

## Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX

**Vadya Levita Putri**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Askolani Askolani**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Kusuma Agdhi Rahwana**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi: [vadyalevitap11@gmail.com](mailto:vadyalevitap11@gmail.com)

**Abstract:** *Civil Servants (PNS) are elements of the state apparatus whose duty is to provide services to the public in a professional, honest, fair and equitable manner in the implementation of state, government and development tasks. Meanwhile, Honorary Personnel has lively developed into a new paradigm in the agency environment in addition to other honorary personnel after Civil Servants even though basically the work done is almost the same as Civil Servants in general, the only difference is that Non-Civil Servants (honorary) employees rarely occupy important structural positions in the agency. Because they only help those who are assigned directly by the superiors and heads of sections of an agency. So that both civil servants and non-civil servants in the XXX City Education Office must have quality performance that is able to carry out their duties as government officials in accordance with the duties assigned. The purpose of this study was to determine how the performance of civil servants and non-civil servants at the XXX City Education Office, whether there are differences in performance between civil servants and non-civil servants at the XXX City Education Office, and what factors affect the performance of civil servants and non-civil servants at the XXX City Education Office. The research method used is quantitative method and the data collection method in this study is by distributing questionnaires. the sample in this study were civil servants and non-civil servants at the XXX City Education Office, namely 42 civil servants and 42 non-civil servants. The data analysis technique in this study uses Statistical Product and Service Solution (SPSS) with T-Test analysis.*

**Keywords:** *Performance, Civil Servants, Non-Civil Servants*

**Abstrak:** Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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, yang membedakan hanya pegawai Non PNS (honorer) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi. Sehingga baik PNS maupun Non PNS di Dinas XXX Kota XXX baik harus memiliki kinerja yang berkualitas yang mampu menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Kinerja PNS dan Non-PNS pada Dinas XXX Kota XXX, apakah terdapat perbedaan kinerja diantara PNS dan Non-PNS pada Dinas XXX Kota XXX, dan faktor apa yang mempengaruhi kinerja PNS dan Non-PNS pada Dinas XXX Kota XXX. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. sampel pada penelitian ini adalah pegawai PNS dan pegawai Non PNS di Dinas XXX Kota XXX yaitu pegawai PNS 42 orang dan pegawai Non PNS 42 orang. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) dengan analisis uji beda (T-Test).

**Kata Kunci:** Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Non Pegawai Negeri Sipil

## LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau instansi yang berdiri pasti memiliki suatu tujuan yang diwujudkan dalam kegiatan operasional sehari-hari. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka organisasi atau instansi perlu mempertimbangkan salah satunya aspek sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan sebaik mungkin agar selaras dengan kebutuhan organisasi atau instansi dapat menjadi salah satu kunci akses untuk meraih tujuan perusahaan selain beberapa faktor penting lainnya seperti kondisi keuangan, dan teknologi yang dimiliki. Hal tersebut bisa dipahami karena hampir seluruh bagian dalam suatu organisasi atau instansi membutuhkan kehadiran pegawai yang merupakan perwujudan dari aspek sumber daya manusia. Setiap organisasi atau instansi selalu mengharapkan setiap pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai berprestasi, organisasi atau instansi dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis atau organisasi.

Kualitas sumber daya manusia yang rendah merupakan sebuah kendala yang dimiliki oleh instansi dalam mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia (SDM) termasuk salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja dari suatu organisasi atau instansi. Meskipun suatu organisasi atau instansi memiliki peralatan yang canggih tapi tanpa peran aktif dari sumber daya manusianya, maka tidak akan berpengaruh apa-apa, sumber daya manusia adalah yang tentunya akan menentukan berlangsungnya suatu proses atau aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau instansi. Dengan mempunyai tingginya kualitas dan kompetensi sumber daya manusia, maka prestasi kerjanya otomatis akan semakin meningkat. Semakin berkualitas sumber daya manusia maka keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan akan semakin lebih mudah dicapai, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 (satu) prestasi kerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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, yang membedakan hanya pegawai

Non PNS (honorar) 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 merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasilnya yang memuaskan agar bisa tercapainya kinerja pegawai yang baik. Maka suatu organisasi atau instansi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar bisa mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas XXX Kota XXX. Dinas XXX Kota XXX merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui sekretaris daerah. Dinas XXX Kota XXX adalah SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi, dan membuat pertanggungjawaban tentang pelaksanaan tugas bidang XXX di lingkungan Pemerintahan Kota XXX. Sebagai sebuah organisasi, tercapainya visi dan misi Dinas XXX Kota XXX ditentukan oleh kerjasama antara seluruh sistem organisasi, bidang, staff dan unit pelaksana teknis yang telah dibentuk berdasarkan tugas, pokok, fungsinya masing-masing.

Pada Dinas XXX Kota XXX ini, dalam pengangkatan pegawai Non PNS-nya berdasarkan DPA (Dokumen Penetapan Anggaran) yaitu dokumen yang memuat pendapatan dan belanja OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan oleh pengguna anggaran, dan pengangkatan pegawai Non-PNS ini juga berdasarkan kepada kebutuhan, maksudnya butuh atau tidaknya Dinas XXX Kota XXX mengangkat atau merekrut pegawai Non-PNS.

Berdasarkan data yang didapat dari Dinas XXX Kota XXX terlihat masih banyak pegawai yang kurang disiplin, yaitu seperti terlambat datang ke tempat kerja, pulang cepat sebelum berakhirnya jam kerja, dan juga tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa.

Berikut ini tabel mengenai absensi PNS Dinas XXX Kota XXX.

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas XXX Kota XXX**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Absen
			Terlambat dan pulang cepat	Alpa	Izin	
2018	44	242	747	41	65	853
2019	43	245	849	39	88	976
2020	36	240	-	31	72	103
2021	39	243	690	31	72	793
2022	42	244	831	35	71	937

Sumber: Dinas XXX Kota XXX, 2022

Pada Tabel 1. merupakan rekapitulasi absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas XXX Kota XXX, dari tabel dapat kita lihat tidak sedikit jumlah pegawai yang terlambat, pulang cepat, dan juga jumlah pegawai yang alpa, dan pada tahun 2020 dikarenakan adanya Pandemi Covid-19 ditiadakannya absensi menggunakan sidik jari dan digunakannya absensi secara manual serta diberlakukannya *WFH (Work From Home)*, sehingga tidak dapat diketahui pegawai-pegawai yang terlambat dan pulang cepat. Berikut ini tabel mengenai absensi pegawai Non-PNS Dinas XXX Kota XXX.

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Non-PNS Dinas XXX Kota XXX**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Absen
			Terlambat dan pulang cepat	Alpa	Izin	
2021	39	243	51	-	8	8
2022	42	244	-		9	9

Sumber: Dinas XXX Kota XXX

Pada Tabel 1.2 dapat kita lihat pada tahun 2019 dan 2020 tidak adanya pegawai Non-PNS yang alpa, pada tahun 2020, sama halnya dengan PNS absensi tidak lagi menggunakan sidik jari karena Covid-19 diganti menjadi absensi manual serta diberlakukannya *WFH (Work From Home)*, sehingga tidak dapat diketahui pegawai-pegawai yang terlambat dan pulang cepat. Selain masalah kedisiplinan, Dinas XXX Kota XXX juga masih mengalami kendala dalam pencapaian target mengenai peningkatan kualitas pendidik dan hasil belajar mengajar yang ada di Kota XXX. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.**  
**Indikator Kinerja Dinas XXX yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran Perubahan RPJMD Tahun 2017-2022 Periode Tahun 2020 - 2022 sesuai Permendagri Nomor 13 Tahun 2006**

Sasaran	Indikator	%	Target Kinerja					
			2020		2021		2022	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya kualitas pendidik dan hasil belajar mengajar	Angka Partisipasi Kasar (APK) XXX Anak Usia Dini	%	75,02	72,23	71,12	69,23	75,00	71,23
	Angka Partisipasi Kasar (APK) SD/MI/Paket A	%	75,02	72,23	71,12	69,23	75,00	71,23
	Persentase Capaian Kualitas Pendidik dan Tenaga KeXXX	%	89,00	87,35	90,44	88,94	85,00	81,00
	Rasio ketersediaan sekolah/penduduk usia SD/MI (per 10.000)	%	39,57	39,45	36,63	39,78	39,81	35,31

Berdasarkan dari Tabel 3. terlihat bagaimana angka realisasi dari tahun 2020 hingga tahun 2022 belum mencapai angka target yang telah ditetapkan. Tentu saja dalam mencapai sebuah target organisasi harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik. Pegawai Dinas XXX Kota XXX baik PNS maupun Non-PNS harus memiliki kinerja yang baik agar target yang telah ditetapkan oleh organisasi akan terealisasi secara optimal.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan & Malayu, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan menurut (Badriyah, 2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Menurut (Dessler, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sementara itu menurut Simamora dalam manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Pengertian menurut Schuler Dalam (Sutrisno, 2015) mengartikan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia di atas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahannya, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaannya, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM).

### **Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat jadi pegawai ASN secara bertahap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Semua tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 (satu).

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Ini berarti tenaga honorer merupakan orang yang bekerja di instansi pemerintah yang gajinya dibayarkan oleh APBN atau APBD.

Sebelum lahirnya Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), pengaturan tentang tenaga honorer mengacu kepada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Tenaga honorer dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan cara perjanjian kerja dan ada juga tenaga honorer yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan dari Pejabat Tata Usaha Negara. Baik tenaga honorer yang bekerja dengan adanya perjanjian maupun yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan Pejabat Tata Usaha Negara, upahnya adalah sesuai dengan upah minimum.

### **Kinerja**

Menurut (Marwansyah, 2016), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Eko Suparno, 2015) : Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (Fauzi, 2020), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hasibuan juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas

penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai bank, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula (Hasibuan & Malayu, 2016).

Menurut (Edison & Emron, 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Setyowati & Haryani, 2016) juga mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Mangkunegara, 2017) menyatakan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyesuaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Indikator Kinerja Individu Sebagaimana Dimaksud Pada Pasal 10 Ayat (2) Dengan Memperhatikan Kriteria:

- a. Spesifik;
- b. Terukur;
- c. Realistis;
- d. Memiliki Batas Waktu Pencapaian; Dan
- e. Menyesuaikan Kondisi Internal Dan Eksternal Organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, objek yang akan ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu menganalisis perbedaan kinerja pegawai PNS dan Non PNS. Adapun, instansi yang dijadikan objek penelitian yaitu Dinas XXX Kota XXX yang beralamatkan di JL. Ir. H. Juanda, Kota XXX.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Hermawan & Yusran, 2017).

### **Populasi dan Sampel**

Pegawai pegawai PNS 42 dan pegawai Non PNS 42 sehingga pegawai Dinas XXX Kota XXX berjumlah 86 orang yang 2 lainnya merupakan Pimpinan dan Satpam, semuanya merupakan populasi dari penelitian ini. Kemudian metode sampel yang digunakan adalah *judgement sampling* dimana bentuk *sampling* dipilih berdasarkan *judgement* peneliti atau peneliti telah yakin bahwa elemen-elemen yang dimasukkan kedalam sampel sudah mewakili dan sesuai. sampel pada penelitian ini adalah pegawai PNS dan pegawai Non PNS di Dinas XXX Kota XXX yaitu pegawai PNS 42 orang dan pegawai Non PNS 42 orang dan jumlah keseluruhan sebanyak 86 orang yang 2 lainnya merupakan Pimpinan dan Satpam, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 84 orang yang merupakan pegawai PNS 42 orang dan pegawai Non PNS 42 orang.

## Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas Data. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Uji beda (T-Test) dan Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data

#### Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas yang diperoleh peneliti dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai PNS**

Variabel Kinerja Pegawai PNS				
Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	Perbandingan	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	0.520	>	0.304	Valid
2	0.569	>	0.304	Valid
3	0.545	>	0.304	Valid
4	0.600	>	0.304	Valid
5	0.640	>	0.304	Valid
6	0.677	>	0.304	Valid
7	0.632	>	0.304	Valid
8	0.796	>	0.304	Valid
9	0.673	>	0.304	Valid
10	0.800	>	0.304	Valid
11	0.774	>	0.304	Valid
12	0.654	>	0.304	Valid
13	0.764	>	0.304	Valid
14	0.692	>	0.304	Valid
15	0.611	>	0.304	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4. yang merupakan tabel hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai PNS dapat dilihat dari setiap item pernyataan yang dinyatakan valid, artinya rhitung > rtabel yaitu 0.304. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Non PNS**

<b>Variabel Kinerja Pegawai PNS</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Perbandingan</b>	<b>rTabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.745	>	0.304	Valid
2	0.603	>	0.304	Valid
3	0.645	>	0.304	Valid
4	0.761	>	0.304	Valid
5	0.790	>	0.304	Valid
6	0.840	>	0.304	Valid
7	0.851	>	0.304	Valid
8	0.797	>	0.304	Valid
9	0.801	>	0.304	Valid
10	0.790	>	0.304	Valid
11	0.881	>	0.304	Valid
12	0.843	>	0.304	Valid
13	0.812	>	0.304	Valid
14	0.762	>	0.304	Valid
15	0.766	>	0.304	Valid

Berdasarkan pada Tabel 5. yang merupakan tabel hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai Non PNS dapat dilihat dari setiap item pernyataan yang dinyatakan valid, artinya rhitung > rtabel yaitu 0.304. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas instrumen penelitian yang diperoleh untuk variabel Kinerja Pegawai PNS memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel yang artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel. Nilai reliabel butir pernyataan pada masing-masing kuesioner yang sedang diteliti memiliki *Cronbach's Alpha*  $0.907 > 0,600$ . Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner layak digunakan untuk mengetahui dan menguji permasalahan yang diteliti sebagai alat ukur dari setiap variabelnya.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas instrumen penelitian yang diperoleh untuk variabel Kinerja Pegawai Non PNS memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel yang artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel. Nilai reliabel butir pernyataan pada masing-masing kuesioner yang sedang diteliti memiliki *Cronbach's Alpha*  $0.954 > 0,600$ . Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner layak

digunakan untuk mengetahui dan menguji permasalahan yang diteliti sebagai alat ukur dari setiap variabelnya.

**Uji Normalitas Data**

Untuk mengetahui terpenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini digunakan pendekatan uji kolmogrov-smirnov dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics, diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45.9048
	Std. Deviation	9.34947
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.062
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogrov-smirnov yang disajikan pada tabel 6. di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig yang diperoleh sebesar 0,070 atau lebih besar dari 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas data terpenuhi.

**Uji beda (T-Test)**

Uji independen sampel t-test digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan mean atau rata-rata yang memiliki arti antara dua kelompok tersebut.

**Tabel 7.**  
**Independet Sample 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	Equal variances assumed	.499	.482	-3.769	82	.000	-7.14286	1.89501	-10.91264	-3.37308
	Equal variances not assumed			-3.769	79.954	.000	-7.14286	1.89501	-10.91408	-3.37163

*Sumber: Data diolah SPSS oleh peneliti, 2023*

Pada tabel 7. diatas terlihat bahwa nilai pada kolom Sig. (2-tailed) adalah 0.000. Nilai sig ini jelas lebih kecil dari tingkat signifikansi yang dipakai yaitu 0.05. yang dimana:

1. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan antar kinerja pegawai PNS Dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX
2. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antar kinerja pegawai PNS Dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX

Oleh karena itu keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha. Hal ini memiliki arti berarti bahwa kinerja pegawai yang berstatus PNS dan Non PNS adalah memiliki perbedaan yang signifikan.

### **Kinerja PNS pada Dinas XXX Kota XXX**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Maka dari itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memiliki kinerja yang baik agar dapat secara optimal dapat melakukan pelayanan kepada masyarakat secara prima.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas XXX Kota XXX dalam kategori kurang baik, dimana variabel kinerja berdasarkan hasil pengujian memiliki total nilai 1.752 yang berada pada rentang 1.638 – 2.141 dimana dalam rentang tersebut tersebut mengindikasikan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas XXX Kota XXX dalam kategori kurang baik. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan yang telah dilakukan, untuk variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini memiliki 15 item pernyataan dalam 5 dimensi yaitu spesifik, terukur, realistis, Memiliki Batas Waktu Pencapaian

dan Menyesuaikan Kondisi Internal Dan Eksternal Organisasi. Setelah dilakukan pengujian tersebut maka peneliti dapat menemukan ada indikator yang berada dalam nilai terendah, yaitu:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi
- b. Mengerjakan tugas dengan baik dan teliti
- c. Merealisasikan target yang telah ditetapkan
- d. Mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas

### **Kinerja Non PNS pada Dinas XXX Kota XXX**

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, yang membedakan hanya pegawai Non PNS (honorar) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX memiliki total nilai skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun meskipun demikian, hasil rekapitulasi kinerja Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX dalam kategori kurang baik, dimana variabel kinerja berdasarkan hasil pengujian memiliki total nilai 2.014 yang berada pada rentang 1.638 – 2.141 dimana dalam rentang tersebut tersebut mengindikasikan bahwa kinerja Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX dalam kategori kurang baik. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan yang telah dilakukan, untuk variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini memiliki 15 item pernyataan dalam 5 dimensi yaitu spesifik, terukur, realistis, Memiliki Batas Waktu Pencapaian dan Menyesuaikan Kondisi Internal Dan Eksternal Organisasi. Setelah dilakukan pengujian tersebut maka peneliti dapat menemukan ada indikator yang berada dalam nilai terendah, yaitu:

- a. Melaksanakan pekerjaan seusai dengan tugas dan fungsi

Indikator Melaksanakan pekerjaan seusai dengan tugas dan fungsi dalam dimensi spesifik dengan pernyataan yang memiliki skor sebesar 104 dan berada dalam kategori tidak baik. Hal ini mengartikan bahwa Pegawai Non Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX tidak baik dalam Melaksanakan pekerjaan seusai dengan tugas dan fungsinya.

### Perbandingan Kinerja PNS dan Non-PNS pada Dinas XXX Kota XXX

Hasil uji uji beda (T-Test) yang dilakukan oleh peneliti menggunakan software SPSS mengenai Perbandingan Kinerja Pegawai Pns Dan Non Pns Dinas XXX Kota XXX dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 8.**  
**Independet Sample Test**

Group Statistics						
	Kategori	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2-tailed)
Kinerja	PNS	42	42.3333	7.95925	1.22814	.000
	Non PNS	42	49.4762	9.35281	1.44317	.000

*Sumber: Data diolah SPSS oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan Tabel diatas, dengan merujuk kepada penelitian terdahulu tentang studi perbandingan kinerja pegawai PNS dan Non PNS, yaitu membandingkan antara kinerja pegawai PNS dan non PNS, hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini ada sebagai berikut:

**Ho** (hipotesis nihil): Diduga tidak ada perbedaan kinerja pegawai PNS dengan pegawai Non PNS secara signifikan.

**Ha** (hipotesis alteratif): Diduga ada perbedaan kinerja antara pegawai PNS dengan pegawai Non PNS secara signifikan.

Dengan ketentuan:

1. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan antar kinerja pegawai PNS Dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX
2. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antar kinerja pegawai PNS Dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX

Terlihat bahwa nilai pada kolom Sig. (2-tailed) adalah 0.000. Oleh karena itu keputusan yang diambil adalah menolak Ho dan menerima Ha. Hal ini memiliki arti berarti bahwa kinerja pegawai yang berstatus PNS dan Non PNS adalah memiliki perbedaan yang signifikan dimana terlihat berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX memiliki total nilai skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun

meskipun demikian, hasil rekapitulasi kinerja Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX juga dalam kategori kurang baik.

### **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PNS Dan Non-PNS Pada Dinas XXX Kota XXX**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kinerja PNS Dan Non-PNS Pada Dinas XXX Kota XXX berada dalam kategori kurang baik. Rendahnya tingkat kinerja yang dimiliki Kinerja PNS Dan Non-PNS Pada Dinas XXX Kota XXX dapat disebabkan oleh faktor yang mempengaruhinya. Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2016) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX. Maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

#### **1. Kinerja PNS pada Dinas XXX Kota XXX**

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas XXX Kota XXX dalam kategori kurang baik, dimana variabel kinerja berdasarkan hasil pengujian memiliki total nilai 1.752 yang berada pada rentang 1.638 – 2.141 dimana dalam rentang tersebut mengindikasikan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas XXX Kota XXX dalam kategori kurang baik.

#### **2. Kinerja Non PNS pada Dinas XXX Kota XXX**

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX memiliki total nilai skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun meskipun demikian, hasil rekapitulasi kinerja Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX dalam kategori kurang baik, dimana variabel kinerja berdasarkan hasil pengujian memiliki total nilai 2.014 yang berada pada rentang 1.638 – 2.141 dimana dalam rentang tersebut tersebut mengindikasikan bahwa kinerja Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Dinas XXX Kota XXX dalam kategori kurang baik.

3. Perbandingan kinerja PNS dan Non-PNS pada Dinas XXX Kota XXX

Berdasarkan hasil uji beda (T-test) Terlihat bahwa nilai pada kolom Sig. (2-tailed) adalah 0.000. Oleh karena itu keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini memiliki arti berarti bahwa kinerja pegawai yang berstatus PNS dan Non PNS memiliki perbedaan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PNS Dan Non-PNS Pada Dinas XXX Kota XXX

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi Kinerja PNS dan Non-PNS Pada Dinas XXX Kota XXX, yaitu faktor kemampuan (*Ability*) dan motivasi dimana berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja PNS dan Non-PNS Pada Dinas XXX Kota XXX terdapat nilai terendah yakni pada dimensi spesifik yaitu dalam Mengerjakan tugas dengan baik dan teliti yang dimana berkaitan dengan kemampuan (*Ability*) pegawai dan juga pada dimensi realistik yaitu pada indikator merealisasikan target yang telah ditetapkan dimana berkaitan dengan motivasi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang mungkin dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan di masa yang akan datang baik bagi organisasi maupun bagi penelitian selanjutnya, saran-saran tersebut peneliti uraikan sebagai berikut :

1. Dinas XXX Kota XXX memiliki pekerjaan yang begitu kompleks dan tidak mudah. Pemberian reward jika mampu mencapai target yang telah ditetapkan merupakan langkah yang baik untuk memberikan penghargaan akan pegawai yang sudah berkontribusi baik bagi organisasi misalnya, liburan bersama seluruh anggota organisasi. Dengan begitu pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan aktivitasnya.
2. Melakukan koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan dan menyusun strategi secara bersama dengan melakukan musyawarah bagaimana cara yang tepat dalam meningkatkan kinerja. Dan juga diberlakukannya pemberian sanksi apabila pegawai melanggar atau tidak dapat memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka saran untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan pemilihan objek yang berbeda, agar terjadi kesinambungan penelitian dan mengetahui perbandingan hasil penelitian.

## DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, & Suharsimi. (2012). *No Title Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. PT Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edison, & Emron. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV Alfabeta.
- Eko Suparno, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. *Airlangga University Press, 91*(Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Hasibuan, & Malayu. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian bisnis : Pendekatan kuantitatif*. Kencana.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta.
- Mathis, & Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Mitchell. (2016). *Pengelolaan sumberdaya dan lingkungan*. Pustaka Pelajar.
- Setyowati, & Haryani. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Restoran Taman. *Jurnal Ilmu Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 57–72*.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Fajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kebijakan Publik : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D dan Penelitian Evaluasi*. CV Alvabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wang, F., & Hariandja, E. S. (2017). The Influence of Brand Ambassador on Brand Image and Consumer Purchasing Decision : A Case of Tous Les Jours in Indonesia. International Conference on Entrepreneurship (IConEnt2016). “How Innovation could Improve the Performance and Productivity in Entrep. *Jurnal Administrasi Bisnis, 51*.