pada pegawai tetap dan pegawai honorer menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam menciptakan kinerjanya. karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan.selain itu proses pelantikan rutin yang sering dilakukan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh pegawai tetap .untuk sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerja, pegawai dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (ruang khusus,mobil dinas, kantor) gaji yang di bayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan,tunjangan kesehatan) hingga tunjangan pensiun. (Bayu nurman,2009).

Hak yang didapatkan oleh karyawan yang bekerja untuk waktu yang tidak tentu adalah (halim 1985).

a. Imbalan kerja sebagaimana telah dijanjikan bila telah melaksanakan kewajibannya.

b. Fasilitas dan berbagai tunjangan bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak atasan kepadannya.

c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

d. Diperlalukan yang dan seimbang antara dirinya dan kawan kawannya, dalamctugas da penghasilannya masing masing dalam angka perbandingan yang sehat.

e. Jaminana kehidupan yang wajar dan layak dari pihak atasan.

f. Jaminan perlindungan dan keselamatan dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.

g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada atasan .

Definisi dan ketentuan yang berlakuan untuk pegawai tetap adalah sebagai berikut :

1) Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja
2) Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam perjanjian kinerja untuk waktu tidak tertentu.
3) Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4) Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5) Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon. Uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan bekerja minimal 3 tahun) dan bagi penggantian hak sesuai UU yang berlaku..

3. Kinerja karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (handoko; 2008).

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan.kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan.dengan kata lain kinerja seorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.agar seseorang dapat mencapai kinerja tinggi tergantung pada kerjasama,kepribadian,kepandaian yang beraneka ragam,kepemimpinan,keselamatan,pengetahuan pekerjaan,kehadiran,kesetiaan, ketangguhan, dan inisiatif. Kineja terdiri atas beberapa bagian antara lain pertama; kinerja administratif kinerja ini berkaitan dengan kinerja adminitrative perusahaan termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan atoritas dan tanggung jawab dari orang orang yang menduduki jabatan bekerja pada unit unit kerja yang terdapat dalam organisasi.kedua,kinerja operasional kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan,kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.(prawirosentono 2008:64).

Berkaitan dengan pentingnya kinerja pegawai dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pencapaian kinerja disuatu instansi maka berbagai cara

dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk pegawai tidak tetap untuk menetapkan tingkat kinerja pegawai dibuthkan penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar pegawai.

4. Faktor faktor kinerja karyawan

Menurut malaya S.P hasibuan (2006:64) dikemukakan bahwa "kinerja merupakan gabungan 3 faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seseorang dalam bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja" berkaitan dengan pendapat tersebut, apabila seseorang karyawan kemampuannya dalam bekerja tergolong rendah serta minatnya untuk bekerja demikian,maka kinerja yang dihasilkan sudah pasti akan maksimal. Demikian pula,jika kemampuan dalam menerima penjelasan atau delegasi,tugas maupun peran serta motivasi rendah maka pada kondisi ini akan mengakibatkan pula tidak maksimalnnya kinerja karyawan.

Menurut alex soemandji Nitsemito (2001:109) dikatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu,

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang akan diterima,
2. Penempatan kerja yang tepat,
3. Pelatihan dan promosi,
4. Adanya jaminan rasa aman,
5. Hubungan antara rekan kerja,
6. Hubungan dengan pemimpin.

Adapun menurut Moeheriono (2012:96), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Dorongan
2. Kebutuhan
3. Persespsi terhadap tugas
4. Persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja
5. Imbalan Internal dan Eksternal
6. Harapan mengenai imbalan
7. Kemampuan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal faktor internalnya antara lain otoritas tanggung jawab,disiplin,inisiatif,minat bekerja, motivasi karyawan, harapan mengenai imbalan ,kemampuan kerja dan lain sebagainya.Sedangkan faktor eksternalnya yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi,adanya pesangon dan hubungan yang baik antara rekan kerja maupun atasan.Faktor in harus diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja karyawan lebih optimal lagi.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual di ukur dan dievalusasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012:85). Menurut pandangan Williams (2007:21) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada

bawahan,suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahanya. Adapun aspek-aspek yang di nilai dalam penilaian kinerja adalah :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang di pergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang di peroleh
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan/rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain (Suhartini 2012:117).

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja pegawai atau karyawan pada dasarnya meliputi :

a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
d. Untuk membedakan antar karyawan satu dengan yang lain.

Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat di bedakan lagi ke dalam:

1. Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.

2. Promosi, kenaikan jabatan.
3. Training dan latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
7. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/ efektivitas.
9. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan untuk sumber daya manusia, karir dan keputusan perencanaan.
10. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah intensif-kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
11. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
12. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
13. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
14. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan sumber daya manusia, seperti seleksi, rekruitmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi sumber daya manusia.

15. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

Untuk mengambil suatu keputusan mengenai penyediaan tenaga kerja maupun pengklafikasian karyawan menurut hasil kinerjanya melalui serangkaian penilaian kinerja terhadap karyawan. Untuk menghasilkan suatu keputusan yang baik berkaitan dengan kinerja karyawan, maka harus dilakukan evaluasi serta penilaian pada masing-masing karyawan, sehingga dapat diketahui karyawan yang memiliki potensi produktivitas yang baik dan yang kurang baik.

C. Kerangka pikir

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Penilaian ini dilakukan di PDAM Kota Makassar dengan tujuan guna menganalisis adakah perbandingan kinerja yang spesifik terhadap pegawai tetap dan pegawai honorer. Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara singkat kerangka konseptual yang menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan motivasi auditor sebagai variabel moderating. Variabel yang diteliti variabel independent pegawai tetap dan pegawai Honorer X1 dan variebel Dependent kinerja karyawan .

Untuk memperjelas variabel variabel membandingkan kinerja karyawan maka kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu di uji kebenarannya. Kemudian para ahli menafsrikan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi di atas dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya (syofian siregar 2013:38).

Adapun pengertian kinerja menurut stephan robbins yang diterjemahkan oleh harbani pasolog “kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang

dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan kinerja yang ditetapkan sebelummnya " untuk menjadi karyawan tetap khususnya terhadap karyawan kontrak mereka harus memiliki kinerja yang bagus sehingga mereka akan lebih proaktif dan mendapatkan nilai lebih dari perusahaan sedangkan untuk karyawan tetap lebih fokus terhadap kenaikan jabatannya,karena sudah berstatus tetap maka kebutuhan tidak menjadi prioritasnya lagi.

Perbedaan kinerja antara pegawai tetap dan pegawai Honorer yang disebabkan karena pegawai tetap maupun pegawai Honorer tidak dibedakan satu sama lain baik dari sesi seleksinya,kemampuan dari karyawannya itu sendiri, perilaku atasan terhadap pegawai tetap maupun Honorer dan di dukung oleh lingkungan yang nyaman yang membantu penyesuaian dengan loyalitas karyawan berdasarkan penelitian ini juga sama antara pegawai tetap dan Honorer. Faktor membedakan antara pegawai honorer dengan pegawai tetap adalah hanya statusnya, dimana karyawan tetap sudah diangkat sebagai pegawai Negeri sipil dan karyawan Honorer belum di angkat sebagai pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil penelitian dari Nurhidayati dkk dengan judul perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak ada FMIPA UNDIP Tahun 2011 yang di dapat dari penelitian sebelumnya, maka peneliti mencoba membuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho : diduga tidak ada perbedaan karyawan tetap dan karyawan kontrak (outsoruching) secara signifikan.

Ha : diduga ada perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak (outsoruching) secara signifikan.

E. Definisi variabel operasional

Operasional variabel adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memeberi arti, atau mengspesifikasikan kegiatan,ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Untuk lebih jelaskan mengenai penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Variable	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) adalah cara mengukur konstribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja **(Nuraini, 2013:45)**	**Kualitas**	1. Keterampilan bekerja 2. Ketelitian dan kehati-hatian bekerja 3. Kerapian dalam bekerja	Ordinal
	Kuantitas	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target 3. Mengoptimalisasi waktu kerja	Ordinal
	Tanggung Jawab	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Mengikuti peraturan dalam bekerja. 3. Memperbaiki kesalahan dalam bekerja	Ordinal
	Kejujuran	1. Dapat dipercaya 2. Menyampaikan informasi dengan benar. 3. Keterbukaan informasi	Ordinal

	Kerja Sama	1. Sikap tolong menolong dalam bekerja 2. Menyelesaikan pekerjaan bersama-sama 3. Saling mendukung	Ordinal

Tabel 2.2 1 Definisi variabel operasional

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini termaksud jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan intrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono,2009:08) Lokasi penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Makassar Jln.Sam Ratulangi waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian selama dua bulan. Karena peneliti ingin mengetahui apakah ada perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan pegawai honorer baik dari segi kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan kedisiplinan pegawai.

B. Jenis dan tipe penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang pasti dengan perhitungan angka real dari aplikasi spss. Maka secara ilmiah jenis penelitian ini memiliki nilai pasti yang antara signifikan diterima atau tidak diterimannya hipotesis tersebut sudah jelas dan pasti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan analisis komparatif untuk membandingkan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (univesum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh tumbuhan, udara, gejala, nilai peristiwa, sikap hidup dan sebagainnya (sofian siregar 2013 : 30). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat lika liku yang ada di dalam populasi, oleh karena itu Objek penelitian yang diteliti adalah pegawai tetap dan pegawai honorer jumlah pegawai PNS 699 dan jumlah pegawai Honorer 564 pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 1.332 karyawan keseluruhan.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (syofian siregar 2013: 30). Teknik pengambilan Sampel dengan mengacu pada teknik simple random sampling berdasarkan dengan responden penelitian yang dilihat dari usia, jenis kelamin, dan jenis karyawan dengan pertimbangan faktor berdasarkan keterbatasan yang tidak memungkinkan seluruh populasi untuk diteliti maka diperoleh sebanyak 70 karyawan PDAM Kota Makassar.

Untuk menentukan banyaknya sampel yang dibutuhkan, maka menggunakan Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(slovin, Umar, 2007 :78)

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir yaitu (0,1 atau 10%)

Diketahui jumlah populasi karyawan PDAM Kota Makassar sebesar 1.332 maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{240}{1 + 240\ (0,1)^{\ 2}}$$

$$n = \frac{240}{1+3,4}$$

$$n = \frac{240}{3,5}$$

$$= 70.5 \text{ responden}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh n = 70.5 dibulatkan menjadi 70 jadi sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebesar 70 responden dengan dibagi menjadi 35 pegawai pegawai tetap dan 35 pegawai Honorer.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari obyeknya. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil observasi dan pengisian kuesioner.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap suatu peristiwa-peristiwa atau proses objek kajian penelitian menyangkut analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan karyawan outsourching di PDAM KOTA MAKASSAR . Menurut (Ghozali, 2016) teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena tujuan yang utama dalam memperoleh data.

b. Kuesioner

Kuesioner (Angket) adalah daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) dan dijadikan sampel dalam penelitian. Tujuan penyebaran kuesioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah tanpa merasa khawatir bila

responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar dari pernyataan tersebut.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan dokumentasi serta laporan-laporan pada ikatan Dinas PDAM Kota Makassar.

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh langsung dari Dinas PDAM Kota Makassar dengan meliputi tentang jumlah/data pegawai, letak geografis kantor, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto/gambar dengan data yang relevan dengan penelitian.

1. Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan, yaitu data yang diperoleh dengan membaca literatur-literatur sebagai bahan referensi seperti buku,jurnal, catatan serta hasil penelitian terdahulu dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungan dengan objek yang diteliti.

4. Teknik Analisis Data

Data penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan dimana setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul.

1. Skala Likert

Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran data yaitu dengan Skala Likert. Secara sistematis kegunaan dari sistem ini adalah memberi skor pada pertanyaan. Pada penelitian ini skala Likert digunakan pada penilaian

konsumen. Penggolongan skor jawaban pada Skala Likert dalam penelitian ini adalah:

a. Jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 4
b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 3
c. Jawaban Kurang Setuju diberiskor (KS) 2
d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 1

2. Uji asumsi klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya yaitu untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusi secara normal. Bebas dari autokorelasi, multikolinieritas serta heterokendisitas.

3. Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas , dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki ditribusi data secara normal atau mendekati normal untuk meguji normalitas data dapat dilakukan dengan dua cara yang pertama dengan melihat grafik normal *probability plot* dasar pengambilan keputusan dari tampilan grafik *probability plot* yang mengacu pada,

a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti menunjukkan pola ditribusi yang normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data (titik) meyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal berarti tidak menujukkan pola ditribusi normal sehinnga model regresi tidak memenuhi,asumsi normalitas.

Pengujian *normalitas* yang lain yang lebih baik dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini digunakan untuk menguji *normalitas* residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji *kolmogrov – Smirov* dalam uji *kolmogorov –Smirov*, suatu data dilakukan normal apabila nilai *Asymopotic significant* lebih dari 0,05 Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah :

a. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan < 0,05 secara statistik maka Ho ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal
b. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan > 0,05 secara statistik Ho diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

4. Korelasi

Menurut Kurniawan (2009) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.1 1 Korelasi

0,20 – 0,399	Tidak erat
0,40 – 0,599	Cukup erat
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 1,000	Sangat erat

5. Koefesien determinasi

Menurut Supardi, (2013) koefisien determinasi dilambangkan dengan R. Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi Rx 100% = n%, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar n%, sedangkan sisanya sebesar (100-n) % diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain.

Rumus yang dipakai adalah :

KD = R x 100%

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

6. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskpritif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah tertumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termaksud dalam statistik deskriptif adalah penyajian data, melaui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus,median,mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan

desil, persentil perhitungan penyebaran data melalui perlindungan rata rata dan standar deviasi (melinda 2015:40).

7. Independent Sample t-test

Pada penelitian ini rumusan masalah berbentuk analisis komparatif dua sampel independen (tak berkorelasi). Sampel dinyatakan tidak berkorelasi (independent) antara dua kelompok. Bila sampel sampel yang menjadi objek penelitian dapat dipisahkan secara tegas. Untuk menganalisis dua sampel independen dengan jenis data interval rasio digunakan uji t- dua sampel.

5. Teknik pengabsahan data

Data yang dilakukan melalui kuesioner penelitian di uji keabsahannya uji validasi dan Reabilitas

b. Uji validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinayatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur untuk kousioner tersebut. Pengujian validasi dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24, dalam penelitian ini pengujian validasi dilakukan pada seluruh kuesioner yang diisi oleh 143 responden.

c. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah kepercayaan, keterandalan, kestabilan dan konsistensi. Uji relialibitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu varibel dinyatakan reliabilitas jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten (raco,2010) alat ukur yang digunakan adalah cronback Alpha.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

a. Letak goegrafis

Kota makassar terletak di pesisir pantai barat bagian selatan sulawesi selatan, pada titik koordinat 119°, 18', 27', 97" Bujur Timur dan 5'. 8', 6', 19" Lintang Selatan dengan luas wilayah sebesar 175,77 km2 yang meliputi 14 kecamatan. Secara administratif kota Makassar mempunyai batas batas wilayah yaitu sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten gowa, sebelah utara berbatasan dengan kabupaten pangkejene kepulauan, sebelah timur berbatasan dengan kabupaten maros dan sebelah barat berbatasan denan selat Makassar.

b. Topografi

Kota Makassar memiliki topografi dengan kemiringan lahan 0-2°(datar) dan kemiringan lahan 3-15° (bergelombang). Luas Wilayah Kota Makassar tercatat 175,77 km persegi. Kota Makassar memiliki kondisi iklim sedang hingga tropis memiliki suhu udara rata-rata berkisar antara 26,°C sampai dengan 29°C Topografi pada umumnya berupa daerah pantai . letak ketinggian kota makassar berkisar 0,5 – 10 meter dari permukaan laut.Letak : Koordinat 5°8′S 119°25′E di pesisir barat daya pulau Sulawesi, menghadap Selat Makassar. Batas : Selat Makassar di sebelah barat, Kabupaten Pangkajene Kepulauan di sebelah utara, Kabupaten Maros di sebelah timur dan Kabupaten Gowa di sebelah selatan.Masyarakat Kota Makassar terdiri dari beberapa etnis yang hidup berdampingan secara damai. Penduduk Makassar kebanyakan dari Suku

Makassar, sisanya berasal dari suku Bugis, Toraja, Mandar, Buton, Tionghoa, Jawa dan sebagainya. Mayoritas penduduknya beragama IslamPembagian Wilayah : Kota Makassar dibagi menjadi 14 kecamatan, 143 kelurahan, 885 RW dan 4446 RT.Kondisi Geografis : Ketinggian Kota Makassar bervariasi antara 0 - 25 meter dari permukaan laut, dengan suhu udara antara 20° C sampai dengan 32° C. Kota Makassar diapit dua buah sungai yaitu: Sungai Tallo yang bermuara disebelah utara kota dan Sungai Jeneberang bermuara pada bagian selatan kota.Luas wilayah : 128,18 km² (Total 175,77 km2).

B. Perusahaan daerah air minum kota makassar (PDAM)

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap demi tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, berawal pada tahun 1924 dengan dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama Waterleidjding Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50 l/d, kemudian pada jaman pendudukan Jepang tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100 l/d, Air baku diambil dari Sungai Jeneberang terletak 7 km disebelah selatan kota, dipompa melalui saluran tertutup ke Instalasi Ratulangi.

Instalasi Pengolahan Air I Ratulangi Jl. DR. Ratulangi No. 3Dibangun sejak tahun 1924 oleh BelandaKapasitas produksi terpasang 50 l/dIntake Sungguminasa Kab. GowaSumber Air Baku: Sungai Jeneberang.

Tahun 1976 perubahan status PDAM, dari Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Air Minum Kodya Ujung Pandang sesuai dengan Perda No. 21/P/II/1976, dengan kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50 l/d,

disebabkan karena usia. **Instalasi Pengolahan Air II Panaikang** Jl. Urip Somohardjo No. (442335) Kapasitas produksi terpasang 1500 l/d Intake : Jl. Abdullah Dg. Sirua Sumber Air Baku : Sungai Lekopanccing Kab. Maros Melayani Zone di daerah Makassar : 1, 2, 11, 12, 17, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42 Ground Reservoir : 10.000 m3 Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) II Panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 l/d. Sumber Air baku diambil dari Bendung Lekopancing Sungai Maros sejauh 29,6 Km dari Kota Makassar, kemudian tahun 1989 IPA Panaikang ditingkatkan kapasitasnya menjadi 1000 l/d. Kemudian di uprating menjadi 1500 l/d.

Instalasi Pengolahan Air III Antang Jl. Antang Raya Kapasitas produksi terpasang 90 l/d Intake Sal. Air baku IPA II Melayani Zone 34 Ground Reservoir : 106,5 m3 Tahun 1985 melalui paket pembangunan Perum Perumnas dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) III Antang dengan kapasitas awal 20 l/d, kemudian tahun 1992 dibangun IPA Antang 2 (dua) dengan demikian total kapasitas IPA Antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) Instalasi Pengolahan Air. Untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan IPA Antang dimana jumlah pelannggan terus bertambah, maka pada tahun 2003 PDAM Kota Makassar menambah kapasitas produksi IPA Antang dari 40 liter/d menjadi 90 liter/d. Dan saat ini terpasang kapasitas 135 l/d.**Instalasi Pengolahan Air IV Maccini Sombala** Kapasitas Produksi Terpasang 200 l /d Intake : Malengkeri Sumber Air Baku: Sungai Jeneberang Melayani Zone, 16,10 Ground

Reservoir : 400 m3 Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) IV Maccini Sombala kapasitas terpasang 200 l/, sumber air baku Sungai Jeneberang. saat ini telah dilakukan uprating kapasitas produksi menjadi 400 l/d.

C. Visi dan Misi

1. Menjadi Perusahaan Derah Air Minum yang Sehat , untung terkemuka di indonesia yang terbaik ,mandiri & Profeional dan berwawasan global.
2. Memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.Menyediakan air minum yang *Berkualitas, Kuantitas* dan *Kontiunitas* . Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.Menjadikan perusahaan yang profesional dengan sumber daya yang kompetensi dan berdaya saing global. Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas serta berdaya saing global.

D. Struktur organisasi

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau Sumber Daya Manusia pada lingkup perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi sendiri dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan sebelumnya menempatkan orang-orang yang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Bagi HRD sendiri, dengan adanya struktur organisasi, kita dapat mengetahui peran dan tanggung jawab karyawan-karyawannya.

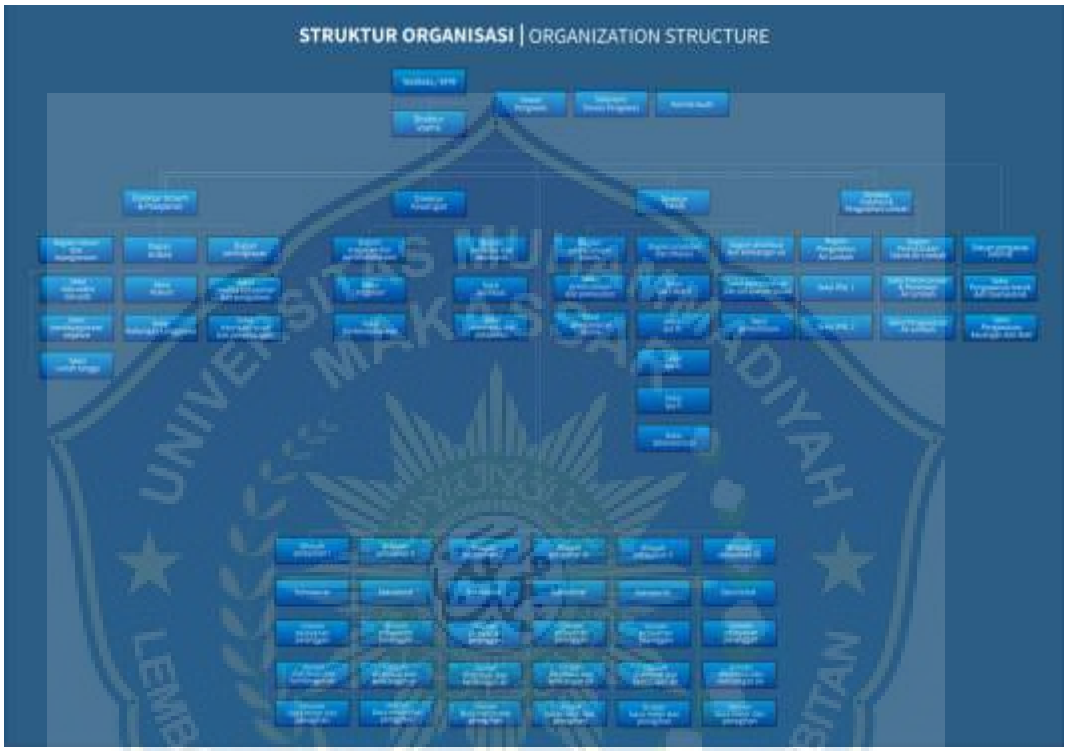
Dengan menempatkan seseorang ke dalam sebuah posisi dalam struktur sesuai dengan kemampuannya juga bisa menjadi patokan HRD dalam menentukan jumlah gaji karyawan bersangkutan. Selanjutnya masih Robbins dan Coulter (2016:322) mendefinisikan bahwa Struktur organisasi adalah pengaturan formal pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini, yang dapat ditampilkan secara visual dalam bagan organisasi, juga melayani banyak tujuan. "*Organizational structure is the formal arrangement of job within an organization. This structure, which can be shown visually in an organizational charts, also serves many purpose*"

Menurut James A. Hall (2011 : 15) "The structure of an organization reflects the distribution of responsibility, authority, and accountability through out the organization" bahwa Struktur organisasi adalah pendistribusian tanggung jawab, wewenang dan akuntabilitas masing – masing bagian dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi menggambarkan kerangka menyeluruh menentukan tugas pekerjaan yang dibagi, dikelompokkan, dikoordinasikan untuk perencanaan, 16 pelaksanaan dan pengawasan aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi. Struktur organisasi akan nampak lebih jelas apabila digambarkan dalam bentuk bagan organisasi, yang disebut badan oranisasi yaitu suatu gambaran dari struktur organisasi yang menunjukan hubungan saluran, aliran organisasi yang sah, dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dalam sebuah struktur organisasi dapat dilihat secara jelas tentang pembangian

wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan setiap orang dalam suatu organisasi tersebut. Dan selanjutnya struktur organisasi yang ada pada perusahaan daerah air minum kota makassar sebagai berikut :

Gambar 4.1 1 Struktur Organisasi PDAM Makassar



E. Penyajian data

Karakteristik responden merupakan profil terhadap objek penelitian yang bias memberikan hasil penelitian tentang perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai Honorer di Perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai kantor. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner terkhusus di bidang kepegawaian yang ada di PDAM, adapun karateristik Responden yang dimasukkan dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

A. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden terbagi menjadi dua kelompok yaitu laki laki dan perempuan pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 1 Karakteristik responden pegawai Tetap berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase
Laki laki	19	51.4%
Perempuan	16	42.8%
Total	35	100%

Sumber : hasil olah data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas, jenis kelamin responden terdiri dari 19 orang atau 51.4% berjenis kelamin laki laki dan 16 orang atau 42.8% berjenis kelamin perempuan sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai Tetap lebih mendominasi laki laki .

Tabel 4.2 1 Karakteristik responden pegawai Honorer berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase
Laki laki	20	57.1%
Perempuan	16	42.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas, jenis kelamin responden terdiri dari 20 orang atau 57.1% berjenis kelamin laki laki dan 16 orang atau 42.8% berjenis kelamin perempuan sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai Honorer lebih mendominasi laki laki.

B. Usia responden

Tabel 4.3 1 Karakteristik usia responden pegawai tetap dikelompokkan sebagai berikut:

Usia	Jumlah responden	Persentase
22- 27 tahun	14	37.8%

27- 32 tahun	11	31.4%
32-37 tahun	5	13.5%
37-43 tahun	5	13.5%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil usia responden menunjukkan bahwa responden yang berusia 22-27 tahun 37.8% , serta usia 27-32 tahun 32.4%, serta usia 32-37 tahun 13.5% , serta 37- 43 tahun 13.5% Maka disimpulkan bahwa rata rata usia responden 22-27 tahun.

Tabel 4.4 1 ***Karakteristik usia responden pegawai Honorer dikelompokkan sebagai berikut :***

Usia	Jumlah responden	Persentase
22-25 tahun	10	28.6%
26-30 tahun	10	28.6%
31-35 tahun	5	13.5%
36-43 tahun	10	28.6%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil responden menunjukkan bahwa responden berusia 22-25 tahun 28.6%, serta usia 26-30 tahun 28.6%, serta usia 31-35 tahun 13.%, serta usia 36-43 tahun 28.6% maka dapat disimpulkan bahwa rata rata responden 22-30 tahun. Menurut Amron (2010) tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat sehingga jelas bahwa tingkat usia mempengaruhi kinerja pegawai.

C. Pendidikan terakhir

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini ;

Tabel 4.5 1 Karakteristik responden pegawai tetap berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Persentase
SMA	10	27.0%
DIPLOMA	5	13.5%

S1	18	48.6%
S2	2	8.1%
Total	35	100%

Sumber: data yang diolah SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam tingkat pendidikan terakhir di dominasi oleh responden yang berpendidikan S1 berjumlah 18 atau 48.6% kemudian responden yang berpendidikan SMA berjumlah 10 atau 27.8% kemudian responden dengan frekuensi terendah berpendidikan S2 berjumlah 2 atau 8.1%.

Tabel 4.6 1 Karakteristik responden pegawai Honorer berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah responden	persentase
SMA	10	27.0%
DIPLOMA	7	20.0%
S1	18	48.6%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh S1 berjumlah 18 orang atau 48.% kemudian pendidikan SMA 10 orang atau 27.0% dan terakhir pendidikan diploma 7 orang atau 20.0%.

2. Analisis deskriptif variabel

Analisis deskripsi variabel menggambarkan tanggapan pegawai di perusahaan daerah air minum kota makassar, pengumpulan data mulai dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab dan lain lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Untuk melihat tanggapan rsponden terhadap

indicator indicator dan juga rata rata skor untuk variabel kinerja pegawai tetap (X), dan variabel kinerja pegawai Honorer (Y) dapat diuraikan sebagai berikut

a. tanggapan responden mengenai kinerja pegawai tetap (x) dan pegawai honorer (y)

variabel kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 5 dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer yaitu **kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama.** Pada kuesioner penulis memasukkan 5 pernyataan yang jawabannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7 1 Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator kuantitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Pernyataan 1: sebagaian besar waktu saya dikantor untuk bekerja

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.8%
Setuju	20	57.3%
Kurang setuju	4	11.1%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan yang paling banyak menjawab adalah setuju 20 orang dengan persentase 57.3% ,sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 27.8 % dan kurang setuju sebanyak 4 orang dengan prsentase 11.1 % dan frekuensi terendah adalah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 2 : saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.8%

Setuju	22	61.1%
Kurang setuju	2	5.6%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 61.1 %, sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 27.8%, kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.6% dan frekuensi terendah adalah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 3: pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan

Pernyataan	**Jumlah responden**	**Persentase**
Sangat setuju	5	13.9%
Setuju	22	61.1%
Kurang setuju	7	19.4%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 61.1 %, sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 13.9%, kurang setuju 7 orang dengan persentase 19.4% dan frekuensi terendah adalah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 4: saya berusaha bekerja lebih baik sesuai waktu kerja yang diberikan

Pernyataan	**Jumlah responden**	**Persentase**
Sangat setuju	18	50.0%
Setuju	11	29.7%
Kurang setuju	5	13.9%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 4 yang paling banyak menjawab adalah sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 50.0 % , setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 29.7 % kurang setuju 5 orang dengan presentase 13.9 %, dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 5: saya mengerjakan tugas sesuai waktu yan diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	9	25.0%
Setuju	20	57.3%
Kurang setuju	5	13.9%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 57.3%, sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 25.0%, kurang setuju 5 orang dengan persentase 13.9% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 6: saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.8%
Setuju	22	61.1%
Kurang setuju	2	5.6%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 6 yang paling banyak menjawab adalah setuju 22 orang dengan persentase 61.1%, sangat setuju 10 orang dengan persentase 27.8% kurang setuju 2 orang dengan persentese 5.6%. dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.8 1 Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator kualitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Pernyataan 1: hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan karyawan lain

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.8%
Setuju	20	57.3%
Kurang setuju	4	11.1%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 1 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 57.3% , sangat setuju 10 orang

dengan persentase 27.8%, kurang setuju 4 orang dengan persentase 11.1%, dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 2: saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang telah ditetapkan perusahaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.8%
Setuju	22	61.1%
Kurang setuju	2	5.6%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 2 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 61.1%, sangat setuju 10 orang dengan persentase 27.8%, kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.6% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 3: saya tidak pernah melakukan kesalahan saat mengerjakan tugas

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	5	13.9%
Setuju	22	61.1%
Kurang setuju	7	19.4%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataaan 3 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 61.1%, sangat setuju 5 orang dengan persentase 13.9 % kurang setuju 7 orang dengan persentase 19.4% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 4: saya memahami dan mengusai tugas yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	18	50.0%
Setuju	11	29.7%
Kurang setuju	5	13.9%

Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 4 yang paling banyak menjawab adalah sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 50.0% , setuju 12 orang dengan persentase 33.3%, kurang setuju 5 orang dengan persentase 13,9% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 5 : standar pekerjaan saya yang ditetapkan oleh atasan selama ini dapat saya capai

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	9	25.0%
Setuju	20	57.3%
Kurang setuju	5	13.9%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 57.3%, sangat setuju 9 orang dengan persentase 25.0% kurang setuju 5 orang dengan persentase 13.9%, dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.9 1Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator ketepatan waktu bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Pernyataan 1: saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	6	16.2%
Setuju	26	70.3%
Kurang setuju	2	5.4%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 1 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 70.3% ,sangat setuju 6 orang dengan

persentase 16.2% kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.4% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 2 : saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	14	37.8%
Setuju	18	48.6%
Kurang setuju	2	5.4%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 2 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 48.6 %, sangat setuju 14 orang dengan persentase 37.8% kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.4%, dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan frekuensi 2.8%.

Pernyataan 3 : selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.0%
Setuju	25	55.6%
Kurang setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 3 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 55.6%, dan sangat setuju 10 orang dengan persentase 27.0% .

Pernyataan 4 : waktu mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	12	32.4%
Setuju	18	48.6%
Kurang setuju	4	10.8%
Tidak setuju	1	2.8%

Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 4 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 48.6 % sangat setuju 12 orang dengan persentase 32.4%, kurang setuju 4 orang dengan persentase 10.8% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 5 : saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.0%
Setuju	18	48.6%
Kurang setuju	6	16.2%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab adalah setuju 18 orang dengan persentase 48.6 %, sangat setuju 10 orang dengan persentase 27.0%, kurang setuju 6 orang dengan persentase 16.2% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang 2.8%.

Pernyataan 6 : saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya bias mengerjakan pekerjaan lainnya.

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	4	10.8%
Setuju	26	70.3%
Kurang setuju	2	5.4%
Tidak setuju	3	13.9%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 6 yang paling banyak menjawab adalah setuju 26 orang dengan persentase 70.3%, sangat setuju 4 orang dengan persentase 10.8 %, tidak setuju 3 orang dengan persentase 13.9% dan frekuensi terendah 2 orang dengan persentase 5.4%.

Tabel 4.10 1 Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator kerja sama bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Pernyataan 1 : saya bias melebihi target pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	8	21.6%
Setuju	18	48.6%
Kurang setuju	8	21.6%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 1 yang paling banyak menjawab setuju adalah sebanyak 18 orang dengan persentase 48.6%, sangat setuju 8 orang dengan persentase 21.6% , kurang setuju 8 orang dengan persentase 21.6% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang 2.8%.

Pernyataan 2 : saya cepat dalam bertindak/ mengambil keputusan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	14	37.8%
Setuju	20	54.1%
Kurang setuju	1	2.8%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 2 yang paling banyak menjawab setuju adalah sebanyak 20 orang dengan persentase 54.1% dan sangat setuju 14 orang dengan persentase 37.8% dan frekuensi terendah kurang setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 3 : saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	22	59.5%
Setuju	12	33.3%
Kurang setuju	1	2.8%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 3 yang paling banyak menjawab sangat setuju 22 orang dengan persentase 59.5%, dan setuju 12 orang dengan persentase 33.3% dan frekuensi terendah kurang setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 4 : saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	18	48.6%
Setuju	13	34.3%
Kurang setuju	3	8.1%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 4 yang paling banyak menjawab sangat setuju adalah sebanyak 18 orang dengan persentase 48.6% ,setuju 13 orang dengan persentase 34.3%, kurang setuju 3 orang dengan persentase 8.1% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 5 : saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	8	21.6%
Setuju	18	48.6%
Kurang setuju	8	21.6%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	3	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab setuju adalah sebanyak 18 orang dengan persentase 48.6%, sangat setuju 8 orang dengan persentase 21.6% kurang setuju 8 orang dengan persentase 21.6% dan frekuensi terendah tidak setuju 2.8%.

Pernyataan 6 : saya mampu membangun hubungan kerjasama antar rekan kerja

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	2	58.9%
Setuju	11	29.7%
Kurang setuju	2	5.4%
Tidak setuju	1	2.8%

Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 6 yang paling banyak menjawab sangat setuju adalah sebanyak 21 orang dengan persentase 58.9%, setuju 11 orang dengan persentase 29.7%, kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.4% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.11 1 Tanggapan responden pegawai tetap tentang indikator tanggung jawab bisa dilihat pada tabel dibawah ini

pernyataan 1 : saya selalu menjaga ketertiban dan ketenangan dilingkungan kerja demi kelangsungan perusahaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	11	30.6%
Setuju	20	55.6%
Kurang setuju	3	8.3%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 1 yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 55.6%, sangat setuju 11 orang dengan persentase 30.6%, kurang setuju 3 orang dengan perentase 8.3% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 2 : saya memiliki ketepatan, ketelitian dan kerapian di dalam bekerja

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.8%
Setuju	22	61.1%
Kurang setuju	2	5.6%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 2 yang paling banyak menjawab adalah setuju 22 orang dengan persentase 61.1% ,sangat setuju 10 orang dengan persentase 27.8%, kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.6% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 3 : saya melaksanakan pekerjaan secara professional

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	5	13.9%
Setuju	22	61.1%
Kurang setuju	7	19.4%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 3 yang paling banyak menjawab adalah setuju 22 orang dengan persentase 66.1% , kurang setuju 7 orang dengan persentase 19.4%, sangat setuju 5 orang dengan persentase 13.9% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan frekuensi 2.8%.

Pernyataan 4 : saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	17	47.2%
Setuju	11	30.6%
Kurang setuju	6	16.7%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan Item pernyataan 4 yang paling banyak menjawab adalah sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 47.2%, setuju 11 orang dengan persentase 30.6% kurang setuju 6 orang dengan persentase 10.7% dan frekuensi terendah 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 5 : saya melaksanakan perintah atasan secara teliti dan tekun

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.8%
Setuju	20	55.6%
Kurang setuju	4	11.4%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
kuantitas	35	16	24	18.97	.413	2.443
kualitas	35	14	24	19.80	.445	2.632
kejujuran	35	16	24	18.94	.345	2.043
kerjasama	35	13	20	15.77	.301	1.784
tanggung jawab	35	16	24	18.97	.344	2.036
Valid N (listwise)	35					

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 55.6% , sangat setuju 10 orang dengan persentase 27.8% kurang setuju 4 orang dengan persentase 11.4% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.12 1 Descriptive Statistics

Berdasarakan tabel diatas adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang terdiri dari laki laki sebanyak 18 orang dengan persentase 51.4% dan perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 48.5% ,

1) dari data tersebut diperoleh nilai minimum dari variabel **kuantitas** sebesar 16 dan nilai maximun sebesar 24 dengan nilai mean 18.97 serta standar deviation 2.443.
2) nilai minimum variabel **kualitas** sebesar 14 dan nilai maximum sebesar 24 dengan nilai mean 19.80 serta standar deviation 2.632.
3) nilai minimum variabel **kejujuran** sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 24 dengan nilai mean 18.94 serta standar deviation 2.632.
4) nilai minimum dari variabel **kerja sama** sebesar 13 dan nilai maximum sebesar 20 dengan nilai mean 15.77 serta standar deviation 2.043.

5) nilai minimum dari variabel **tanggung jawab** sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 24 dengan nilai mean 18.97 serta standar deviation 2.036.16 dan nilai maximum sebesar 24 dengan nilai mean 18.94 serta standar deviation 2.632. nilai minimum dari variabel **kerja sama** sebesar 13 dan nilai maximum sebesar 20 dengan nilai mean 15.77 serta standar deviation 2.043 , nilai minimum dari variabel **tanggung jawab** sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 24 dengan nilai mean 18.97 serta standar deviation 2.036.

Tabel 4.13 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator kuantitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Pernyataan 1 : sebagian besar waktu saya dikantor untuk bekerja

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	6	17.1%
Setuju	27	77.1%
Kurang setuju	2	5.7%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 1 yang paling banyak menjawab adalah setuju 27 orang dengan persentase 77.1% , sangat setuju 6 orang dengan persentase 17.1% dan frekuensi terendah kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.7%.

Pernyataan 2 : saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	14	27.8%
Setuju	19	55.6%
Kurang setuju	2	13.9%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas Item pernyataan 2 yang paling banyak menjawab setuju adalah 19 orang dengan persentase 54.3%, sangat setuju 14 orang dengan

persentase 40.0%, dan frekuensi terendah kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.4%.

Pernyataan 3 : Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	27.8%
Setuju	25	55.6%
Kurang setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 3 yang paling banyak menjawab setuju adalah 25 orang dengan persentase 55.6%, dan frekuensi terendah sangat setuju 10 orang dengan persentase 27.8%.

Pernyataan 4 : saya berusaha bekerja lebih baik sesuai waktu kerja yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	12	27.8%
Setuju	20	55.6%
Kurang setuju	3	13.9%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 4 yang paling banyak menjawab setuju 20 orang dengan persentase 55.6%, dan sangat setuju 12 orang dengan persentase 27.8%, kurang setuju 3 orang dengan persentase 13.9%.

Pernyataan 5 :saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	28.6%
Setuju	20	57.1%
Kurang setuju	5	14.3%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab setuju 20 orang dengan persentase 57.1%, sangat setuju 10 orang dengan persentase 28.6 dan frekuensi terendah kurang setuju 5 orang dengan persentase 14,3%.

Pernyataan 6: saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	4	11.4%
Setuju	25	71.4%
Kurang setuju	2	5.7%
Tidak setuju	4	11.4%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 6 yang paling banyak menjawab setuju 25 orang dengan persentase 71.4%, sangat setuju dan tidak setuju nilainya sama masing masing menjawab 4 orang dengan persentase 11.4% dan frekuensi terendah kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.7%.

Tabel 4.14 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator kualititas bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Pernyatan 1 : hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan karyawan lain

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	8	22.9%
Setuju	20	57.1%
Kurang setuju	7	20.0%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 1 yang paling banyak menjawab setuju 20 orang dengan persentase 57.1%, sangat setuju 8 orang dengan persentase 22.9% dan frekuensi terendah 7 orang dengan persentase 20.0%.

Pernyataan 2 : saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang telah ditetapkan perusahaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	14	11.4%
Setuju	21	71.4%
Kurang setuju	-	-

Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 2 yang paling banyak menjawab setuju 21 orang dengan persentase 71.4% dan frekuensi terendah sangat setuju 14 orang dengan persentase 11.4%.

Pernyataan 3 : saya jarang melakukan kesalahan saat mengerjakan tugas

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	14	40.0%
Setuju	21	60.0%
Kurang setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas pernyataan 3 yang paling banyak menjawab adalah setuju 21 orang dengan persentase 60.0% dan sangat setuju 14 orang dengan persentase 40.0%.

Pernyataan 4 : saya berusaha bekerja lebih baik sesuai waktu yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	17	48.6%
Setuju	15	42.9%
Kurang setuju	3	8.6%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas pernyataan 4 yang paling banyak menjawab adalah sangat setuju 17 orang dengan persentase 48.6%, setuju 15 orang dengan persentase 42.9% dan frekuensi terendah kurang setuju 3 orang dengan persentase 8.6%.

Pernyataan 5 : saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	8	22.9%
Setuju	19	54.3%

Kurang setuju	8	22.9%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab adalah setuju 19 orang dengan persentase 54.3%, sangat setuju dan kurang setuju sama sama berjumlah 8 orang dengan persentase 22.9%.

Pernyataan 6 : saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	23	65.7%
Setuju	10	28.6%
Kurang setuju	2	5.7%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 6 yang paling banyak menjawab adalah sangat setuju 23 orang dengan persentase 65.7%, setuju 10 orang dengan persentase 28.6% dan frekuensi terendah kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.7%.

Tabel 4.15 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator ketepatan waktu tabel dibawah ini

Pernyataan 1 : saya bisa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	28.6%
Setuju	21	60.0%
Kurang setuju	4	11.4%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 1 yang paling banyak menjawab adalah setuju 21 orang dengan persentase 28.6% , sangat setuju 10 orang dengan persentase 65.7% dan frekuensi terendah kurang setuju 4 orang dengan persentase 5.7%

Pernyataan 2 : saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	28.6%
Setuju	23	65.7%
Kurang setuju	2	5.7%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 2 yang paling banyak menjawab adalah setuju 23 orang dengan persentase 65.7%, setuju 10 orang dengan persentase 28.6%, dan frekuensi terendah kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.7%.

Pernyataan 3 : selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapakan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	5	14.3%
Setuju	22	62.9%
Kurang setuju	7	20.0%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 3 yang paling banyak menjawab adalah setuju 22 orang dengan persentase 62.9%, kurang setuju 7 orang dengan persentase 20.0%, sangat setuju 5 orang dengan persentase 14.3% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 4 : waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	18	51.4%
Setuju	12	34.3%
Kurang setuju	5	14.3%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 4 yang paling banyak menjawab adalah sangat setuju 18 orang dengan persentase 51.4%, setuju 12 orang dengan

persentase 34.3% dan frekuensi terendah kurang setuju 5 orang dengan persentase 14.3%

Pernyataan 5 : saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	9	25.7%
Setuju	21	60.0%
Kurang setuju	5	14.3%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab adalah setuju 21 orang dengan persentase 60.0%, sangat setuju 9 orang dengan persentase 25.7% dan frekuensi terendah kurang setuju 5 orang dengan persentase 14.3%.

Pernyataan 6 : saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya bias mengerjaka tugas lainnya

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	28.6%
Setuju	23	65.7%
Kurang setuju	2	5.7%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 6 yang paling banyak menjawab adalah setuju 23 orang dengan persentase 65.7%, sangat setuju 10 orang dengan persentase 28.6% dan frekuensi terendah kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.7%.

Tabel 4.16 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator kerja sama bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Pernyataan 1 : saya bisa melebihi target pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	6	17.1%
Setuju	26	74.3%
Kurang setuju	3	8.3%

Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasrakan tabel diatas item pernyatan yg paling banyak menjawab adalah setuju 26 orang dengan persentase 74.3%, sangat setuju 17.1 %, dan frekuensi terendah kurang setuju 3 orang dengan persentase 8.3%

Pernyataan 2 : saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	8	22.9%
Setuju	24	68.6%
Kurang setuju	3	8.6%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan yang paling banyak menjawab adalah setuju 24 orang dengan persentase 68.6%, sangat setuju 8 orang dengan persentase 22.9%, dan frekuensi terendah kurang setuju 3 orang dengan persentase 8.6%.

Pernyataan 3 : saya mampu membagi waktu istirahat dalam pekerjaan.

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	28.6%
Setuju	23	65.7%
Kurang setuju	2	5.7%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan yang paling banyak menjawab adalah setuju 23 orang dengan persentase 65.7%, sangat satuju 10 orang dengan persentase 28.6%, dan frekuensi terendah kurang setuju 2 orang dengan persentase 8.6%.

Pernyataan 4 : saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	9	25.7%
Setuju	22	62.9%

Kurang setuju	4	11.4%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan yang paling banyak menjawab adalah setuju 22 orang dengan persentase 62.9%, sangat setuju 9 orang dengan persentase 25.7% dan frekuensi terendah kurang setuju 4 orang dengan persentase 11.4%

Pernyataan 5 : saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	14	40.0%
Setuju	18	51.4%
Kurang setuju	3	8.6%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan yang paling banyak menjawab adalah setuju 18 orang dengan persentase 51.4%, sangat setuju 14 orang dengan persentase 40.0%, dan frekuensi terendaha kurang setuju 3 orang dengan persentase 8.6%

Pernyataan 6 : saya mampu membangun hubungan kerjasama antar rekan kerja

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	12	34.3%
Setuju	22	62.9%
Kurang setuju	1	2.8%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item yang paling banyak menjawab adalah setuju 22 orang dengan persentase 62.9%, sangat setuju 12 orang dengan persentase 34.3% dan frekuensi terendaha kurang setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.17 1 Tanggapan responden pegawai Honorer tentang indikator tanggung jawab bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Pernyataan 1 : saya selalu menjaga ketertiban dan ketenangan dilingkungan kerja demi kelangsungan perusahaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	28.6%
Setuju	21	60.0%
Kurang setuju	4	11.4%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 1 yang paling banyak menjawab adalah setuju 21 orang dengan persentase 60.0%, sangat setuju 10 orang dengan persentase 28.6%, dan frekuensi terendah 4 orang dengan persentase 11.4%.

Pernyataan 2 :saya memiliki ketepatan, ketelitian dan kerapian dalam bekerja

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	10	28.6%
Setuju	23	65.7%
Kurang setuju	2	5.7%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 2 yang paling banyak menjawab adalah setuju 23 orang dengan persentase 65.7%, sangat setuju 10 orang dengan persentase 28.6% dan frekunesi terendah kurang setuju 2 orang dengan persentase 5.7%.

Pernyataan 3: saya melaksanakan pekerjaan secara profesional

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	5	14.3%
Setuju	23	65.7%
Kurang setuju	6	17.1%
Tidak setuju	1	2.8%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 3 yang paling banyak menjawab setuju 23 orang dengan persentase 65.7%, sangat setuju 5 orang dengan persentase

14.3% kurang setuju 6 orang dengan persentase 17.1% dan frekuensi terendah tidak setuju 1 orang dengan persentase 2.8%.

Pernyataan 4 : saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	18	51.4%
Setuju	12	34.3%
Kurang setuju	5	14.3%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 4 yang paling banyak menjawab sangat setuju 18 orang dengan persentase 51.4%, setuju 12 orang dengan persentase 34.3% dan kurang setuju 5 orang dengan persentase 14.3%.

Pernyataan 5 : saya melaksanakan perintah atasan secara teliti dan tekun

Pernyataan	Jumlah responden	Persentase
Sangat setuju	9	25.7%
Setuju	21	60.0%
Kurang setuju	5	14.3%
Tidak setuju	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas item pernyataan 5 yang paling banyak menjawab setuju 21 orang dengan persentase 60.0%, sangat setuju 9 orang dengan persentase 25.7% dan frekuesi terendah 5 orang dengan persentase 14.3%.

Tabel 4.18 1 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kuantitas	35	16.00	24.00	18.9429	2.04282
kualitas	35	16.00	24.00	18.9714	2.44331
kejujuran	35	16.00	24.00	18.9714	2.03623
kerjasama	35	14.00	24.00	19.8000	2.63238
tanggungjawb	35	13.00	20.00	15.8571	1.71743
Valid N (listwise)	35				

1) Berdasarkan tabel diatas adapun jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 35 orang pegawai Honorer sebanyak 20 orang laki laki dengan persentase 57.1% dan perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 42.9% Dari data tersebut diperoleh nilai minimum dari variabel **kuantitas** sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 24 dengan nilai mean 18.94 serta standard deviation 2.042,
2) Nilai minimum dari variabel **kualitas** sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 24 dengan nilai mean 18.94 serta Standar deviation 2.443.
3) Nilai minimum dari variabel **kejujuran** sebesar 16 dan nilai maximum 24 dengan nilai mean 18.97 serta Standar deviation 2.035.
4) Nilai minimum dari variabel **kerja sama** sebesar 14 dan nilai maximum sebesar 24 dengan nilai mean 19.800 serta Standar deviation 2.632
5) Nilai minimum dari variabel **tanggung jawab** sebesar 13 dan nilai maximum sebesar 20 dengan nilai mean 15.85 serta Standar deviation 1.717.

2) **Uji asumsi klasik**

bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya yaitu untuk memastikan bahwa didalam model regresi linear berganda yang digunakan mempunyai data yang terdistribusi normal bebas dari normalitas, outokorelasi dan multikolinieritas.

Test homogenty

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
kinerja pegawai PNS dan HONORER	Based on Mean	2.489	1	68	.119
	Based on Median	1.999	1	68	.162
	Based on Median and with adjusted df	1.999	1	67.922	.162
	Based on trimmed mean	2.461	1	68	.121

Tests of Normality

		Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
kinerja pegawai PNS dan HONORER	PEGAWAI PNS	.198	35	.019	.917	35	.011
	PEGAWAI HONORER	.096	35	.200*	.957	35	.185

Tabel 4.3 Uji multikolineritas Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.552	4.156		5.186	.000		
	kuantitatif	.068	.133	.063	.515	.609	.941	1.063
	kualitatif	-.241	.106	-.279	-2.282	.026	.941	1.063
	kejujuran	.021	.105	.025	.199	.843	.905	1.105
	kerjasama	-.094	.117	-.097	-.804	.424	.972	1.029

a. Dependent Variable: tanggung jawab

- Berdasarkan nilai tolerance jika nilai tolerance > 0.10 artinya tidak terjadi multikolineritas

  jika nilai tolerance < 0.10 artinya terjadi multikolineritas.

- Berdasarkan nilai VIF jika nilai vif < 10.00 artinya tidak terjadi multikolinieritas

  jika nilai vif > 10.00 artinya terjadi multikolineritas.

3) **Uji statistic**

Pada tahap ini akan dilakukan analisis komparatif antara kinerja keryawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dengan menggunakan uji t sample bebas berikut ini diperoleh uji statistic *independent sampel t-test.*

Tabel 4.4 Independent sample test

	Levene test equality Of variance		t-test for equality of means						
Kinerja PNS & HONORER	f	sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	2489	119	1473	68	.145	-.829	.563	-1.951	.294
Equal variance assumed			-1.473	63.961	.146	-.829	563	-1.952	.295

Dari hasil uji statistik di atas maka diperoleh nilai dari t_{hitung} sebesar -1.473 dengan derajat signifikan sebesar .145 dengan melihat hasil tersebut maka bisa kita ambil dasar keputusan untuk H_o diterima dan H_a ditolak karena derajat signifikasi 0.145 diatas 0.05 kesimpulan yang bisa diambil adalah tidak ada perbedaan siginifikan antara kinerja pegawai tetap dan karyawan honorer.

Pembahasan

a. Kinerja terhadap karyawan tetap dan honorer

Berdasarkan uji statistic *independent sample t-tes* bahwa nilai signifikasi (sig) 0,145 > 0,05 yang artinya ada tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan honorer. Kinerja pegawai tetap dan honorer dominan pada

kaulitas kerja yang mengacu pada pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki salah satunya pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan pencapaian kinerja yang baik oleh individu maupun perusahaan merupakan satu hal yang sangat penting bahkan pencapaian itu progress yang positif yang harus diapresiasi oleh perusahaan itupun kurang lebih sejalan dengan prinsip pegawai honorer.

Metode pengabsahan data

4) Uji validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari persen corrected item total corelations dari r-tabel (pada taraf signifikasi (5%) yang diperoleh melalui DF(degree of freedom) (bhuono 2015:72).

1. **Kuantitatif** pegawai tetap dan pegawai honorer dengan 70 sampel meunjukkan seluruh intrumen valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai tetap dan honorer pada PDAM kota makassar :

Tabel 4.5 hasil pengujian validitas

	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1.	X1	0, 384	0,235	Valid
2.	X1	0,383	0,235	valid
3.	X1	0,789	0,235	valid
4.	X1	0,471	0,235	valid
5.	X1	0,603	0,235	valid
6.	X1	0,569	0,235	valid

2. **Kualitas** pegawai tetap dan pegawai honorer dengan 70 sampel meunjukkan seluruh intrumen valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai tetap dan honorer pada PDAM kota makassar :
3. **Kejujuran** pegawai tetap dan pegawai honorer dengan 70 sampel meunjukkan seluruh intrumen valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai tetap dan honorer pada PDAM Kota Makassar.

no	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1.	X3	0, 397	0,235	Valid
2.	X3	0,357	0,235	valid
3.	X3	0,807	0,235	valid
4.	X3	0,518	0,235	valid
5.	X3	0,651	0,235	Valid

4. **Kerja sama** pegawai tetap dan pegawai honorer dengan 70 sampel meunjukkan seluruh intrumen valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai tetap dan honorer pada PDAM kota makassar :

Hasil ujian validitas

no	pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	**x4**	**0.384**	**0.235**	**valid**
2.	**x4**	**0.304**	**0.235**	**valid**
3.	**x4**	**0.789**	**0.235**	**valid**
4.	**x4**	**0.471**	**0.235**	**valid**
5.	**x4**	**0.603**	**0.235**	**valid**
6.	**x4**	**0.569**	**0.235**	**valid**

5. **Tanggung jawab** pegawai tetap dan pegawai honorer dengan 70 sampel meunjukkan seluruh intrumen valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai tetap dan honorer pada PDAM kota makassar :

Tabel hasil Pengujian validitas

no	pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	**x5**	**0.393**	**0.235**	**valid**
2.	**x5**	**0.402**	**0.235**	**valid**
3.	**x5**	**0.788**	**0.235**	**valid**
4.	**x5**	**0.583**	**0.235**	**valid**

5.	**x5**	**0.387**	**0.235**	**valid**

5). Uji Reliabilitas

Merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpa melalui program computer *SPSS.*

Indicator	Pegawai tetap		Pegawai honorer	
	Cronbach's alpha	Nof items	Cronbach"s alpha	Nof items
Kuantitas	0,714	6	0,749	6
kualitas	0,721	6	0.626	6
kejujuran	0,760	6	0.668	6
Kerja sama	0,690	6	0.659	6
Tanggung jawab	0,791	5	0,709	5

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semuua variabel nyatakan reliabel apabila nilai cronbcah`s alpha diatas 0.60 ini menunjukkan telah melewati batas koefisien reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item item pada masing masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

- Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa meskipun pegawai tetap memiliki tingkat yang lebih dari segi quality karena pegawai tetap atau PNS di perusahaan tersebut yang sebagian besar di isi oleh pegawai yang bergelar S1 sampai dengan S2 dengan mereka tetap memiliki kualitas individu dan profesional dalam bekerja sesuai dengan apa yang pernah mereka dapatkan di jenjang perguruan tingginya.
- Sedangkan pegawai Honorer di perusahaan tersebut mulai dari tamatan SMA sampai dengan S1 juga menunjukkan personalty yang tidak kalah bagusnya dan profesionalnya mereka juga mempunyai jam kerja yang sama dan pembagian topuksi kerja yang sama juga sehingga tidak ada pembagian yang khusus.
- Pernyataan tersebut sesuai dengan fakta yang ada di perusahaan PDAM dan lebih diperkuat oleh pengolaan data yang telah peneliti lakukan melalui pembagian kuesioner dan pengimputan data menggunakan aplikasi SPSS dari hasi perhitungan yang diperoleh bahwa nilai signifikasi (sig) 0,145 > 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan honorer.
- Kinerja pegawai tetap dan honorer dominan pada kaulitas kerja yang mengacu pada pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai

yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki salah satunya pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan pencapaian kinerja yang baik oleh individu maupun perusahaan merupakan satu hal yang sangat penting bahkan pencapaian itu progress yang positif yang harus diapresiasi oleh perusahaan itupun kurang lebih sejalan dengan prinsip pegawai honorer.

B. Saran

Adapun saran saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian in adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan pelatihan agar pengetahuan tentang dunia kerja lebih meningkat baik di pegawai tetap maupun pegawai honorer karena merupakan salah satu sarana bagi perusahaan untuk mengenalkan satu sama lain agar dalam melakukan pekerjaan bias bekerja sama lebih baik sesuai yang diinginkan perusahaan.
2. Pihak perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam melakukan penilaian kinerja agar dari pihak pegawai honorer terus bekerja dengan baik agar mereka bias diangakat menjadi pegawai tetap sebaliknya dengan pegawai tetap sehinggam mereka bias serius dalam kenaikan jabatannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ike, R. (2008). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Andi*.

Wijaksono Nurhidayanti Yuli Budianti,perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada FMIPA UNDIP, J.Dinamika sosbud volume 13 nomor 1,juni 2011:66 – 80.

Handoko, H, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yokyakarta: BBPE.

Husni, Lalu, 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Herniah, H., & Sudirman, S. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pada Pt. Pln (Persero) Area Makassar. Jurnal Mirai Management, 5(2).

Lestari, E.D., 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Psikologi UMS

Putri, Nurhikmah, 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing. Studi Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar. Skripsi: UIN Alauddin Makassar.

Nedeng, I Wayan, 2003. Outsourcing dan PKWT. Jakarta: PT. Lembangtek

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Jusuf, E., Tiong, P., Baharuddin, S. M., & Soemaryo, P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pradina Pustaka.

Syofian Siregar. (2013).Metodologi penelitian kuantitatif, jakarta; kencana.

Sugiyono.(2014)metode penelitian kuantitatif,kualitatif,kombinasi (mixed methods). Bandung.Alfabeta,

Sutrisno Edy.2019,Manjamen sumber daya manusia (Edisi pertama), Jakarta : Kencana pers.

Suhartini, kinerja pegawai,makassar ; Alauddin University press,2012

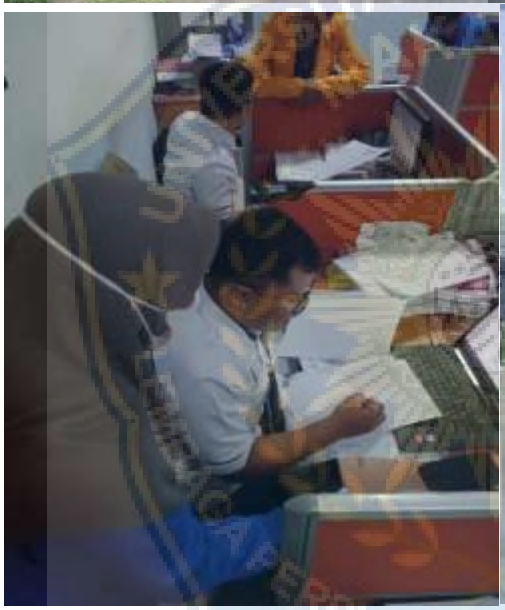
kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pd

Khadijah, S., & Kurniawaty., Jusuf E., & Dkk (2022). Manajemen sumber daya manusia. Pradina pustaka.

Rivai,veitzhal,elle janfaru sangala,manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi kedua). Jakarta: rajawali pers,2011

L A M P I R A N

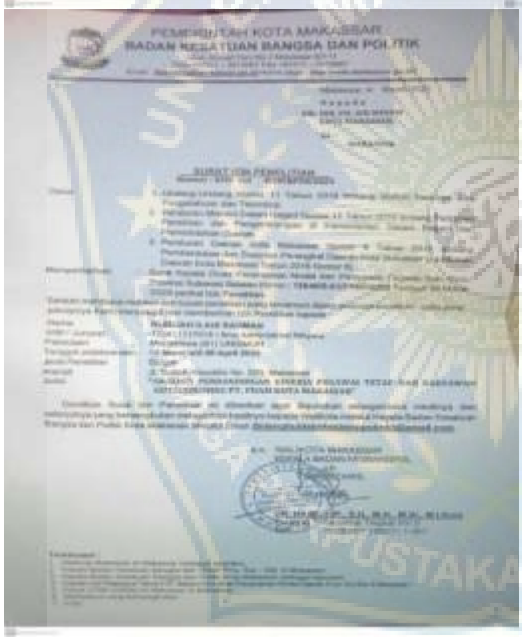
PDAM



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

"ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBAB DAN KARYAWAN OUTSOURCHING PT. PDAM KOTA MAKASSAR"

PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KOTA MAKASSAR



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KUESIONER PENELITIAN

Assaalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Bapak/ibu/sdr/I yang saya hormati, saya mahasiswa universitas muhammadiyah Makassar sedang melakukan penelitian di kantor PDAM kota makassar.Penelitian yang saya lakukan berjudul " analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer " penelitian ini adalah rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan bapak/ibu/sdr/I untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, saya berharap bpk/ibu/sdr/I menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang bpk/ibu rasakan, lakukan, alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal.. bpk/ibu/sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai kode etik saya penelitian saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan bpk/ibu/sdr/ mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya untuk itu samapaikan terima kasih atas kerja samanya.

Petunjuk pengisian

Bapak/ibu/sdr/I sesuai dengan apa yang bpk//ibu/sdr/ berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tand checklist satu dari 4 kolom dengan keterangan sebagai berikut.

SS	S	KS	TS
SANGAT SETUJU	SETUJU	KURANG SETUJU	TIDAK SETUJU

NO	Pernyataan **Kinerja berdasarkan kuantitas**	SS	S	KS	TS
1.	Sebagian besar waktu saya dikantor untuk bekerja				
2.	Sayamampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan .				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan				

4.	Saya bekerja lebih baik sesuai waktu kerja yang diberikan				
5.	Saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang diberikan				
6.	Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan				
NO	**Kinerja berdasarkan kualitas**				
1.	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan pegawai lain				
2.	saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang telah ditetapkan perusahaan				
3.	Saya jarang melakukan kesalahan saat mengerjakan tugas				
4.	Saya menguasai dan memahami tugas yang diberikan				
5.	Standar pekerjaan yang ditetapkan oleh atasan selama ini dapat saya capai				
NO	**Kinerja berdasarkan ketepatan waktu**				
1.	Saya bisa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan				
2.	Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan				
3.	Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan				
4.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat				
5.	Waktu pengerjaan tugas lebih cepat dari waktunya lebih cepat dari sebelumnya				
NO	**Kinerja berdasarkan afektivitas**				

1.	Saya bisa melebihi target pekerjaan yang diberikan				
2.	Saya cepat dalam bertindak mengambil keputusan				
3.	Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja				
4.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
5.	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi				
6.	Saya mampu membangun hubungan kerja sama antar rekan kerja				

BAB I Nurliah ilahi rahman - 105611117019

ORIGINALITY REPORT

7% SIMILARITY INDEX | 2% INTERNET SOURCES | 0% PUBLICATIONS | 5% STUDENT PAPERS

LULUS

turnitin

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Okaloosa-Walton Community College Student Paper	2%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
3	duniamu38.blogspot.com Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Cendrawasih Student Paper	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

AB II Nurliah ilahi rahman - 105611117019

11 % MILARITY INDEX

10 % INTERNET SOURCES

1 % PUBLICATIONS

2 % STUDENT PAPERS

MARY SOURCES

1 123dok.com Internet Source 5 %

2 repository.uir.ac.id 3 %

3 Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV Student Paper 1 %

4 repository.upstega... 1 %

5 ejournal.unsrat.ac.id 1 %

6 Submitted to Binus University International Student Paper 1 %

LULUS

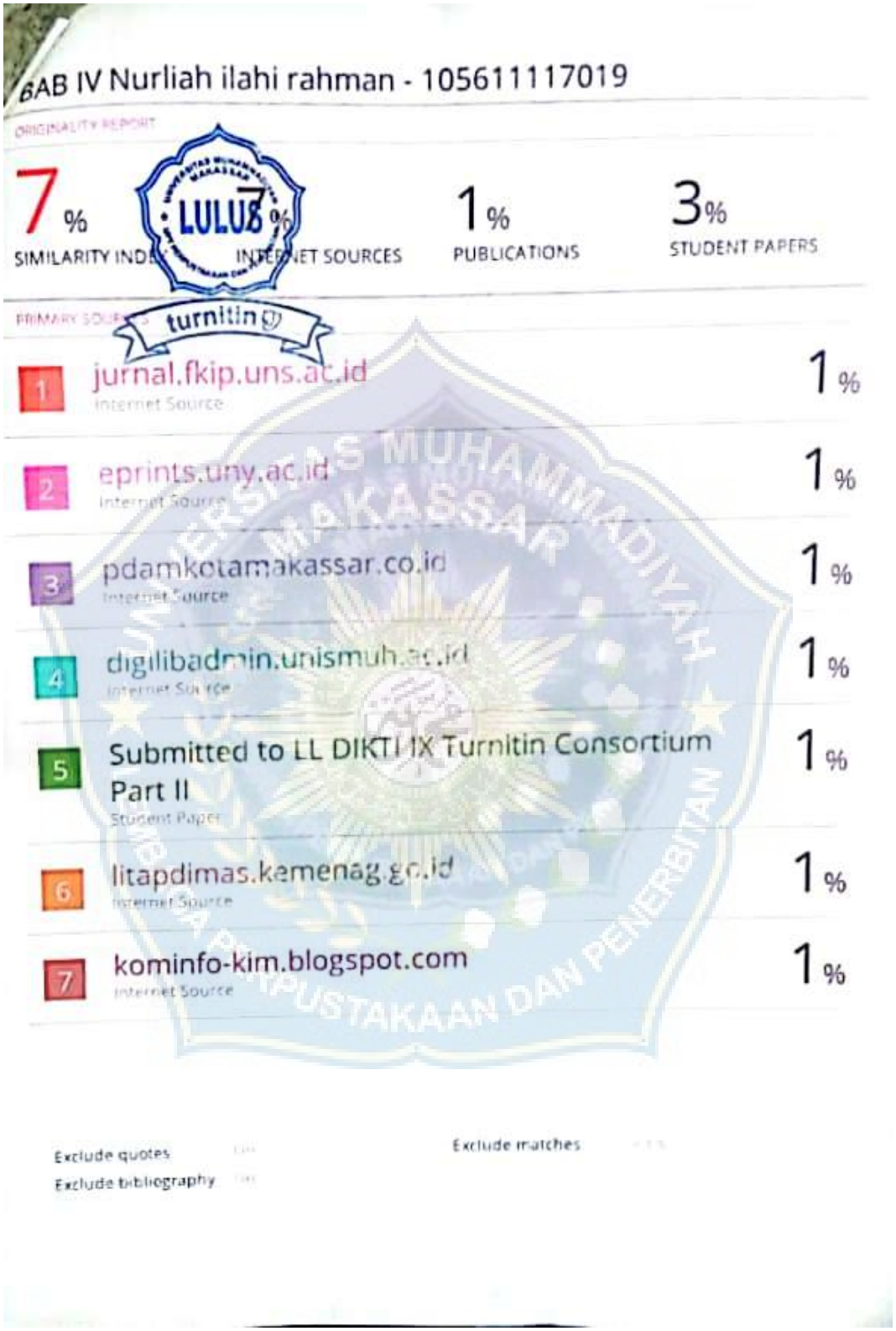
turnitin

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

Nurliah ilahi rahman - 105611117019
6%
6%
0%
3%
PUBLICATIONS
STUDENT PAPERS
LULUS
turnitin
www.coursehero.com
3%
digilibadmin.unismuh.ac.id
2%
Submitted to Universitas Putera Batam
2%
Exclude quotes
Exclude bibliography



BAB IV Nurliah ilahi rahman - 105611117019

ORIGINALITY REPORT

7%	7%	1%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

LULUS

turnitin

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.fkip.uns.ac.id Internet Source	1%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
3	pdamkotamakassar.co.id Internet Source	1%
4	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	1%
6	litapdimas.kemenag.go.id Internet Source	1%
7	kominfo-kim.blogspot.com Internet Source	1%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

BAB V Nurliah ilahi rahman - 105611117019

2% SIMILARITY INDEX

0% INTERNET SOURCES

0% PUBLICATIONS

0% STUDENT PAPERS

1 andryferdinanddito.blogspot.com 2%

Internet Source

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

LULUS
turnitin
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat Kantor: Jl Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593 Fax.(0411) 865588

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurliah Hafu Rahman
NIM : 105611117019
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 11 Juli 2023
Mengetahui
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurjinah, S.Ag., M.I.P
NBM. 964 291

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website : www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Daftar Riwayat Hidup

Nurliah Ilahi Rahman. Lahir di Makassar 06 agustus 2000. Penulis merupakan anak dari pasangan Alm bapak ABD.Rahman S.E dan ibu Dra. Dina ngala penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikanya di jenjang bangku sekolah dasar pada tahun 2013 di SD Negeri bawakaraeng 1 Makassar, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Makassar (tamat 2016), dan melakukan pendidikan ditahap selanjutnya di SMA Negeri 16 Makassar (tamat 2019). Setelah lulus di bangku Sekolah Menengah Atas, penulis kemudian melanjutkan pendidikan di bangku kuliah dan menjadi salah satu mahasiswa aktif di Jurusan ilmu admnistrasi negara Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Selama menempuh pendidikannya sebagai mahasiswa, penulis menjadi salah satu bagian dari depertemen tablig di organisasi internal kampus yaitu komisariat ikatan mahasiswa muhammadiyah ilmu sosial dan ilmu politik (PIKOM IMM FISIP) penulis juga aktif di organisasi external kampus yaitu pengurus study club pembinaan di lembaga wahdah islamiyah kota Makassar.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan doa dari kedua orang tua dan kakak saya, dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai honorer di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Makassar." Semoga dalam tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan Disiplin Ilmu Administrasi Negara. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar besarnya atas terealisasikannya.