

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI ASN DAN THL PADA UPTD WILAYAH 1 DINAS PUPRD PROVINSI SULUT***COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASN AND THL AT UPTD REGION 1 PUPRD OFFICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Miguel Ignatius Sagay<sup>1</sup>****Lucky O.H. Dotulong<sup>2</sup>****Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[miguelsagay@gmail.com](mailto:miguelsagay@gmail.com)<sup>2</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut.. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan THL pada UPTD wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut, yang berjumlah 44 orang, yaitu ASN 22 orang dan THL 22 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 pegawai ASN dan pegawai THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulawesi Utara.

**Kata Kunci:** Kinerja pegawai, ASN, THL

**Abstract:** Employee is one of the determinants of the success of a organization in achieving its goals. Employees with good characteristics will make the employee easier to do the work so that the resulting performance becomes optimal and very good influence on the company. The purpose of this research to know there are differences between the employee performance ASN and THL at UPTD region 1 PUPRD office of North Sulawesi Province. The populations in this study were employees at UPTD region 1 PUPRD office of North Sulawesi Province, with amounted to 44 people, namely 22 ASN people and 22 THL people. This type of research uses comparative research which aims to see the differences in the variables to be tested using different test analysis. The results of the research show that there is no difference mployee performance ASN and THL at UPTD region 1 PUPRD office of North Sulawesi Province.

**Keywords:** Employee performance, ASN, THL

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif.

Keefektifan organisasi sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan organisasi tersebut.

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 perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi/instansi. Pentingnya kinerja pegawai akan sangat menentukan kinerja instansi tersebut, apalagi instansi pemerintah daerah yang notabene besentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat di daerah itu sendiri (Betteng, Kawet, dan Nelwan, 2017).

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. 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.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola.

Berdasarkan survei pendahuluan UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulawesi Utara, permasalahan yang terjadi, antara lain; saat ini masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, pegawai yang bekerja tidak sesuai target, pemakaian seragam dinas yang tidak sesuai dengan aturan dan pada saat jam kerja ada masih banyak pegawai yang berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Kurangnya tingkat kedisiplinan inilah yang menimbulkan rendahnya kinerja pegawai di UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulawesi Utara.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Farida (2017:9) 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. 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.

### **Kinerja**

Mangkunegara (2016:67) 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. Edison (2016:190) juga mengatakan 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.

### **Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2018:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

#### 1. Evaluasi Antar

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 (2018:233) 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 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.

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.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori, 2021

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Diduga tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut.

H<sub>A</sub> : Diduga terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut.

### 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, 2019).

#### 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 rumah makan Marina Hash In Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

#### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan THL pada UPTD wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut, yang berjumlah 44 orang, yaitu ASN 22 orang dan THL 22 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 44 responden, yaitu ASN 22 orang dan THL 22 orang.

### Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunyoto, 2016:87). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur pegawai ASN dan THL pada UPTD wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara *online* 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 (2019:142) 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 berupa pernyataan-pernyataan tertutup, dapat diberikan kepada responden secara *online* dan mekanisme penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Dalam melaksanakan metode ini, maka peneliti mengambil data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai ASN dan THL pada UPTD wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut.

### 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

### Gambaran Umum objek Penelitian

UPTD Wilayah 1 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah (PUPRD) provinsi Sulawesi Utara merupakan kantor dinas Perkerjaan Umum (PU) yang membawahi 7 (tujuh) kabupaten/kota yaitu Kabupaten Minahasa, Kabupaten Minahasa Utara, Kabupaten Minahasa Selatan, Kabupaten Tenggara, Kota Bitung, dan Kota Tomohon. UPTD wilayah 1 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah (PUPRD) provinsi Sulawesi Utara bertugas sebagai penyelenggaraan urusan Pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan daerah Manado, Sulawesi Utara. UPTD Wilayah 1 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah (PUPRD) berada di Jalan Bethesda 2 No. 42 Sario Kotabaru, Kecamatan Sario, Kota Manado. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah (PUPRD) provinsi Sulawesi Utara memiliki visi: terwujudnya pembangunan sarana dan prasarana perumahan dan pemukiman, jalan dan jembatan, pengairan, didukung oleh peralatan yang baik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

### Deskripsi Responden

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

Jenis Kelamin	ASN		THL	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	
Laki-Laki	14	64%	Laki-Laki	14
Perempuan	8	36%	Perempuan	8
Jumlah	22	100%	Jumlah	22

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden/pegawai ASN yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 64%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 36%. Jumlah responden/pegawai THL yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 55%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 45%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	ASN		THL	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	
≤ 25 tahun	2	9%	≤ 25 tahun	2
26 – 30 tahun	2	9%	26 – 30 tahun	2
31 – 35 tahun	3	14%	31 – 35 tahun	3
≥ 36 tahun	15	68%	≥ 36 tahun	15
Jumlah	22	100%	Jumlah	22

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden/pegawai ASN pada UPTD wilayah 1 Dinas PUPRD provinsi Sulawesi Utara terbanyak adalah dari kelompok umur ≥ 36 tahun sebesar 68% dengan frekuensi 15 orang. Sedangkan jumlah responden/pegawai THL pada UPTD wilayah 1 Dinas PUPRD provinsi Sulawesi Utara adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun sebesar 8% dengan frekuensi 36 orang.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	ASN		THL	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	
SMA	6	27%	SMA	6
Diploma	2	9%	Diploma	2
S1	12	55%	S1	12
S2	2	9%	S2	2
Jumlah	22	100%	Jumlah	22

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden/pegawai ASN dengan tingkat pendidikan S1 terbanyak pada UPTD wilayah 1 Dinas PUPRD provinsi Sulawesi Utara adalah sebesar 55% dengan frekuensi 12 orang. Sedangkan responden/pegawai THL dengan tingkat pendidikan SMA terbanyak pada UPTD wilayah 1 Dinas PUPRD provinsi Sulawesi Utara adalah sebesar 54,6% dengan frekuensi 12 orang. Dengan adanya data tersebut, responden/pegawai ASN yang berpendidikan S1 lebih banyak dari responden/pegawai ASN 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 ASN yang berpendidikan S1 lebih banyak dari responden/pegawai THL, sebaliknya responden/pegawai THL yang berpendidikan SMA lebih banyak dari responden/pegawai ASN.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kinerja Pegawai ASN	X.1	0,000	Valid	0,908	Reliabel
	X.2	0,001	Valid		Reliabel
	X.3	0,000	Valid		Reliabel
	X.4	0,000	Valid		Reliabel
	X.5	0,000	Valid		Reliabel
	X.6	0,000	Valid		Reliabel
	X.7	0,002	Valid		Reliabel
	X.8	0,000	Valid		Reliabel
	X.9	0,001	Valid		Reliabel
	X.10	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai THL	X.1	0,000	Valid	0,881	Reliabel
	X.2	0,000	Valid		Reliabel
	X.3	0,023	Valid		Reliabel
	X.4	0,000	Valid		Reliabel
	X.5	0,000	Valid		Reliabel
	X.6	0,000	Valid		Reliabel
	X.7	0,000	Valid		Reliabel
	X.8	0,000	Valid		Reliabel
	X.9	0,008	Valid		Reliabel
	X.10	0,035	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 7. 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	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Kinerja Pegawai ASN dan Kinerja Pegawai THL	-.045	1.113	42	.968

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil dari *output SPSS 22* diperoleh nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.968 > 0.05$ , 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 pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut 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 pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. Kinerja pegawai ASN 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 pegawai ASN dan pegawai THL tidak terdapat perbedaan, namun hanya dapat dilihat dari status, gaji, dan pengambilan keputusan. Dari segi gaji pegawai ASN lebih besar dari pada pegawai THL, dan untuk pegawai 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 pegawai ASN dan pegawai THL sudah dapat bekerja dengan target kuantitas yang ditentukan dan ditetapkan. Indikator kualitas pekerjaan, para pegawai ASN dan pegawai THL sudah dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik dan memenuhi jumlah kerja yang diharapkan. Indikator ketepatan waktu, para pegawai ASN dan pegawai THL juga sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang diberikan, misalnya para pegawai ASN dan pegawai THL sudah mengerjakan tugas tidak terlambat akan tetapi dikerjakan sebelum dengan batas waktu yang diberikan. Indikator kehadiran, pegawai ASN dan pegawai THL datang kantor dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. Indikator kemampuan bekerja sama, pegawai ASN dan pegawai THL memiliki kemampuan bekerja sama dengan sesama pegawai.

ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan atau unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan, dan pembangunan. Sedangkan pegawai THL adalah sama seperti dengan pegawai ASN hanya saja yang berbeda dari pegawai THL adalah tidak menerima tunjangan, dan gaji yang berbeda serta tidak bisa mengambil keputusan yang lebih sama seperti dengan pegawai ASN dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian. Sebaiknya pegawai ASN harus lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan waktu datang ke kantor dan pulang kantor karena pegawai ASN lebih banyak menerima gaji serta tunjangan-tunjangan yang berikan. Bukan sebaliknya kedisiplinan pegawai THL yang lebih baik dari pegawai ASN. Tugas yang diberikan pegawai THL lebih banyak diberikan tugas tanggung jawab dari pada pegawai ASN. Oleh karena itu, pegawai ASN 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. Hasil penelitian dari Verawati dan Astawa (2020), menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai pada penerapan sistem insentif bagi pegawai tetap dengan sistem insentif bagi pegawai kontrak. Hasil penelitian dari Hermiah dan Sudirman (2020) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara pegawai tetap dengan tenaga kerja *outsourcing*. Penelitian serupa, yang dilakukan oleh Wahyuningtyas dan Utami (2018) yang menemukan bahwa dengan hasil analisis pendekatan komparatif pada perbedaan kinerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap diperoleh hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap. Penelitian lain dari Onibala, Saerang, dan Dotulong (2017) yang menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Lepas Harian (THL). Penelitian lain dari Imran, Mehreen, & Muhammad (2017) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja bank syariah dan bank konvensional pada Pakistan dengan menggunakan rasio keuangan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:



Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan pegawai THL pada UPTD Dinas PUPRD Wilayah 1 Provinsi Sulawesi Utara, namun hanya dapat dilihat dari status, gaji, dan pengambilan keputusan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Untuk pegawai ASN perlu memperhatikan indikator ketepatan waktu yang berkaitan dengan penyelesaian tugas sebelum batas waktu yang diberikan. Oleh karena itu, pegawai ASN wajib melaksanakan tugas sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap awal tahun.
2. Untuk pegawai THL perlu memperhatikan indikator ketepatan waktu yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, pegawai THL 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 17 Juli 2021.
- Bangun. 2018. *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 28 November 2020.
- 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.
- Herniah dan Sudirman. 2020. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 5, No.2, Hal. 402-417. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraiarticleview638359>. Diakses 17 Juli 2021.
- Imran, Mehreen, & Muhammad. 2017. *Performance Comparison of Islamic and Conventional Banks: Empirical Evidence From Pakistan*. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol.10, No.3, pp. 419-433. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IMEFM-05-2016-0077/full/html>. Diakses 17 Juli 2021.
- 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](https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/87/pdf_1). Diakses 17 Juli 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 28 November 2020.
- 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/pembaarticleview1606915575>. Diakses 17 Juli 2021.

- Onibala, Saerang, dan Dotulong. 2017. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal.380-387. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19120/19130>. Diakses 28 November 2020.
- Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- 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 17 Juli 2021.
- Sugiyono. 2019. *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 17 Juli 2021.
- Verawati dan Astawa. 2020. *Analysis of Employee Performance Differences Between Permanent Employees and Contract Employees on The Implementation of Incentive Systems at PT. Altara Cratima Maju, Denpasar, Bali Indonesia. International Journal of Contemporary Research and Review*, Volume 11, Issue 2, pp. 21766-21770. <https://ijcr.info/index.php/ijcr/article/view/793/655>. Diakses 17 Juli 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 28 November 2020.

