

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ASN DAN THL PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA*DIFFERENCE ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASN AND THL AT OFFICE EDUCATION REGIONAL OF NORTH SULAWESI PROVINCIAL*

Oleh:

Intan Jilly Roring¹**Bernhard Tewel²****Mac Donal B. Walangitan³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹intanjilly17@gmail.com²bernhardtewel@unsrat.ac.id³macdonald_feb@yahoo.co.id

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satunya yaitu dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari 6 aspek, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dan komitmen kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu ASN 54 orang dan THL 54 orang pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian komparatif yang bertujuan untuk melihat perbedaan dari variabel yang akan diuji dengan menggunakan analisis uji beda. Hasil penellitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan kinerja pegawai ASN dan pegawai THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kuantitas pekerjaan, aspek kualitas pekerjaan, aspek ketepatan waktu, aspek kehadiran, aspek kemampuan bekerja sama, dan aspek komitmen kerja

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, ASN, THL

Abstract: Employee performance is a very important thing in an organization's efforts to achieve its goals. One of them is by increasing the quantity and quality of employee work. The purpose of this research to know there are or not differences in the performance of ASN and THL employees at Office Education Regional of North Sulawesi Provincial in terms of 6 aspects, namely quantity of work, quality of work, punctuality, attendance, ability to work together, and work commitment. The populations in this research are ASN and THL employees at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. The sample size used in this study used the Slovin formula, namely 54 ASNs and 54 THL at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. This type of research uses comparative research which aims to see the differences in the variables to be tested using different test analysis. The research results show that are not difference in the performance of ASN employees and THL employees at Office Education Regional of North Sulawesi Provincial in terms of the quantity of work, the quality of work, the punctuality aspect, the attendance aspect, the ability to work together, and the work commitment aspect.

Keywords: Employee Performance, ASN, THL**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan oragnisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah

organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. 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 merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). 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 perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Moehariono (2012:95) mendefinisikan 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. 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.

Perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL di lihat dari dimensi kuantitas pekerjaan bahwa (Jumlah pekerjaan pegawai) diselesaikan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan dimana pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan jadwal karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap pegawai sehingga lebih banyak program kerja yang terlaksana. Tidak terlepas dari jumlah pegawai yang sudah ditetapkan untuk mengerjakan setiap sasaran kerja yang dibagi berdasarkan bidang masing-masing, sehingga jumlah beban kerja dengan jumlah pegawai yang bekerja dapat berimbang agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal. Dilihat dari dimensi kualitas pekerjaan bahwa pendidikan dan pelatihan juga merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia, semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan semakin tinggi kemampuan atau kompetensi serta pengetahuan dalam melakukan pekerjaan dan dengan demikian semakin tinggi kinerja dalam suatu instansi. Dilihat dari ketepatan waktu bahwa setiap pegawai sudah memiliki *job description* yang didalamnya berisi mengenai kewajiban dan pertanggungjawaban para pegawai terhadap tugas dan fungsi yang harus dikerjakan dengan tepat waktu walaupun masih ada beberapa pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya. Dilihat dari kehadiran pegawai bahwa 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 pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Bila di telaah lebih dalam mengenai kinerja pegawai

ASN dan THL, bahwa hal tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah. Kondisi diatas dapat berdampak pada meningkatnya beban kerja pegawai yang lain, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Alasan penulis melakukan penelitian dengan judul ini adalah kajian-kajian empirik yang meneliti tentang variabel-variabel tentang perbandingan kinerja pegawai ASN dan THL, antara lain; hasil penelitian dari Betteng (2017), menemukan perbedaan perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Hasil penelitian dari Mahaningsih dan Kana (2017), menemukan ada perbedaan yang signifikan antara kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Hasil penelitian dari Tinangon (2019), menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan tidak tetap di kantor Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian dari Masinambow (2017), menemukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS di Potiteknik Negeri Manado.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari: aspek kuantitas pekerjaan, aspek kualitas pekerjaan, aspek ketepatan waktu, aspek kehadiran, aspek kemampuan bekerja sama, dan aspek komitmen kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Widodo (2016:2) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada.

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:

H0: Diduga tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari: aspek kuantitas pekerjaan, aspek kualitas pekerjaan, aspek ketepatan waktu, aspek kehadiran, aspek kemampuan bekerja sama, dan aspek komitmen kerja

HA: Diduga terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari: aspek kuantitas pekerjaan, aspek kualitas pekerjaan, aspek ketepatan waktu, aspek kehadiran, aspek kemampuan bekerja sama, dan aspek komitmen kerja.

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 seluruh pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 207 orang, yaitu ASN 115 orang dan THL 92 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan pertimbangan bahwa populasi relative homogeni atau seragam sehingga tidak terlalu diperlukan untuk distratifikasi. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN 54 responden dan pegawai THL 54 responden.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunyoto, 2016:87). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para pegawai THL dan ASN 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 terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

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 Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima, H_A ditolak.
- b. Jika Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak, H_A diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan dinas pendidikan daerah tipe A yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pendidikan. Dinas Pendidikan Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara berada di jalan Sam Ratulangi No.35 Manado. Dinas Pendidikan Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki visi: "terselenggaranya layanan pendidikan mewujudkan masyarakat cerdas komperhensif yang semakin berbudaya, berdaya saing dan sejahtera". Dinas Pendidikan Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki misi: (1) meningkatkan ketersediaan layanan pendidikan untuk semua, (2) meningkatkan keterjangkauan layanan pendidikan untuk semua, (3) meningkatkan kualitas mutu dan relevansi menuju layanan beberapa sekolah bertaraf internasional, (4) meningkatkan kesetaraan dalam memperoleh layanan pendidikan untuk semua, (5) meningkatkan kepastian/keterjangkauan memperoleh layanan pendidikan untuk semua.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | ASN | | THL | |
|---------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| Laki-Laki | 28 | 53% | 30 | 56% |
| Perempuan | 26 | 48% | 24 | 44% |
| Jumlah | 54 | 100% | 54 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden/pegawai ASN yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 53%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 48%. Jumlah responden/pegawai THL yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 56%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 44%. 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 | Persentase |
| ≤ 25 tahun | 2 | 4% | 24 | 44% |
| 26 – 30 tahun | 19 | 35% | 30 | 56% |
| 31 – 35 tahun | 20 | 37% | - | 0% |
| ≥ 36 tahun | 13 | 24% | - | 0% |
| Jumlah | 54 | 100% | 54 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden/pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara terbanyak yaitu kelompok umur 46 - 55 tahun sebesar 37% dengan frekuensi 20 orang. Sedangkan jumlah responden/pegawai THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu kelompok umur 26 - 45 tahun sebesar 56% dengan frekuensi 30 orang, namun khusus kelompok umur 46 - 55 tahun dan kelompok umur ≥ 56 tahun tidak ada pegawai, dikarenakan pegawai THL yang terdapat di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara tergolong yang masih muda, berkisar umur 20 - 40 tahun.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | ASN | | THL | |
|--------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| SMA | 8 | 15% | 33 | 61% |
| Diploma | 4 | 7% | 2 | 4% |
| S1 | 35 | 65% | 18 | 33% |
| S2 | 7 | 13% | 1 | 2% |
| Jumlah | 54 | 100% | 54 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden/pegawai ASN dengan tingkat pendidikan S1 terbanyak pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu sebesar 65% dengan frekuensi 35 orang. Sedangkan responden/pegawai THL dengan tingkat pendidikan SMA terbanyak pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu sebesar 61% dengan frekuensi 33 orang. Dengan adanya data tersebut, responden/pegawai ASN yang berpendidikan S1 lebih banyak dari responden/pegawai ASN yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S2. 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 |
|------------------------|-----------------|-------|--------|----------------|-------|----------|
| | | | | ASN | THL | |
| Kuantitas Pekerjaan | 1 | 0,000 | Valid | 0,667 | 0,665 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| | 3 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| Kualitas Pekerjaan | 1 | 0,000 | Valid | 0,729 | 0,722 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| | 3 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| Ketepatan Waktu | 1 | 0,000 | Valid | 0,691 | 0,696 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| | 4 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| Kehadiran | 1 | 0,000 | Valid | 0,780 | 0,777 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| | 3 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| Kemampuan Bekerja sama | 1 | 0,000 | Valid | 0,650 | 0,650 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| | 3 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| Komitmen Kerja | 1 | 0,000 | Valid | 0,790 | 0,804 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |
| | 3 | 0,000 | Valid | | | Reliabel |

Sumber: Data Olahan, 2023

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 | Sig. (2-tailed) |
| Kinerja Pegawai ASN dan Kinerja Pegawai THL | -.045 | 1.113 | 42 | .968 |

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS 22 diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,905 > 0.05 , maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kuantitas pekerjaan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kuantitas pekerjaan, aspek kualitas pekerjaan, ditolak atau tidak terbukti. Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,868 > 0.05 , maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kualitas pekerjaan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kualitas pekerjaan ditolak atau tidak terbukti. Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,954 > 0.05 , maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek ketepatan waktu. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek ketepatan waktu ditolak atau tidak terbukti. Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,907 > 0.05 , maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kehadiran. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kehadiran ditolak atau tidak terbukti. Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,855 > 0.05 , maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kemampuan bekerja sama. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kemampuan bekerja sama ditolak atau tidak terbukti. Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,955 > 0.05 , maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek komitmen kerja. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek komitmen kerja ditolak 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 Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kinerja pegawai ASN dan pegawai THL diukur dengan indikator-indikator yaitu aspek kuantitas pekerjaan, aspek kualitas pekerjaan, aspek ketepatan waktu, aspek kehadiran, aspek kemampuan bekerja sama, dan aspek komitmen kerja. Dari keenam 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 Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 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 mempertanggung 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 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.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari aspek kuantitas pekerjaan, aspek kualitas pekerjaan, aspek ketepatan waktu, aspek kehadiran, aspek kemampuan bekerja sama, dan aspek komitmen kerja. Hal ini berarti dari kelima aspek tersebut bahwa kinerja pegawai ASN dan pegawai THL tidak terdapat perbedaan.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Untuk para Pemimpin Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara agar terus menunjukkan kompetensi kepemimpinan dalam mengambil keputusan, memiliki ketegasan dan terus mengarahkan dan menginspirasi setiap pegawai yang ada
2. 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.
3. 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 8 Desember 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 8 Desember 2021.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media, Yogyakarta.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- 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.stimykn.ac.id/index.php/cb/article/view/116/64>. Diakses 8 Desember 2021.
- Mangkunegara. (2017). *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 8 Desember 2021.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo, Jakarta.
- 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 8 Desember 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 8 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 8 Desember 2021.
- Widodo. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.