

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA POLITEKNIK NUSA UTARA DAN POLITEKNIK NEGERI MANADO*A COMPARATIVE ANALYSIS OF EDUCATIONAL PERSONEL PERFORMANCE AT POLYTECHNIC NUSA UTARA AND POLYTECHNIC STATE MANADO*

Oleh :

Anggraini Clarita Kansil¹**Adolfina²****Regina T. Saerang³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[anggrainiclrta@gmail.com¹](mailto:anggrainiclrta@gmail.com)[adolfinap@yahoo.com²](mailto:adolfinap@yahoo.com)[regina.saerang@unsrat.ac.id³](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan standar kinerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi adalah dengan mengukur kinerjanya, Maka Semua Instansi maupun lembaga pendidikan, pasti sangat memerlukan manajemen yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado. Jumlah sampel yang digunakan adalah untuk Politeknik Nusa Utara 35 sampel dan Politeknik Negeri Manado 50 sampel. Dengan teknik pengambilan sampling *purposive sampling*. Teknik analisis *Independent Sample T-test*. Hasil menunjukkan bahwa Terdapat perbedaan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado. Untuk Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado disarankan untuk Tetap meningkatkan Mutu kerja yang baik, sehingga Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Manado dapat menjadi kampus yang mempunyai nilai tugas dan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan pendidikan vokasi dan pengembangan ilmu

Kata Kunci : *kinerja tenaga kependidikan*

Abstract: *In facing the increasingly fierce competition in the current globalization era, organizations are demanded to be able to improve standards to achieve their by measuring their performance. therefore all institutions and educational institutions, require management that have high quality human resources. The purpose of Administrative this research is to find out the Comparison of Administrative Educational Staff Performance of Nusa Utara Polytechnic and Manado State Polytechnic. The number of samples used were 35 samples of Nusa Utara Polytechnic and 50 samples of Manado State Polytechnic, Using a purposive sampling sampling technique. Independent Sample T-test analysis technique were used results show that there are differences in the performance of the Nusa Utara Polytechnic and the Manado State Polytechnic. For Nusa Utara Polytechnic and Manado State Polytechnic Staff Personnel, it is recommended to keep improving the quality of work, so that both instituties can have good quality of duties and responsibility in carrying out vocational education and the development of science*

Keywords: *performance of educational personnel*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan standar kerja serta daya saing dalam rangka untuk menjaga kelangsungan hidup. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah dengan mengukur kinerjanya. Maka semua instansi maupun lembaga pendidikan, pasti sangat memerlukan manajemen yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi.

Politeknik Negeri Nusa Utara merupakan salah satu perguruan tinggi yang dipimpin oleh seorang direktur dan memiliki pegawai sebanyak kurang lebih 60an pegawai yang terdiri dari Pegawai PNS dan Tenaga Honorer. Pegawai sangat berperan aktif dalam berjalannya suatu organisasi, Begitu juga dengan Politeknik Negeri Manado merupakan salah satu dari Politeknik yang dibangun oleh Pemerintah dalam rangka memperluas akses pemerataan pendidikan dan meningkatkan percepatan pembangunan secara merata telah mendorong Politeknik Negeri Manado untuk menciptakan sistem pelayanan yang berkualitas dan bermutu untuk menghasilkan lulusan yang berdaya guna dan berdaya saing. Setiap pegawai yang bekerja pada setiap instansi atau organisasinya masing-masing pasti memiliki kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pekerjaannya, karena setiap orang atau pegawai karakteristik dan sikap yang berbeda-beda juga kemampuan dan skil yang berbeda pula dalam pekerjaannya masing-masing.

Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado merupakan Lembaga Pendidikan yang sangat berguna bagi daerahnya masing-masing, dalam kedua lembaga pendidikan ini memiliki pegawai berbeda-beda, karakter dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebagai abdi masyarakat khusus didaerhanya masing-masing. Dengan pembagian kerja masing-masing pegawai dan hasil yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja pegawai yang signifikan antara pegawai Politeknik Negeri Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Desler (2011:5), adalah sebagai kebijakan dan Praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan penilaian.

Mathis dan Jackson (2012:5), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan

Kinerja

Hasibuan (2007:94) Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan, dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Wibowo (2007:7), Kinerja berasal dari pengertian *performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Wirawan (2009:5), menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja Menurut PP 30 Tahun 2019, bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

Putri, Suhartini, Abdula (2017) “Analisis Perbandingan Kinerja karyawan tetap dengan kontrak (*outsourcing*) pada Plasa Telkom”. Tujuan penelitian untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan kinerja karyawan tetap dengan kontrak (*outsourcing*) dan dari hasil penelitian menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan Karyawan Kontrak pada Plasa Telkom Regional 7 cabang Makassar.

Penelitian John Simon (2007) “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai tetap dan Karyawan kontrak *Outsourcing* pada PT. Kereta api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara”. dan dari hasil penelitian mendapati bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan Pegawai Tetap PT. Kereta api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Khumairo, Rapini, Farida (2016) “Analisis Perbandingan kinerja karyawan tetap pada Ponorogo City center (PCC) dan Ponorogo Permai (POPER) Kabupaten Ponorogo”. dan dari hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap Ponorogo City Center (PCC) dan Ponorogo Permai dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Makikama (2013) “Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas X dan Fakultas Y berdasarkan Motivasi Kerja”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam prestasi belajar siswa yang diajarkan oleh guru reguler dan guru kontrak, dan guru kontrak berprestasi relatif lebih baik daripada guru reguler.

Oroh, Lopian, Pandowo (2014) “*Comparative analysis of reward and employee performance based on gender at Central Bank of Bank Sulut*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa menemukan adanya perbedaan yang signifikan dalam kinerja karyawan berdasarkan penghargaan antara pria dan wanita

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka berpikir

Sumber: Kajian teoritik dan kajian empirik, 2019

Hipotesis Penelitian

H₀ : Diduga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado

H_A : Diduga terdapat Perbedaan yang signifikan antara Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bersifat Komparatif yaitu sejenis penelitian yang digunakan untuk membandingkan antara dua kelompok atau lebih dari variabel tertentu (Nazir 2005 : 58). Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Nusa Utara yang berlokasi di Jl. Kesehatan, Tahuna, Kabupaten Kepulauan Sangihe, Sulawesi Utara dan Politeknik Negeri Manado yang berlokasi di Buha, Kec. Mapanget, Kota Manado, Sulawesi Utara

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 85 Pegawai dengan sampel yang terdiri dari 35 pegawai yang bekerja pada Politeknik Nusa Utara dan 50 Pegawai yang bekerja di Politeknik Negeri Manado.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan daftar pernyataan (Kuisisioner/Angket) yang dapat diisi secara langsung oleh para responden serta wawancara dengan pihak-pihak terkait yaitu dari Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado

Teknik Analisis

Data di peroleh dari responden melalui kuisisioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Socil Science (SPSS)*.

Analisis *T-test* Dua Sampel Independen

Dalam Penelitian ini Pengujian Komparatif dua sampel independen digunakan rumus *t-test*. Terdapat beberapa rumus *t-test* yang dapat digunakan untuk pengujian hipotesis komparatif dua sampel independen yakni rumus separated varian dan polled varian. Tetapi dalam Penelitian ini ditentukan bila $n_1 \neq n_2$ dan varian tidak homogen, untuk itu digunakan rumus *test sparated varian*. Masing-masing sampel ini adalah bebas (*independent*) satu sama lain. Menggunakan komputer dengan bantuan *software* program SPSS. Dengan Komparatif 2 sampel Independent digunakan Uji T-Test

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan : X_1 = rata-rata hasil Kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik Nusa Utara
 X_2 = rata-rata hasil Kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Manado
 S_1^2 = varian total kelompok 1 S_2^2 = varian total kelompok
 n_1 = banyaknya sampel kelompok n_2 = banyaknya sampel kelompok 2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas pada Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik Nusa Utara

Variabel	Pernyataan	Person Colaration	Status	Cronbach Alpha	Status
Orientasi Pelayanan	1	0.784	Valid	0.670	Reliabel
	2	0.802	Valid		
	3	0.771	Valid		
Komitmen	4	0.636	Valid	0,633	Reliabel
	5	0.835	Valid		
	6	0.793	Valid		
Inisiatif	7	0.776	Valid	0.748	Reliabel
	8	0.891	Valid		
	9	0.818	Valid		
Kerjasama	10	0.739	Valid	0.722	Reliabel
	11	0.824	Valid		
	12	0.857	Valid		
Kepemimpinan	13	0.756	Valid	0.635	Reliabel
	14	0.794	Valid		
	15	0.763	Valid		

Sumber: Olahan Data, 2019

Tabel 2. Uji Validitas dan Reabilitas pada Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Manado

Variabel	Pernyataan	Person Colaration	Status	Cronbach Alpha	Status
Orientasi Pelayanan	1	0.790	Valid	0.631	Reliabel
	2	0.831	Valid		
	3	0.736	Valid		
Komitmen	4	0.779	Valid	0,721	Reliabel
	5	0.839	Valid		
	6	0.818	Valid		
Inisiatif	7	0.778	Valid	0.737	Reliabel
	8	0.845	Valid		
	9	0.821	Valid		
Kerjasama	10	0.839	Valid	0.684	Reliabel
	11	0.825	Valid		
	12	0.725	Valid		
Kepemimpinan	13	0.907	Valid	0.848	Reliabel
	14	0.836	Valid		
	15	0.882	Valid		

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan *reliable*. Untuk valid dimana seluruh variable memiliki nilai di atas 0,30. Untuk *reliable* dikarenakan koefisien Alpha Cronbach di atas 0,6. Makna dari hasil uji *reliable* yaitu semua *instrument* dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan Perbedaan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado.

Uji Independent Sampel T-test**Tabel 3. Uji Independent Sampel T-test**

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
Kinerja Tenaga Kependidikan	Equal variances assumed	16.099	.000	6.157	83	.000	.81912	.13304	.55450	1.08374
	Equal variances not assumed			5.609	49.041	.000	.81912	.14604	.52565	1.11259

Sumber : Olahan Data SPSS, 2019

Tabel 4. Group Statistic Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado

		Group Statistics			
Kode		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja Tenaga Kependidikan	Politeknik Nusa Utara	35	5.2018	.78181	.13215
	Politeknik Negeri Manado	50	4.3827	.43950	.06216

Sumber : Olahan Data SPSS, 2019

Pembahasan**Perbedaan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado**

Hasil pengujian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui perbedaan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan Signifikan antara Kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun Perbedaan Kinerja tenaga Kependidikan dapat dilihat dari nilai rata-rata pada Politeknik Nusa Utara adalah sebesar 5,20 dan nilai rata-rata untuk Politeknik Negeri Manado 4,38 ini berarti bahwa kinerja Tenaga Kependidikan pada Politeknik Nusa Utara lebih baik dibandingkan dengan Politeknik Negeri Manado. Hal ini dikarenakan Pegawai pada Politeknik Nusa Utara yang memiliki 3 jurusan dan Memiliki Jumlah Mahasiswa yang lebih sedikit, dibandingkan Politeknik Negeri Manado yang memiliki 6 Jurusan dan memiliki jumlah masiswa lebih banyak sehingga beban kinerja pada politeknik Nusa Utara lebih tinggi dibandingkan Politeknik Negeri Manado.

Kemudian untuk Politeknik Negeri Manado dapat meningkatkan Produktivitas kinerja pegawai, maka aspek yang mendukung perlu ditingkatkan dan dikembangkan misalnya orientasi pelayanan, bagaimana pegawai memberi pelayanan yang baik kepada mahasiswa sehingga tidak muncul keluhan dari mahasiswa, Komitmen bagaimana pegawai bekerja dengan giat karena pegawai memahami bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidup mereka, Inisiatif Kerja bagaimana pegawai mampu memperbaiki setiap masalah yang terjadi tanpa harus diperintah terlebih dahulu oleh atasannya, kemudian Pegawai yang mampu membangun kerja sama yang baik terhadap sesama rekan kerjanya, karena untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi setiap pegawainya harus saling bekerjasama.

Kemudian peran seorang pemimpin pun sangat membantu dalam Kinerja Pegawainya, karena dari segi pendidikan bahkan pengalaman kerja para pemimpin lebih berpengalaman dan lebih mengetahui banyak hal tentang pekerjaan di instansi. Dengan mendapatkan insentif serta gaji yang sesuai itupun memberikan dorongan tersendiri bagi para pegawainya dalam Mengorientasikan pelayanan diri mereka dalam bekerja. Karena dengan begitu pegawai merasa dihargai dalam upaya serta pekerjaan mereka. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif kerja, Kerja sama, serta kepemimpinan dalam instansi tersebut mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian :

Putri (2017), yang menyatakan hasil dari penelitian bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan Karyawan Kontrak pada Plasa Telkom Regional 7 cabang Makassar.

John Simon (2007), yang mendapati bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan outsourcing dengan Pegawai Tetap PT. Kereta api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Khumairo (2016), yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap Ponorogo City Center (PCC) dan Ponorogo Permai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Makikama (2013), yang menyatakan bahwa terdapat Perbedaan pada Motivasi kerja pegawai di Fakultas X dan Fakultas Y berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dan kedisiplinan kerjanya. Dimana Fakultas X memperoleh nilai lebih tinggi dibandingkan Fakultas Y

Oroh (2014), menyatakan bahwa menemukan adanya perbedaan yang signifikan dalam kinerja karyawan berdasarkan penghargaan antara pria dan wanita

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan uji independent sample t-test ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado. Kinerja Pegawai tenaga Kependidikan pada Politeknik Tahuna lebih tinggi dari pada rata-rata Politeknik Negeri Manado. Hal ini dikarenakan Pegawai pada Politeknik Nusa Utara yang memiliki 3 jurusan dan Memiliki Jumlah Mahasiswa yang lebih sedikit, dibandingkan Politeknik Negeri Manado yang memiliki 6 Jurusan dan memiliki jumlah masiswa lebih banyak sehingga beban kinerja pada politeknik Nusa Utara lebih tinggi dibandingkan Politeknik Negeri Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka penulis memberi saran sebagai berikut :
Untuk Pegawai Tenaga Kependidikan Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Negeri Manado untuk Tetap meningkatkan Mutu kerja yang baik, sehingga Politeknik Nusa Utara dan Politeknik Manado dapat menjadi kampus yang mempunyai nilai tugas dan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan pendidikan vokasi dan pengembangan ilmu serta ikut berperan dalam pengembangan kehidupan sosial, budaya dan ekonomi masyarakat serta mampu Menciptakan lulusan berkualitas secara komprehensif meliputi aspek knowledge, skill dan attitude

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. PT. Macanan Jaya, Jakarta
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. PT. bumi Aksara, Jakarta
- Khumairo F. S. 2016. *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan tetap pada Ponorogo city center (PCC) dan Ponorogo Permai (POPER) Kabupaten Ponerogo*, Vol. 4. No.1. <https://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/2584>
Diakses pada 22 November 2019

- Makikama S. O. 2013. *Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas X dan Fakultas Y berdasarkan Motivasi*. Vol 4. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2826/2377> Diakses pada 3 Desember 2019
- Mathis dan Jackson. 2006. *Human Resource Management*, Edisi 10, Selemba Empat, Jakarta
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Oroh, R, Lopian, J, Pandowo, M. 2014. *Comparative Analysis of Reward and Employee Performance Based on Gender at Central Bank of Bank Sulut Manado*. *Jurnal Emba : Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol. 2 No. 1 <http://e-journal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3831> , Diakses pada 29 Maret 2019
- Putri, N. 2017. *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan tetap dengan Karyawan Kontrak (outsourcing) pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makasar*. *Under Graduates Islam. (S1) thesis*, Universitas Negeri Alauddin Makassar <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/8200> . Diakses pada 25 Maret 2019
- Simon, J. 2017. *Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai tetap dan Karyawan Kontrak outsourcing pada PT. Kereta Api Indonesia*. Vol. 3, No 2. <https://journal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/download/311/305> Di Akses pada 1 April 2019
- Wibowo. (2007), *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

