

Original Research

Perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak menggunakan metode SMART ASN di Rektorat Universitas Palangka Raya

Performance comparison of permanent and contract employees using the SMART ASN method at the Rectorate of the University of Palangka Raya

Ilaras Sathie^{1,*}, Danes Jaya Negara², Fitria Husnatarina²

¹ Sekretariat Rektorat Universitas Palangka Raya

² Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya. Kampus UPR Tunjung Nyaho, Jl. Yos Sudarso Palangka Raya, Indonesia, 73111

* Korespondensi: Ilaras Sathie (Email: ilarassathie@gmail.com)

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>

<https://doi.org/10.37304/jem.v2i2.2947>

Received: 05 April 2021

Revised: 12 May 2021

Accepted: 15 May 2021

Abstract

The purpose of this study was to analyze IT mastery, hospitality, networking and entrepreneurship skills for permanent and non-permanent employees at the Rectorate of the University of Palangka Raya. Respondents amounted to 153 people, consisting of 63 permanent employees and 90 non-permanent employees. Data were collected through questionnaires after previously being tested for validity and reliability. In-depth interviews were conducted with several employees to confirm the data found. The data were then analyzed statistically. The results show that, first, there are differences between contract employees and permanent employees in IT mastery, networking skills, and entrepreneurial spirit. Second, there is no difference between contract employees and permanent employees in the nature and attitude of hospitality. To improve employee performance, it is recommended that every employee is required to carry out tasks according to the Employee Work Target (SKP) which is prepared at the beginning of each year. Rewards are needed in the form of opportunities to be appointed as permanent employees or ASN employees, as well as training so that employees are more skilled.

Keywords

Employee performance, Smart ASN, IT, hospitality, networking, entrepreneurship

Intisari

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penguasaan TI, keramahan, kemampuan jejaring dan entrepreneurship pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di Rektorat Universitas Palangka Raya. Responden berjumlah 153 orang, terdiri dari 63 orang pegawai tetap dan 90 orang pegawai tidak tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner setelah sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Wawancara mendalam dilakukan kepada beberapa karyawan untuk mengkonfirmasi data-data yang ditemukan. Data kemudian dianalisis secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, terdapat perbedaan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap dalam penguasaan IT, kemampuan networking, dan jiwa entrepreneurship. Kedua, tidak terdapat perbedaan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap dalam sifat dan sikap hospitality. Untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan bahwa setiap pegawai wajib melaksanakan tugas sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap awal tahun. Selanjutnya Diperlukan reward berupa peluang untuk diangkat menjadi pegawai tetap atau pegawai ASN, maupun pelatihan-pelatihan agar pegawai lebih terampil.

Kata kunci

Kinerja pegawai, SMART ASN, TI, hospitality, networking, entrepreneurship

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu melakukan pengukuran kinerja pegawainya untuk mengetahui apakah pegawai tersebut memiliki produktivitas yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Rosmaini dan Tanjung, 2019; Adipratama et al., 2021). Khusus untuk organisasi pemerintah, kinerja pegawai bukan hanya merupakan tuntutan organisasi, namun juga merupakan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa mereka. Hal ini karena salah satu fungsi organisasi pemerintah adalah melayani kepentingan masyarakat atau publik (Sandiasa dan Agustana, 2018). Dalam rangka membangun pegawai yang unggul serta kompetitif, pemerintah telah membuat suatu mekanisme yang disebut Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara atau SMART ASN. Karakteristik yang harus dimiliki ASN yaitu integritas, nasionalisme, profesionalisme, wawasan global, penguasaan teknologi dan informasi (*information and technology/IT*) dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*. Karakteristik ASN unggul tersebut sejalan dengan visi presiden dalam mempercepat peningkatan kualitas ASN demi terwujudnya birokrasi kelas dunia. Salah satu cara yang dilakukan untuk mewujudkan SMART ASN adalah mengembangkan 5 (lima) kompetensi SMART ASN 2024, yaitu penguasaan IT, bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*.

Di era globalisasi, teknologi informasi berperan penting dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi terwujud secara efektif dan efisien. Dengan demikian, maka pegawai ataupun karyawan suatu organisasi mampu memiliki keterampilan TI. Keterampilan TI terdiri dari keterampilan komputer, internet, email, website dan aplikasi lainnya. Kemampuan pegawai dalam keterampilan TI dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien (Rohida, 2018).

Di Rektorat Universitas Palangka Raya (UPR), masih terdapatnya pegawai yang belum memiliki kemampuan IT, sehingga informasi yang disampaikan kepada masyarakat memerlukan waktu yang lama. Berdasarkan observasi, pegawai kontrak memiliki keterampilan TI yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai tetap atau ASN. Hal ini dilihat dari banyaknya pegawai kontrak yang menjadi operator komputer di unit kerja masing-masing. Tidak meratanya penguasaan TI yang dimiliki pegawai di Rektorat UPR, baik pegawai tetap dan pegawai kontrak dapat menghambat kinerja dan pelayanan kepada masyarakat pun menjadi kurang optimal.

Pegawai kontrak dan ASN di Rektorat UPR Raya dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan harus memiliki kualitas dan kemampuan yang baik untuk menuju SMART ASN. Dalam pelayanan publik, pegawai harus memiliki sifat dan sikap keramahan dan kesopanan. *Hospitality* adalah segala sikap keramah-tamahan dalam pelayanan, dan hiburan bagi para tamu (Hermawan et al., 2018). Namun ada pegawai di Rektorat UPR yang tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga mendapat keluhan dari masyarakat karena kurang memiliki

sikap keramahan dan kurang membantu dalam memberi informasi kepada masyarakat.

Setiap pegawai juga dituntut memiliki kemampuan dalam membangun jejaring atau sering disebut juga dengan *networking*. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti seminar, pelatihan, maupun kegiatan sosial, pegawai diharapkan mendapatkan pengalaman dan mengenal lebih banyak profesional, dan kemudian dapat memperluas jaringan dan mampu meningkatkan kinerjanya. Namun tidak banyak pegawai kontrak di UPR yang mengikuti pelatihan tersebut.

Pegawai juga diharapkan memiliki jiwa *entrepreneurship* yakni berjiwa kewirausahaan yang ditandai dengan memiliki sikap keberanian, kreativitas, inovatif, pantang menyerah, dan cerdas dalam menangkap dan menciptakan peluang serta bertanggung jawab. Seorang pegawai yang memiliki dimilikinya kemampuan *entrepreneurship* ini maka seorang pegawai akan mampu meningkatkan kinerja dalam setiap waktunya (Izhar, 2020). Pegawai berperan aktif dalam berjalannya suatu organisasi untuk menciptakan sistem pelayanan yang berkualitas dan bermutu untuk menghasilkan lulusan yang berdaya guna dan berdaya saing.

Rektorat UPR merupakan kantor pusat akademik dan administrasi yang terdiri dari Biro Umum dan Keuangan (BUK) dan Biro Akademik, Kemahasiswaan, dan Perencanaan (BAKP). Pegawai di Rektorat UPR terdiri dari pegawai tetap (ASN) dan pegawai kontrak (honorar) yang ditempatkan di masing-masing unit kerja. Setiap pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (Lestari et al., 2019). Kinerja karyawan sama-sama memiliki kemampuan yang melampaui harapan dan pencapaian yang luar biasa, dan Penguasaan bidang tugasnya masing-masing. Sehingga prestasi kerja yang telah diperoleh harus dipertahankan dan terus meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Putri (2017) dan Setiawan (2019), terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam keterampilan TI, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship* antara kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak di Rektorat UPR.

2. METODOLOGI

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Rektorat Universitas Palangka Raya yang berjumlah sebanyak 172 orang, terdiri dari pegawai tetap sebanyak 68 orang dan pegawai kontrak sebanyak 104 orang. Sampel penelitian dipilih secara acak dan jumlahnya ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir adalah 5%)

Tingkat kesalahan yang ditolerir dalam penelitian ini adalah 5%, sehingga diperoleh jumlah responden sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Jumlah sampel penelitian

No.	Uraian	Pegawai Tetap	Pegawai Kontrak
1.	Biro Umum dan Keuangan	34	60
2.	Biro Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan	29	30
Jumlah		63	90

2.2 Variabel Penelitian dan Data

Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai di lingkungan Rektorat UPR. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, yaitu perbedaan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Dessler, 2000). Sementara itu variabel bebas ditentukan berdasarkan indikator kinerja yang digunakan pada metode SMART ASN yaitu penguasaan IT, memiliki sifat dan sikap *hospitality* (keramahan), memiliki kemampuan *networking*, dan memiliki jiwa *entrepreneurship*.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan kuisisioner. Kuisisioner terdiri dari 6 set pernyataan dan jawaban responden diukur dengan skala Likert, sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	diberi skor 5
S	: Setuju	diberi skor 4
CS	: Cukup Setuju	diberi skor 3
TS	: Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

2.3 Analisis Data

• Uji Validitas

Metode analisis pertama adalah validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuisisioner tersebut dan data tersebut dikatakan valid jika memiliki tingkat signifikan < 0,05 atau 5% (Ghozali, 2011). Uji validitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan data suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid maka memiliki validitas yang tinggi, begitu juga sebaliknya (Yusuf, 2018).

• Uji Reliabilitas

Metode analisis yang kedua adalah reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Jika Cronbach alpha (α) > 0,60 maka konstruk tersebut reliabel, sebaliknya jika Cronbach alpha (α) < 0,60 maka konstruk tersebut tidak reliabel.

• Uji t-independent sampel T-test

Uji independen sample t-test digunakan membandingkan kinerja pegawai tetap (ASN) dan pegawai kontrak di Rektorat UPR. Cara analisis data menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 0,05. uji t dua sampel bebas (Suliyanto, 2018).

Kriteria pengujian:

H1 : tidak dapat ditolak jika t hitung \leq t tabel atau sig > 0,05

H2 : tidak dapat diterima jika t hitung > t tabel atau sig \leq 0,05

• Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji independen sample t-Test mengenai perbandingan pegawai tetap dan pegawai kontrak di Rektorat Universitas Palangka Raya. Perhitungan menggunakan program SPSS 25. Uji independen sample t-test digunakan untuk menguji signifikansi dan untuk membandingkan dua rata-rata dari dua sampel dimana antar sampel saling bebas atau tidak memiliki hubungan. Uji independen sample t-test ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dan derajat bebas / dk = n- 2, dengan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada penguasaan IT

H₂ : Terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada sifat dan sikap *hospitality*

H₃ : Terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada kemampuan *networking*

H₄ : Terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada jiwa *entrepreneurship*

3. HASIL

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan dari penelitian tersebut. Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Karakteristik responden

Karakteristik responden	Pegawai Tetap (ASN)		Pegawai Kontrak (Honor)	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Jenis Kelamin				
Laki-laki	42	49%	43	51%
Perempuan	21	31%	47	69%
Umur				
17 – 30 tahun	2	6%	29	94%
31 – 40 tahun	30	41%	44	59%
41 – 50 tahun	26	63%	15	37%
>50 tahun	5	71%	2	29%
Masa Kerja				
0 – 4 tahun	6	18%	28	82%
5 – 9 tahun	17	36%	30	64%
10 – 14 tahun	20	43%	26	57%
>14 tahun	20	77%	6	23%
Pendidikan				
SMA	12	57%	9	43%
D3	6	50%	6	50%
S1	32	35%	60	65%
S2	13	46%	15	54%

3.1 Tanggapan Responden

Tanggapan responden tentang kemampuan IT pegawai disajikan pada Tabel 3. Sementara itu tanggapan responden terhadap sikap keramahan atau hospitality pegawai disajikan pada Tabel 4. Kemampuan networking pegawai disajikan pada Tabel 5 dan jiwa entrepreneurship pegawai disajikan pada Tabel 6.

3.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur atau instrumen pertanyaan dapat mengukur apa yang ingin diukur. Adapun uji validitas yang dilakukan dalam penelitian adalah uji validitas untuk setiap butir pernyataan menggunakan korelasi *pearson* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kriteria valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 7 menunjukkan hasil uji validitas variabel Penguasaan IT dengan sampel sebanyak 153 responden. Berdasarkan Tabel 7, nilai r_{hitung} yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Untuk mengetahui validitas pada setiap pernyataan, maka nilai pada kolom

Tabel 3 Tanggapan responden terhadap kemampuan menggunakan TI

No soal	Pernyataan	Status pegawai	Skor					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
S1	Penggunaan Teknologi Informasi mempermudah pekerjaan saya	Pegawai tetap	55	4	2	2	-	63
		Pegawai kontrak	72	11	1	6	-	90
S2	Penggunaan Teknologi Informasi menjadikan pekerjaan saya lebih baik	Pegawai tetap	11	47	3	2	-	63
		Pegawai kontrak	12	72	5	1	-	90
S3	Kemampuan saya menggunakan Teknologi Informasi sangat baik	Pegawai tetap	50	10	3	-	-	63
		Pegawai kontrak	63	13	14	-	-	90
S4	Kemampuan saya memahami Teknologi Informasi sangat baik	Pegawai tetap	44	5	14	-	-	63
		Pegawai kontrak	77	8	3	2	-	90
S5	Kemampuan saya mengoperasikan Teknologi Informasi sangat baik	Pegawai tetap	40	22	1	-	-	63
		Pegawai kontrak	65	10	14	1	-	90
S6	Penggunaan Teknologi Informasi mempermudah pekerjaan saya	Pegawai tetap	5	54	3	1	-	63
		Pegawai kontrak	13	68	7	2	-	90

Tabel 4 Tanggapan responden tentang keramahan pegawai

No soal	Pernyataan	Status pegawai	Skor					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
S1	Saya melayani dengan sangat ramah	Pegawai tetap	39	20	4	-	-	63
		Pegawai kontrak	49	40	-	1	-	90
S2	Saya melayani dengan sangat sopan	Pegawai tetap	32	31	-	-	-	63
		Pegawai kontrak	41	28	20	1	-	90
S3	Saya melayani dengan cepat	Pegawai tetap	33	18	10	2	-	63
		Pegawai kontrak	41	28	20	1	-	90
S4	Saya melayani dengan cekatan	Pegawai tetap	31	21	11	-	-	63
		Pegawai kontrak	44	29	17	-	-	90
S5	Saya melayani dengan tanggap	Pegawai tetap	32	24	5	2	-	63
		Pegawai kontrak	48	36	6	-	-	90
S6	Saya melayani dengan komunikasi yang baik	Pegawai tetap	41	17	5	-	-	63
		Pegawai kontrak	51	32	6	1	-	90
S7	Saya melayani tanpa memandang ras	Pegawai tetap	51	10	2	-	-	63
		Pegawai kontrak	66	22	-	2	-	90

Tabel 5 Tanggapan responden terhadap kemampuan networking pegawai

No soal	Pernyataan	Status pegawai	Skor					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
S1	Memiliki jaringan yang luas, menjadikan kinerja saya semakin meningkat	Pegawai Tetap	32	29	1	1	-	63
		Pegawai kontrak	36	45	9	-	-	90
S2	Saya dapat mengembangkan relasi dalam pelatihan yang saya ikuti	Pegawai tetap	27	33	3	-	-	63
		Pegawai kontrak	35	46	9	-	-	90
S3	Saya dapat memperoleh informasi dalam pelatihan yang saya ikuti	Pegawai tetap	41	22	-	-	-	63
		Pegawai kontrak	50	36	4	-	-	90
S4	Kerja sama yang saya lakukan dengan pihak lain merupakan salah satu upaya menambah jaringan untuk meningkatkan kinerja	Pegawai tetap	42	20	1	-	-	63
		Pegawai kontrak	50	31	9	-	-	90
S5	Saya mempunyai jaringan yang luas	Pegawai tetap	12	45	6	-	-	63
		Pegawai kontrak	13	63	14	-	-	90

Tabel 6 Tanggapan responden terhadap jiwa entrepreneurship pegawai

No soal	Pernyataan	Status pegawai	Skor					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
S1	Saya memiliki ide dari dalam pemikiran saya sendiri	Pegawai Tetap	20	24	19	-	-	63
		Pegawai kontrak	24	35	31	-	-	90
S2	Saya mengumpulkan informasi sebelum bekerja	Pegawai tetap	18	40	2	3	-	63
		Pegawai kontrak	23	58	6	3	-	90
S3	Saya hanya bekerja sesuai <i>job description</i> saja	Pegawai tetap	9	18	28	5	3	63
		Pegawai kontrak	10	27	44	6	3	90
S4	Saya mampu menerima pendapat atau ide baru dari orang lain	Pegawai tetap	36	26	1	-	-	63
		Pegawai kontrak	51	38	1	-	-	90
S5	Saya mampu memberikan motivasi dengan mudah kepada orang lain	Pegawai tetap	23	31	9	-	-	63
		Pegawai kontrak	28	51	11	-	-	90
S6	Saya selalu mengerjakan sesuatu sampai selesai	Pegawai tetap	24	38	1	-	-	63
		Pegawai kontrak	26	64	-	-	-	90

r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 153$, rumus $df = n-2$ sehingga $df = 153-2 = 151$ diperoleh r_{tabel} adalah 0,158. Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid, karena nilai r_{hitung} seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,158.

Tabel 7 Uji validitas penguasaan TI

No Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
S1	0,825	0,158	Valid
S2	0,584	0,158	Valid
S3	0,847	0,158	Valid
S4	0,658	0,158	Valid
S5	0,793	0,158	Valid
S6	0,645	0,158	Valid

Tabel 8 menunjukkan hasil uji validitas variabel memiliki sikap ramah (*hospitality*) dengan sampel sebanyak 153 responden.

Tabel 8 Uji validitas sifat dan sikap ramah (*hospitality*)

No Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
S1	0,851	0,158	Valid
S2	0,707	0,158	Valid
S3	0,899	0,158	Valid
S4	0,815	0,158	Valid
S5	0,834	0,158	Valid
S6	0,892	0,158	Valid
S7	0,728	0,158	Valid

Berdasarkan Tabel 8, nilai r_{hitung} yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 153$, rumus $df = n - 2$ sehingga $df = 153 - 2 = 151$ diperoleh r_{tabel} adalah 0,158. Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai r_{hitung} seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} 0,158.

Tabel 9 menunjukkan hasil uji validitas variabel kemampuan networking pegawai Rektorat UPR.

Tabel 9 Uji validitas kemampuan *networking*

No Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
S1	0,872	0,158	Valid
S2	0,799	0,158	Valid
S3	0,766	0,158	Valid
S4	0,838	0,158	Valid
S5	0,792	0,158	Valid

Berdasarkan Tabel 9, nilai r_{hitung} yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 153$, rumus $df = n - 2$ sehingga $df = 153 - 2 = 151$ diperoleh r_{tabel} adalah 0,158. Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid, karena nilai r_{hitung} seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,158.

Tabel 10 menunjukkan hasil uji validitas variabel jiwa *entrepreneurship* pegawai Rektorat UPR.

Tabel 10 Uji validitas jiwa *entrepreneurship*

No Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
S1	0,837	0,158	Valid
S2	0,736	0,158	Valid
S3	0,527	0,158	Valid
S4	0,584	0,158	Valid
S5	0,665	0,158	Valid
S6	0,555	0,158	Valid

Berdasarkan Tabel 10, nilai r_{hitung} yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Untuk mengetahui validitas pada setiap pernyataan, maka nilai pada kolom r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 153$, rumus $df = n - 2$ sehingga $df = 153 - 2 = 151$ diperoleh r_{tabel} adalah 0,158. Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai r_{hitung} seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,158.

3.3 Uji Reabilitas

Uji Realibilitas dilakukan setelah melakukan uji validitas terhadap instrumen pernyataan dan hanya instrumen

pernyataan yang dinyatakan valid yang dapat diuji reliabilitas. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian realibilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 11 Hasil uji reabilitas pernyataan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Penguasaan TI	0,822	6	Reliabel
sifat dan sikap <i>hospitality</i> (Keramahan)	0,917	7	Reliabel
Kemampuan <i>networking</i>	0,872	5	Reliabel
Jiwa <i>entrepreneurship</i>	0,710	6	Reliabel

Tabel 11 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* atas variabel Penguasaan TI sebesar 0,822, variabel sifat dan sikap keramahan (*hospitality*) sebesar 0,917, variabel Kemampuan *networking* sebesar 0,872, dan variabel jiwa *entrepreneurship* sebesar 0,710 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan uji independen sample t-test Hipotesis-hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

- H_1 : Terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada penguasaan TI
 H_2 : Terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada sifat dan sikap *hospitality*
 H_3 : Terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada kemampuan *networking*
 H_4 : Terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada jiwa *entrepreneurship*

Hipotesis diatas didukung apabila nilai signifikan $\leq 0,05$. Sebaliknya hipotesis tidak didukung jika nilai signifikan $\geq 0,05$. Nilai signifikan 0,05 berarti bahwa penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Hasil uji hipotesis yang dilakukan disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak dalam penguasaan TI, sifat dan sikap *hospitality*, kemampuan *networking*, dan jiwa *entrepreneurship*. Hal ini dilihat dari

nilai signifikan variabel penguasaan IT yaitu 0,015 lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikan sifat dan sikap hospitality yaitu 0,022 lebih kecil dari 0,05 serta variabel kemampuan *networking* nilai signifikan yaitu 0,008 kurang dari 0,05 dan untuk variabel jiwa *entrepreneurship* nilai signifikan yaitu 0,021 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 12 Hasil pengujian hipotesis

Variabel	T	Sigg	Keterangan
Penguasaan TI	2.476	0.015	H1 didukung
Sifat dan sikap <i>hospitality</i>	2.309	0.022	H2 didukung
Kemampuan <i>networking</i>	2.694	0.008	H3 didukung
Jiwa <i>entrepreneurship</i>	2.333	0.021	H4 didukung

3.5 Perbedaan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Hipotesis diterima jika nilai signifikan kurang dari 0,05 (<0,05), sedangkan hipotesis ditolak jika nilai signifikan lebih dari 0,05 (>0,05). Hasil pengujian H1, H2, H3, H4 memiliki nilai < 0,05 maka hipotesis dinyatakan didukung. Perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada penguasaan TI, sifat dan sikap *hospitality*, kemampuan *networking*, dan jiwa *entrepreneurship* yang ditunjukkan pada Tabel 13.

Tabel 13 menunjukkan rata-rata perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada penguasaan TI dengan nilai *mean* pegawai tetap yaitu 27,27; lebih besar dari nilai *mean* pegawai kontrak yaitu 26,28. Dilihat dari hasil *mean* di atas penguasaan TI pada pegawai tetap akan lebih baik dibandingkan dengan pegawai kontrak. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai kontrak di kantor Rektorat UPR bahwa:

"untuk perbedaan kinerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap memang ada karena kami sudah di tentukan tugas atau poin-poin dalam surat tugas".

Seorang responden pegawai tetap atau ASN menyatakan:

"kalo untuk perbedaan kinerja dalam bidang TI pasti ada bedanya karena mau pegawai tetap atau pegawai kontrak ada bagiannya sendiri-sendiri. Jadi

satu pegawai gak semua bisa dalam semua bidang. Jadi kami semua memang dituntut harus bisa dan menguasai TI, apalagi masa pandemi seperti ini diharus work home dengan memanfaatkan dalam bidang teknologi"

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk penguasaan TI pada pegawai kontrak dan pegawai tetap terdapat perbedaan dikarenakan sesuai dengan penjelasan pegawai tetap bahwa untuk pegawai kontrak dan pegawai tetap punya bidang masing-masing.

Nilai *mean* sifat dan sikap *hospitality* pada pegawai tetap yaitu sebesar 32,08, lebih besar dari sifat dan sikap *hospitality* pada pegawai kontrak yaitu sebesar 30,66. Berdasarkan nilai *mean*, sifat dan sikap *hospitality* pegawai tetap lebih baik dibandingkan dengan pegawai kontrak. Pernyataan ini berbeda dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai kontrak di kantor Rektorat UPR bahwa:

"untuk sifat dan sikap hospitality pada pegawai tetap dan kontrak tidak ada bedanya karena sikap pelayanan kami memang diharuskan untuk bersikap ramah dan bisa menjelaskan berbagai macam kebutuhan mahasiswa saat datang ke rektorat untuk pengurusan seperti pembayaran UKT, pendaftaran wisuda, dan pengambilan ijazah".

Kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak pada kemampuan *networking* pegawai tetap yaitu sebesar 22,43 lebih besar dibandingkan dengan kemampuan *networking* pada pegawai kontrak yaitu sebesar 21,42. Berdasarkan nilai *mean*, kemampuan *networking* pegawai tetap lebih baik dibandingkan dengan pegawai kontrak. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai kontrak di Rektorat UPR bahwa:

"kemampuan networking sangat penting dalam lingkungan kinerja karena jika nanti kita menghadapi masalah kerja kita bisa menanyakan kepada rekan kerja yang lainnya".

Seorang pegawai tetap atau ASN di kantor Rektorat UPR menyatakan:

"kita perlu membangun jaringan atau kerjasama baik secara internal maupun eksternal dalam pelayanan atau dalam lingkungan kerja. Kita bisa membuka peluang jaringan seperti mengikuti sosialisasi mengenai PDSS terkait penerimaan mahasiswa baru.

Tabel 13 Perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak

Karakter responden	Pegawai Tetap			Pegawai Kontrak		
	N	Mean	Std. Deviation	N	Mean	Std. Deviation
Penguasaan TI	63	32,08	1,494	90	26,28	3,355
Sifat dan sikap <i>hospitality</i>	63	32,08	3,589	90	30,66	3,978
Kemampuan <i>networking</i>	63	22,43	2,006	90	21,42	2,609
Jiwa <i>entrepreneurship</i>	63	25,11	2,760	90	24,09	2,529

Itu termasuk bidang akademik karena sekolah memang perlu sosialisasi. Kalau sekolah itu tidak ada PDSSnya masuk ke pusat maka kuota mahasiswa kita di kurangi. Itu salah satunya memang terkait unsur pimpinan, kita sebagai staf hanya pelaksananya saja”.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa kemampuan *networking* pada pegawai kontrak dan pegawai tetap dilihat dari nilai *mean*, yaitu terdapat perbedaan kemampuan *networking* antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Sedangkan sesuai dengan penjelasan pegawai kontrak bahwa pada kemampuan *networking* terdapat perbedaan, karena kemampuan *networking* diperlukan untuk pimpinan. Kemampuan *networking* sangat penting untuk setiap pegawai dalam bidangnya dalam lingkungan kerja.

Jiwa *entrepreneurship* pada pegawai tetap yaitu sebesar 25,11, lebih besar dibandingkan dengan jiwa *entrepreneurship* pada pegawai kontrak yaitu sebesar 24,09.

Berdasarkan nilai *mean*, jiwa *entrepreneurship* pada pegawai tetap lebih baik dibandingkan dengan pegawai kontrak. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai kontrak yang menyatakan bahwa:

“kita dituntut memiliki ide-ide kreatif untuk kemajuan kantor kita dan untuk kerjasama yang lebih baik antara pegawai kontrak dan pegawai tetap”.

Seorang pegawai tetap atau ASN menyatakan bahwa: *“karyawan memang harus kreatif dalam pekerjaan. Kita harus bisa menambah ide-ide atau melakukan kerja lebih bagus dari perintah peminan. Kita juga harus cepat tanggap dalam melaksanakan perintah pimpinan”.*

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk jiwa *entrepreneurship* pada pegawai kontrak dan pegawai tetap dilihat dari hasil *mean*, dimana terdapat perbedaan jiwa *entrepreneurship* antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Berdasarkan wawancara, tidak terdapat perbedaan jiwa *entrepreneurship* pada pegawai kontrak dan pegawai tetap. Jiwa *entrepreneurship* atau kreatifitas sangat diperlukan untuk setiap pegawai dalam subbagian dan lingkungan kerja.

4. PEMBAHASAN

4.1 Perbedaan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Penguasaan TI

ASN dituntut untuk dapat mengoperasikan dan memanfaatkan aplikasi-aplikasi produk TI, termasuk dapat dengan bijak memanfaatkan internet yang digunakan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja dalam

rangka meningkatkan kualitas tugas dan fungsinya dalam pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat.

Penguasaan TI para pegawai disesuaikan dengan penugasan dan peran pada setiap subbagian masing-masing. Hasil ini senada dengan penelitian Kansil (2019) dimana yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado. Pegawai tenaga kependidikan Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado disarankan untuk tetap meningkatkan mutu kerja yang baik, sehingga Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Manado dapat menjadi kampus yang memiliki pelayanan yang prima dalam melaksanakan pendidikan vokasi dan pengembangan ilmu.

4.2 Perbedaan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Sifat dan Sikap Keramahan (Hospitality)

Pengujian H2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,022 yaitu lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua didukung. Hasil wawancara menunjukkan tidak ada perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dalam hal sifat dan sikap *hospitality*, baik pada bagian pelayanan maupun bagian *backoffice*. Mereka sama-sama dituntut untuk bersikap ramah agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tinangon et al. (2019) yang menyebutkan bahwa hasil penelitian yang didapat melalui uji independent t-test sebesar 0.961, lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan tidak tetap. Kemerataan sikap ramah ini sesuai dengan visi presiden dalam pembangunan SDM yang menyatakan bahwa *hospitality* atau keramahan terdiri atas sifat baik hati dan menarik budi bahasanya, manis tutur kata dan sikapnya dalam setiap menjalankan aktivitas pelaksanaan tugas dan pekerjaan khususnya dalam menampilkan pelayanan prima kepada masyarakat.

4.3 Perbedaan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Kemampuan Networking

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,008 yaitu kurang dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga didukung. Kemampuan *networking* pada pegawai kontrak dan pegawai tetap dilihat dari nilai *mean*. Hasil wawancara menunjukkan terdapat perbedaan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap dalam hal kemampuan *networking*. Menurut pegawai tetap kemampuan *networking* sangat diperlukan untuk pimpinan, sedangkan menurut pegawai kontrak kemampuan *networking* sangat penting untuk setiap pegawai dalam bidangnya. Pernyataan ini sesuai dengan visi presiden dalam pembangunan SDM dimana *networking* adalah membangun menjalin hubungan dengan orang lain atau organisasi yang berpengaruh positif pada kesuksesan profesional maupun personal.

Temuan ini paralel dengan penelitian Simon (2017) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan kinerja antara karyawan outsourcing dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4.4 Perbedaan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak dalam Memiliki Jiwa Entrepreneurship

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,021 yaitu kurang dari 0,05, sehingga hipotesis keempat didukung. Jiwa *entrepreneurship* pada pegawai kontrak dan pegawai dapat dilihat dari nilai *mean*. Nilai tersebut menerangkan bahwa terdapat perbedaan jiwa *entrepreneurship* antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pernyataan sebaliknya diperoleh dari wawancara dengan responden. Menurut pegawai tetap dan kontrak, jiwa *entrepreneurship* atau kreatifitas sangat diperlukan setiap pegawai dalam subbagian dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Entrepreneurship juga dapat diartikan berpikir tentang masa depan orang banyak, kehidupan orang banyak, kesejahteraan masyarakat, dan bagaimana cara membantu mereka yang membutuhkan. Dengan dimilikinya kemampuan *entrepreneurship* ini maka seorang ASN akan mampu meningkatkan kinerja dalam setiap waktunya. Hasil ini sejalan dengan temuan Pomantow et al. (2019), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Minahasa Tenggara khususnya kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan paparan di atas ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap dalam penguasaan IT dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama didukung dan hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai punya peran masing-masing pada setiap subbagian masing-masing sehingga memiliki penguasaan IT berbeda.
2. Tidak terdapat perbedaan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap dalam sifat dan sikap *hospitality*. Hal ini dapat dilihat dari penjelasan pegawai kontrak yang menerangkan bahwa sifat dan sikap *hospitality* dalam bagian pelayanan maupun bagian back office dituntut untuk bersikap ramah agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman.
3. Terdapat perbedaan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap dalam kemampuan networking dilihat signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 dan sejalan dengan yang dijelaskan oleh pegawai kontrak dan pegawai tetap.
4. Terdapat perbedaan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap dalam memiliki jiwa *entrepreneurship* dilihat dari signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 dan sejalan dengan yang dijelaskan oleh pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Untuk meningkatkan kinerja para pegawai disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Setiap pegawai tetap atau ASN wajib melaksanakan tugas sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap awal tahun.
2. Pegawai kontrak atau non-ASN yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perlu dipertimbangkan penghargaan (*reward*) berupa kesempatan diangkat sebagai pegawai tetap atau ASN.
3. Pihak Universitas Palangka Raya perlu memberikan pelatihan yang memadai untuk pegawai Rektorat UPR agar mereka lebih terampil dan memiliki kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipratama, E., Ferdinand, F. and Husnatarina, F. (2021). Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 35-43.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management* (8th Edition). Prentice Hall, New Jersey.
- Hermawan, H., Brahmanto, E., & Hamzah, F. (2018). *Pengantar Manajemen Hospitality Jawa Tengah*. Nasya Expanding Management.
- Izhar, D. (2020). Membangun Jiwa Entrepreneur Birokrasi Pemerintah dalam Era Otonomi Daerah. *JISIPOL: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 1-14.
- Kansil, A. C., & Saerang, R. T. (2019). Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 6022-6029.
- Lestari, M. F., Abidin, Z., & Rusminah, R. (2019). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN)(Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus Pada Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara). *Distribusi-Journal of Management and Business*, 7(2), 231-250.
- Pomantow, Y., Mandey, S.L. and Taroreh, R.N. (2019). Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5544-5551.
- Putri, N. (2017). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan*

- Tetap dengan Karyawan Kontrak (outsourcing) pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar.* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Rosmaini, R. and Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sandiasa, G. and Agustana, P. (2018). Reformasi Administrasi dan Birokrasi Pemerintahan Daerah dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Publik di Daerah. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), pp.1-8.
- Setiawan, N. (2019). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Bulanan dan KHT pada PT. Prima Alumga Bagian Perkebunan Mesuji Lampung.* (Doctoral dissertation, IIB Darmajaya).
- Simon, J. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. *Publik*, 3(2), 13-28.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Jakarta: Alfabeta.
- Suliyanto, P. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi*. Yogyakarta: Andi.
- Tinangon, H., Kojo, C., & Tawas, H. N. (2019). Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Kontrak di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5079-5087.