

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PNS DAN THL PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN MINAHASA DI MASA PANDEMI COVID-19***COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AND THL AT THE
MINAHASA REGENCY EDUCATION OFFICE*

Oleh:

**Chessy Jenifer Gerung¹
Lucky O.H. Dotulong²
Michael Ch. Raitung³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹gerungchessy67@gmail.com²luckydotulong@gmail.com³michaelraitung@unsrat.ac.id

Abstrak: Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi atau instansi, oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa, yang berjumlah 26 orang, yaitu PNS 13 orang dan THL 13 orang. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian komparatif yang bertujuan untuk melihat perbedaan dari variabel yang akan diuji dengan menggunakan analisis uji beda (*Independent Sample t-Test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, PNS, THL

Abstract: Good performance is a step towards achieving organizational or agency goals, therefore, performance is also a means of determining in achieving organizational or agency goals so that efforts need to be made to improve employee performance. The purpose of this study was to determine whether or not there were differences in the performance of civil servants and THL at the Minahasa Regency Education Office. The population in this study were PNS and THL at the Minahasa District Education Office, totaling 26 people, namely 13 civil servants and 13 THL people. This type of research uses comparative research which aims to see the differences in the variables to be tested by using the analysis of the difference test (*Independent Sample t-Test*). The results of the research show that there is no difference in the performance of PNS and THL at the Minahasa Regency Education Office.

Keywords: Performance, PNS, THL

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kebijakan Pemerintah yang menerapkan *Work From Home* (WFH) bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS), tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam pemutusan kebijakannya. Kebijakan pemerintah juga merupakan aspek terpenting dalam menentukan efektifitas kerja para PNS. Pemilihan kebijakan yang tepat pada saat kondisi darurat seperti ini akan menjadi kunci utama dalam efektifitas pelayanan publik juga penanganan pandemi atau wabah *COVID-19* di Indonesia.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya kinerja pegawai, sehingga sering kali kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja pegawai dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Moehariono (2012:95) juga mendefinisikan bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penelitian yang berkaitan dengan kinerja dilakukan oleh Rizal (2011) yang berjudul: Analisis Kinerja Aparatur Birokrasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur cukup baik, hal ini dapat dilihat dari indikator efektivitas, kualitas layanan yang responsivitas. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Heriningsih (2015) yang berjudul: Analisis Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah dan Tingkat Korupsi Dianalisis dari Opini Auditor. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja penyelenggara pemerintah daerah setempat tentang laporan keuangan Pemerintah mendapat opini wajar tanpa pengecualian dengan predikat wajar tanpa pengecualian mengesampingkan pendapat.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Junianto, Isabella dan Kencana (2020) yang berjudul: Analisis Kinerja Pegawai pada antor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Desa Gelumbang dalam hal melayani masyarakat belum berjalan sesuai harapan karena dipengaruhi faktor utama yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Desa Gelumbang dalam mematuhi dan melaksanakan aturan serta sistem kerja yang disepakati sedangkan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Hafis, Mustam dan Rihandoyo (2017) yang berjudul: Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis ada korelasi positif antara kemampuan pegawai, motivasi pegawai, kepemimpinan, iklim organisasi, hubungan kerja dan inisiatif dengan kinerja pegawai Jawa Tengah Dinas Pendidikan Provinsi dapat diterima secara signifikan nilai korelasi masing-masing hubungan adalah korelasi antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai adalah 0,415, korelasi antara motivasi pegawai dan kinerja pegawai adalah 0,313, hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 0,581, maka hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,210 dan korelasi antara inisiatif dengan kinerja pegawai sebesar 0,561.

Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Minahasa bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa yang letak lokasinya di Jln. Gunung Agung Rinegetan, Tondano Barat Kecamatan Tondano Barat Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap suatu pegawai di dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi atau instansi, oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini didasarkan pada teoritik dan kajian empirik tentang perbandingan kinerja PNS dan THL. Alasan penulis melakukan penelitian dengan judul ini adalah kajian-kajian empirik yang meneliti tentang variabel-variabel tentang perbandingan kinerja PNS dan THL, antara lain; hasil penelitian dari Betteng (2017), menemukan perbedaan-perbedaan yang signifikan antara kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja Kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2016:4) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan. Farida (2017:9) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Kinerja

Edison (2016:190) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Mangkunegara (2016:67) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Wirawan (2015:272) juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b. Kehidupan politik
- c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
- d. Agama atau spiritualisme
- e. Kompetitor

2. Faktor-faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:

- a. Budaya organisasi
- b. Iklim Organisasi

3. Faktor-faktor Internal Karyawan

Faktor-faktor yang ada dalam diri karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor karyawan adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman

serta lingkungan kehidupan karyawan. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Perilaku karyawan tersebut, antara lain:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja

Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2014:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak dari setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan
3. Pemeliharaan Sistem . Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Indikator Kinerja

Bangun (2014:233) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

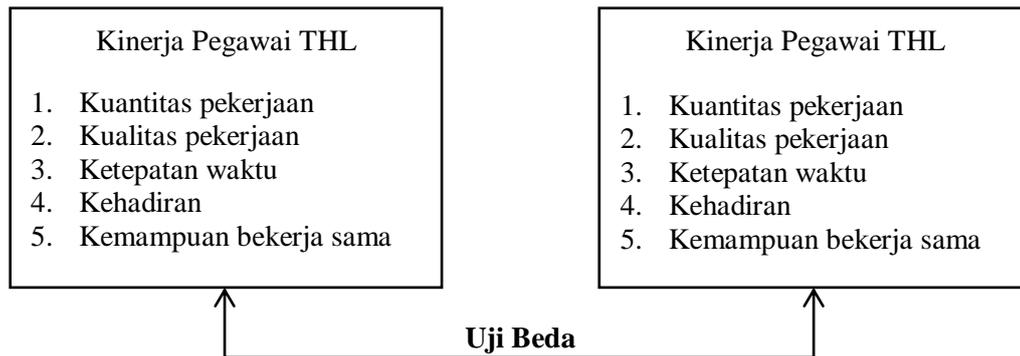
1. Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas pekerjaan, yang terdiri atas: standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan waktu, yang terdiri atas: tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Kehadiran, yang terdiri dari: tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi.
5. Kemampuan bekerja sama, yang terdiri dari: mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Mahaningsih dan Kana (2017) dengan judul analisis perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunung Kidul.

Penelitian yang dilakukan oleh Arofah, Sanosra, dan Diansari (2019) dengan judul perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan (studi kasus pada toko basmalah cabang Jember). Penelitian ini bertujuan: 1) untuk menganalisis faktor yang dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan di Toko Basmalah, 2) Untuk menganalisis dan mengetahui perbedaan dari kinerja karyawan Toko Basmalah sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja karyawan Toko Basmalah Cabang Jember sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Simon (2017) dengan judul analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT. kereta api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Diduga tidak terdapat perbedaan kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19.

H_A : Diduga terdapat perbedaan kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif komparatif. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu (Sugiyono, 2017).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa, yang berjumlah 26 orang, yaitu PNS 13 orang dan THL 13 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*). Teknik *total sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden atau dikenal dengan istilah *sampling* jenuh. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini diambil seluruh dari populasi, yaitu 26 responden, yaitu ASN 13 orang dan THL 13 orang.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunnyoto, 2016:87). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para konsumen dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yaitu suatu cara untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan tujuan. Sugiyono (2017:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner

dapat diberikan kepada responden melalui *google form*. Dalam melaksanakan metode ini, maka peneliti mengambil data melalui penyebaran kuesioner kepada para PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation*. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$ (Ghozali, 2018:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Beda

Analisis yang digunakan untuk uji hipotesis penelitian yaitu uji beda atau uji t. Uji t yang digunakan yaitu *independent sample t-test*. Uji *independent sample t-test* adalah metode yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok mean dari dua sampel yang berbeda (*independent*). Pada prinsipnya uji *independent sample t-test* berfungsi untuk mengetahui apakah ada perbedaan mean antara dua populasi dengan membandingkan dua mean sampelnya. Sebelum dilakukan analisis *independent sample t-test*, terlebih dahulu data harus memenuhi syarat awal, syarat tersebut antara lain:

1. Data berbentuk interval atau rasio
2. Data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal
3. Variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (homogen)
4. Data berasal dari dua sampel yang berbeda

Penelitian eksperimen biasanya menggunakan dua sampel atau lebih sebagai objek penelitiannya. Sampel-sampel tersebut dibandingkan untuk melihat ada-tidaknya perbedaan setelah sampel-sampel tersebut diberi perlakuan berbeda. Untuk melihat ada-tidaknya perbedaan, dilakukan uji perbedaan dua rata-rata. *independent-samples t-test* menggunakan variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (homogen). Data yang digunakan berasal dari dua sampel yang berbeda. Dasar Pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi:

- a. Jika $\text{Sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima, H_A ditolak.
- b. Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_A diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Minahasa bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbil. Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasamerupakan kantorberlokasi di Jl. G. Agung, Wawalintouan, Tondano Barat., Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara, Indonesia.

Deskripsi Responden**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	PNS		THL	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Frekuensi
Laki-Laki	8	62%	6	46%
Perempuan	5	38%	7	54%
Jumlah	13	100%	13	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden/pegawai PNS yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 62%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 38%. Jumlah responden/pegawai THL yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 46%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 54%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	PNS		THL	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Frekuensi
≤ 25 tahun	2	15%	3	23%
26 – 30 tahun	1	8%	2	15%
31 – 35 tahun	8	62%	5	38%
≥ 36 tahun	2	15%	3	23%
Jumlah	13	100%	13	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden/pegawai PNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa terbanyak adalah dari kelompok umur 31 – 35 tahun sebesar 62% dengan frekuensi 8 orang. Sedangkan jumlah responden/pegawai THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa adalah dari kelompok umur 31 - 35 tahun sebesar 38% dengan frekuensi 5 orang.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	PNS		THL	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Frekuensi
SMA	2	15%	8	62%
Diploma	1	8%	1	8%
S1	9	69%	4	31%
S2	1	8%	0	0%
Jumlah	13	100%	13	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden/pegawai PNS dengan tingkat pendidikan S1 terbanyak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa adalah sebesar 69% dengan frekuensi 9 orang. Sedangkan responden/pegawai THL dengan tingkat pendidikan SMA terbanyak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa adalah sebesar 62% dengan frekuensi 8 orang. Dengan adanya data tersebut, responden/pegawai PNS yang berpendidikan S1 lebih banyak dari responden/pegawai PNS yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S2. Dan responden/pegawai THL yang berpendidikan SMA lebih banyak dari responden yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S2. Hal ini menunjukkan bahwa responden/pegawai PNS yang berpendidikan S1 lebih banyak dari responden/pegawai THL, sebaliknya responden/pegawai THL yang berpendidikan SMA lebih banyak dari responden/pegawai PNS.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kinerja PNS	X.1	0,001	Valid	0,714	Reliabel
	X.2	0,000	Valid		Reliabel
	X.3	0,000	Valid		Reliabel
	X.4	0,027	Valid		Reliabel
	X.5	0,001	Valid		Reliabel
	X.6	0,026	Valid		Reliabel
	X.7	0,000	Valid		Reliabel
	X.8	0,010	Valid		Reliabel
	X.9	0,000	Valid		Reliabel
	X.10	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja THL	X.1	0,001	Valid	0,955	Reliabel
	X.2	0,000	Valid		Reliabel
	X.3	0,000	Valid		Reliabel
	X.4	0,027	Valid		Reliabel
	X.5	0,001	Valid		Reliabel
	X.6	0,026	Valid		Reliabel
	X.7	0,000	Valid		Reliabel
	X.8	0,010	Valid		Reliabel
	X.9	0,000	Valid		Reliabel
	X.10	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Beda (*Independent Samples Test*)

Perbandingan	<i>t-test for Equality of Means</i>			
	<i>Mean Difference</i>	<i>Std. Error Difference</i>	df	Sig. (<i>2-tailed</i>)
Kinerja PNS dan Kinerja THL	.154	1,695	24	.928

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil dari *output SPSS 22* diperoleh nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0.928 > 0.05$, maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan terima H_1 yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa tidak dapat diterima atau tidak terbukti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis melalui uji *independent samples t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. Mengenai perbedaan kinerja antara PNS dan pegawai THL diukur dengan indikator-indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dari kelima indikator tersebut bahwa kinerja PNS dan THL tidak ada perbedaan, namun yang menjadi perbedaannya hanya dapat dilihat dari status, gaji, dan pengambilan keputusan. Dari segi gaji PNS lebih besar dari pada THL, dan untuk THL tidak dapat mengambil keputusan secara sendiri harus melalui kepala bagian atau atasan yang ada di instansi tersebut. Indikator kuantitas pekerjaan dalam penelitian ini, para PNS dan THL sudah dapat bekerja dengan target kuantitas yang ditentukan dan ditetapkan. Indikator kualitas pekerjaan, para PNS dan THL sudah dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik dan memenuhi jumlah kerja yang diharapkan. Indikator ketepatan waktu, para PNS dan THL juga sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang diberikan, misalnya para PNS dan THL sudah

mengerjakan tugas tidak terlambat akan tetapi dikerjakan sebelum dengan batas waktu yang diberikan. Indikator kehadiran, PNS dan THL datang kantor dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. Indikator kemampuan bekerja sama, PNS dan THL memiliki kemampuan bekerja sama dengan sesama pegawai.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan atau unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan, dan pembangunan. Sedangkan THL adalah sama seperti dengan PNS hanya saja yang berbeda dari THL adalah tidak menerima tunjangan, dan gaji yang berbeda serta tidak bisa mengambil keputusan yang lebih sama seperti dengan PNS dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian. Sebaiknya PNS harus lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan waktu datang ke kantor dan pulang kantor karena PNS lebih banyak menerima gaji serta tunjangan-tunjangan yang berikan. Bukan sebaliknya kedisiplinan THL yang lebih baik dari PNS. Tugas yang diberikan THL lebih banyak diberikan tugas tanggung jawab dari pada PNS. Oleh karena itu, PNS harus lebih disiplin dan lebih bertanggung jawabkan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Masinambow (2017), menemukan bahwa menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Abidin, dan Rusminah (2019), menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara. Hasil penelitian dari Tinangon (2019), menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan tidak tetap. Penelitian ini serupa, yang dilakukan oleh Wahyuningtyas dan Utami (2018) yang menemukan bahwa dengan hasil analisis pendekatan komparatif padaperbedaan kinerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap diperoleh hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. Yang menjadi perbedaannya dilihat dari status, gaji, dan pengambilan keputusan.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Bagi PNS, perlu memperhatikan indikator ketepatan waktu yang berkaitan dengan penyelesaian tugas sebelum batas waktu yang diberikan. Oleh karena itu, PNS wajib melaksanakan tugas sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap awal tahun.
2. Bagi THL, lebih disiplin dan memperhatikan kewajibannya sebagai THL yang bertanggung jawab serta menunjukkan kinerja yang baik dengan menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Arofah, Sanosra, dan Diansari. 2019. Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Promosi Jabatan (Studi Kasus pada Toko Basmalah Cabang Jember). *Jurnal Manajemen*, Hal. 1-12. <http://repository.unmuhjember.ac.id/6469/>. Diakses 10 Desember 2021.
- Bangun. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Betteng, Kawet, dan Nelwan. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal.3028-3037. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17677/17203>. Diakses 10 Desember 2021.

Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Farida. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, Ponorogo.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Herningsih, S. 2015. Analisis Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah dan Tingkat Korupsi Dianalisis dari Opini Auditor. *Jurnal Publikasi Ilmiah*. Hal. 86-95. ISSN:2407-9189. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/5132/9.pdf;sequence=1>. Diakses 06 April 2022.

Hafis. H, Mustam. M dan Rihandoyo. 2017. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah (Studi Pengamatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian). *Journal of Public Policy and Management Review*. Vol.6, No.4. Hal.1-10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/17850>. Diakses 06 April 2022.

Junianto. I, Isabella dan Kencana, V. 2020. Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*. Vol.5, No.1. Hal.30-3 <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/view/1027>. Vol.5, No.1. Hal.1-10. Diakses 06 April 2022.

Lestari, Abidin, dan Rusminah. 2019. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan DI PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus Pada Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol.7, No.2, Hal. 231-250. https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/87/pdf_1. Diakses 10 Desember 2021.

Mahaningsih dan Kana. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada BPR Bank Daerah Gunung Kidul. *Jurnal Cakrawala Bisnis*, Vol.1, No.1, Hal. 59-70. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/116/64>. Diakses 10 Desember 2021.

Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Masinambow. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal. 1093-1101. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1606915575>. Diakses 10 Desember 2021.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rizal, M. F. 2011. Analisis Kinerja Aparatur Birokrasi (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur). *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.2, No.1. Hal. 112-129. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/7862>. Diakses 06 April 2022.

Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Simon, J. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Publik Undhar Medan*, Vol.3, No.2, Hal. 13-28. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/311/305>. Diakses 10 Desember 2021.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Tinangon. 2019. Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. 5079-5087. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25766/25410>. Diakses 10 Desember 2021.

Wahyuningtyas dan Utami. 2018. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.60, No.3, Hal. 96-103.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2536/2927>. Diakses 10 Desember 2021.

