

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI PNS DAN NON PNS DI POLITEKNIK NEGERI MANADO*Analysis comparison performance civil servant and Non civil servants In Politeknik Negeri Manado*

Oleh :

Carini Natasya P. Masinambow**Adolfina****Rita N. Taroreh**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi ManadoEmail: masinambowcarini18@gmail.comadolfinap@yahoo.comrita.taroreh@yahoo.com

ABSTRAK : Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah dengan mengukur kinerjanya. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Suatu instansi tidak hanya ada pegawai PNS tetapi ada juga pegawai Non PNS. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Non PNS tidak bisa mengambil keputusan yang lebih sama seperti dengan pegawai PNS dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS di Politeknik Negeri Manado. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif yang menggunakan metode perbandingan. Sampel yang digunakan yaitu pegawai PNS 198 dan pegawai Non PNS 20. Untuk pegawai PNS, sampel ditetapkan secara purposive sampling sebesar 20 pegawai, sesuai dengan besarnya karakteristik pegawai Non PNS sehingga bisa dibandingkan. Pegawai Non PNS selanjutnya dijadikan sampel yaitu 20 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai*

ABSTRACT : Any organization or agencies in implementing the program always to achieve its goal. One factor that has been a criteria to reach the smooth the purpose of an organization or agencies is by measuring his performance. The employee performance is must be considered as a of the success key. In particular agencies not just any civil servant but there are also employees non civil servant. Civil servants were the state officials responsible to provide public services professionally, honest, fair, and even task in the country, government, and development. Employees non civil servants ca not make decisions the same as with civil servant and there not a structural some of important in agencies. Because it only help assigned directly by superior and head. This research to know whether or not there is a significant difference between civil servant and employees non civil servant in Politeknik Negeri Manado. The research is research comparative of many in a comparison. Sample used the civil servant 198 and employees non civil servants 20. Sample in purposive sample of sampling of 20 employees, in accordance with the characteristic of civil servant so that comparable. And for civil servants non civil servants next are only sampled ie 20 people. Research showed there are no significant differences between civil servant and non civil servants be the difference only status, salary, and decision-making.

Keywords : *the employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah dengan mengukur kinerjanya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalikasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sedangkan Tenaga Honorer semarak berkembang jadi satu paradigma baru di lingkungan instansi disamping tenaga honorer lain setelah Pegawai Negeri sipil walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan Pegawai Negeri sipil pada umumnya, cuma yang membedakan pegawai Non PNS (Honerer) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja PNS dilihat dari SKP (sasaran kinerja PNS) atau perilaku kerja pegawai yaitu yang terdiri dari : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan (PP No.46 Tahun 2011).

Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hanggraeni (2012: 4) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang system formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi. Dessler (2013:4), mengatakan sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado” ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS.

TINJAUAN PUSTAKA**Landasan Teori****Kinerja Pegawai**

Kinerja (Performance) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Rivai & Basri dalam Riani (2011: 97) menyatakan kinerja adalah seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. . Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011 : 94).

Penilaian Kinerja PNS

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Objektif;
2. Terukur;
3. Akuntabel;
4. Partisipatif; dan
5. Transparan.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari SKP dan penilaian kerja pegawai yaitu : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Definisi operasional dari indikator-indikator tersebut adalah sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal demi pasal dalam PP No.46 Tahun 2011.

Indikator Kinerja Pegawai

Hasibuan (2012) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja : Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja : Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kedisiplinan : Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang di berikan kepadanya.
4. Kerjasama : Kesiediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horozontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
5. Tanggung jawab : Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Khusus pegawai PNS indikator kinerja pegawai mengacu ke SKP (Sasaran Kinerja PNS) dan perilaku penilaian kinerja yang meliputi : Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Indikator-indikator PNS ini tidak ada bedanya sama dengan yang di kemukakan oleh Hasibuan.

Tentang Aparatur Sipil Negara Dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Menurut undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 BAB III Jenis, Status, Dan Kedudukan Bagian Kesatu Pasal 6 bahwa pegawai ASN terdiri atas : PNS Dan PPPK. PNS sebagaimana di maksud dalam pasal 6 huruf merupakan Pegawai ASN yang di angkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor

induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat Pembina Kepegawaian sesuai kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Penelitian Terdahulu

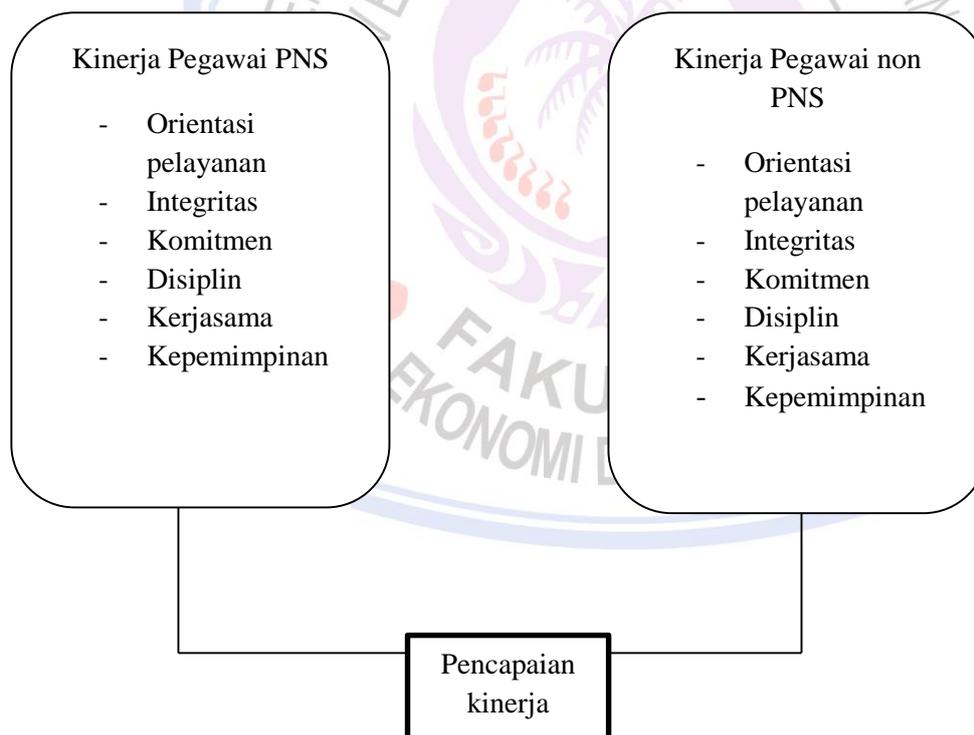
Nurhidayati, Yuli Budiati, Witjaksono E.H (2011) dengan judul “Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dan Kontrak Pada FMIPA UNDIP”. Hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa 16 indikator yang diuji perbedaannya ternyata semua tidak ada beda kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Rezki Aristantia dan Tastin (2015) dengan judul “Perbandingan upaya guru sertifikasi dan guru non sertifikasi dalam meningkatkan minat belajar siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Az-Zahir Palembang”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kompetensi antara guru sertifikasi dan guru non sertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Az-Zahir Palembang.

Putri Fadhilah, Sucihatningsih D.W.P (2016) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja dosen Dua Tahun Sebelum Dan Sesudah Remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang berbasis pada merit pay dan komponen yang digunakan meliputi Pay For Position, Pay For Performance, dan Pay For People. Hasil lain menunjukkan terdapat perbedaan kinerja dosen, yaitu peningkatan kinerja dosen pada saat dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi.

Kerangka koseptual

Gambar 1. Kerangka konseptual



Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan perumusan masalah hipotesis sebagai berikut :

“Diduga terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai PNS dan pegawai Non PNS (Tenaga Honorer)”.

Ho : Diduga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai PNS dan pegawai Non PNS

Ha : Diduga terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai PNS dan pegawai Non PNS.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Komperatif yaitu penelitian yang bersifat membandingkan dengan membandingkan kinerja pegawai PNS dan kinerja pegawai non PNS. Desain penelitian seperti ini merupakan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan khususnya tentang dampak perbandingan (Komparasi).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian yaitu pada kampus Politeknik Negeri Manado (Kampus Politeknik, Desa Buha, Kec. Mapanget, Jl. Politeknik, Buha, Mapanget, Kota Manado, Sulawesi Utara). Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari-Mei 2017

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kampus Politeknik Negeri Manado dengan jumlah pegawai PNS 198 dan pegawai Non PNS 20.

Untuk pegawai PNS, sampel ditetapkan secara purposive sampling sebesar 20 pegawai, sesuai dengan besarnya karakteristik pegawai Non PNS sehingga bisa dibandingkan. Untuk pegawai Non PNS selanjutnya dijadikan sampel yaitu 20 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian di Politeknik Negeri Manado. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai PNS dan Non PNS yang diperoleh dari bagian kepegawaian Politeknik Negeri Manado.

Metode Analisis

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS dan Non PNS. Masing-masing sampel ini adalah bebas (independent) satu sama lain. Menurut Sugiyono, 2000:134-135). untuk menguji hipotesis Komparatif 2 sampel independent digunakan Uji T-test dengan rumus :

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Hipotesis yang diuji :

Ho : Tidak ada perbedaan kinerja antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS.

Ha : Ada perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS.

Kriteria penolakan/penerimaan Ho adalah : Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha diterima.

HASIL PENELITIAN**Uji Validitas**

Uji validitas instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur banyak atau tidaknya satu kuesioner.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Validitas Minimal	Keterangan
Kinerja Pegawai PNS	1	0,661	0,30	Valid
	2	0,710	0,30	Valid
	3	0,527	0,30	Valid
	4	0,562	0,30	Valid
	5	0,762	0,30	Valid
	6	0,589	0,30	Valid
	7	0,400	0,30	Valid
	8	0,536	0,30	Valid
	9	0,491	0,30	Valid
	10	0,364	0,30	Valid
Kinerja Pegawai NON PNS	1	0,470	0,30	Valid
	2	0,596	0,30	Valid
	3	0,586	0,30	Valid
	4	0,417	0,30	Valid
	5	0,495	0,30	Valid
	6	0,695	0,30	Valid
	7	0,650	0,30	Valid
	8	0,395	0,30	Valid
	9	0,539	0,30	Valid
	10	0,646	0,30	Valid

Data Olahan SPSS 20 tahun, 2017

Dari hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika *Corrected item-total correlation* > 0,30.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan mengitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variable. Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai PNS	0.838	Reliabel
2	Kinerja Pegawai NON PNS	0,844	Reliabel

Data Olahan SPSS 20 tahun, 2017

Pada tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrument variabel dinyatakan reliabel karena memiliki Croanbach Alpha > 0,60.

Tabel 3 Hasil Uji T –test

Berdasarkan analisis data menggunakan Uji Independent Sample T test dengan bantuan SPSS. Hasil yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Variable	Pegawai	Mean	t hitung	Sig	Keputusan
Kinerja	PNS	38,70	-0,990	0,328	Ha ditolak
	Non PNS	40,50			

Data Olahan SPSS 20 tahun, 2017

Perhitungan hasil penelitian menggunakan Uji Independent sample T test dapat di ketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar -0,990 dengan sig 0,328($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima. Hal tersebut berarti tidak ada perbedaan kinerja antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian melalui Uji Independent sample test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai PNS dan pegawai Non PNS. Mengenai perbedaan kinerja antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS yang diukur dengan indikator-indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab. Ternyata semua variabel tersebut kerjanya tidak ada perbedaan antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS. Yang dibedakan tersebut hanyalah status dan gaji dan pengambilan keputusan.

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sedangkan pegawai Non PNS (Honorar) adalah sama seperti dengan pegawai PNS hanya saja yang berbeda dari pegawai Non PNS adalah tidak menerima tunjangan, dan gaji yang berbeda serta tidak bisa mengambil keputusan yang lebih sama seperti dengan pegawai PNS dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian. Sebaiknya pegawai PNS harus lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan waktu datang ke kantor dan pulang kantor karena pegawai PNS lebih banyak menerima gaji serta tunjangan-tunjangan yang berikan. Bukan sebaliknya kedisiplinan pegawai Non PNS yang lebih baik dari pegawai PNS. Tugas yang diberikan pegawai Non PNS lebih banyak diberikan tugas tanggung jawab dari pada pegawai PNS. Maka dari itu pegawai PNS harus lebih disiplin dan lebih bertanggung jawabkan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor.

Penelitian ini juga didukung pula oleh Ahmad Fauzi (2015) yaitu tentang perbedaan kinerja antara Guru PNS Dengan Guru NON PNS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja guru pns dengan guru

non pns di SDN se-Desa Putatsari. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara guru PNS dan guru NON PNS. Ada juga diungkapkan oleh Ayu Rahmania Firdausi (2014) yaitu Analisis perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia hasil dalam penelitiannya yaitu tidak berhasil membuktikan hipotesis adanya perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak. Yang berbeda hanyalah sistem insentif yang diterima oleh karyawan tetap yaitu meliputi bonus, komisi, THR, kompensasi yang ditanggihkan(pensiun), cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji, promosi jabatan. Sedangkan sistem insentif yang diterima karyawan kontrak yaitu meliputi bonus, komisi, dan THR, pengobatan secara Cuma-Cuma. Hal yang sama diungkapkan oleh Nurhidayati dkk (2011) yaitu perbedaan kinerja karyawan tetap dan kontrak pada FMIPA UNDIP dalam hasil penelitiannya tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Yang membedakan antara karyawan outsourcing dengan karyawan tetap adalah hanya statusnya, dimana karyawan tetap sudah diangkat sebagai pegawai negeri sipil dan karyawan outsourcing belum diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Dan ada juga yang diungkapkan oleh Rezki Aristantia dan Tastin yaitu tentang perbedaan upaya Guru sertifikat dan Guru Non sertifikat dalam meningkatkan minat belajar siswa Di Madrasah Ibtidaiyah AZ-Zahir Palembang. Hasil penelitiannya bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kompetensi antara guru sertifikat dan guru non sertifikat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang berjudul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Pegawai NON PNS di Politeknik Negeri Manado”, diperoleh kesimpulan yaitu :

1. Hasil perhitungan dengan menggunakan Uji Independent sample T test memang tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. Tetapi yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan. Bahwa dari segi gaji pegawai PNS lebih besar dari pada pegawai NON PNS, dan untuk pegawai NON PNS tidak bisa mengambil keputusan secara sendiri harus melalui kepala bagian atau atasan yang ada di instansi tersebut.
2. Perbedaan dari pegawai PNS dan pegawai Non PNS Pertama, PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap dan memiliki nomor induk pegawai (NIP). Sedangkan PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja sesuai kebutuhan dan ketentuan UU ASN. Kedua, PNS dan PPPK memiliki perbedaan dalam penghitungan komponen gaji. Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014, PNS berhak memperoleh gaji pokok, tunjangan, cuti, jaminan pensiun (jaminan hari tua), perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Sedangkan PPPK berhak mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. PPPK memang tidak berhak memperoleh pensiun seperti halnya PNS. PPPK juga tidak berhak memperoleh NIP karena masa kerjanya hanya menyesuaikan kebutuhan instansi pemerintah yang bersangkutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Kepada pemimpin Politeknik Negeri Manado diusahakan agar ada upaya tegas dari pimpinan pada setiap pegawai PNS untuk melaksanakan disiplin waktu datang dan pulang kantor agar mendapatkan hasil yang baik yang diinginkan oleh instansi tersebut.
2. Setiap PNS wajib melaksanakan tugas sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap awal tahun.
3. Untuk pegawai NON PNS dengan menunjukkan kinerja yang baik dengan menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tentunya akan memberikan peluang untuk diangkat menjadi pegawai tetap atau pegawai PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F.(2015). *Perbedaan kinerja antara Guru Pns dan Guru Non Pns di SDN se-Desa Putatsari* .
- Ayu,R, F. (2014). *Analisis Perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan kontrak pada PT . Lampiak Primula Indonesia*.
- Dessler, G. (2013). *Human resource Management 13th*. ed.p.cm. Includes bibliographical references and index.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurhidayati, d. (2011). *Perbedaan kinerja karyawan tetap dan kontrak pada FMIPA UNDIP*.Volume 13 Nomor, juni 2011.journal.usm.ac.id
- Putri , F. d. (2016). *Analisis perbandingan kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum Dan Sesudah Remunerasi*. Semarang: journal.unnes.ac.id.
- Rezki , A, Tatin (2015). *Perbandingan upaya guru sertifikat dan guru non sertifikat dalam meningkatkan minat belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah AZ-Zahir Palembang*. palembang: www.portalgaruda.org
- Rivai, Veithzal, Prformance apprasial, PT Raja Grafindo, Persada Jakarta : 2005
- Sugiyono. (2000). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.*
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Aparatur Sipil Negara.*