

### Komparasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Rahma Nadia<sup>1\*</sup> dan Suhartono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

*Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



#### ARTICLE HISTORY

Received: 09 August 24  
Final Revision: 11 September 24  
Accepted: 24 September 24  
Online Publication: 30 September 24

#### KEYWORDS

Human Resources (HR), Civil Servants (PNS), Government Employees with Work Agreements (PPPK), Comparison, Performance

#### KATA KUNCI

Sumber Daya Manusia (SDM), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Perbandingan, Kinerja

#### CORRESPONDING AUTHOR

rahmandiiaa2@gmail.com

#### DOI

10.37034/jems.v6i4.66

#### A B S T R A C T

The government has 2 types of employment as its main Human Resources (HR), namely Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). This HR element is very important in organizational performance. The achievement factor of organizational goals is influenced by the quality and competence of the HR owned. Low quality HR can hinder performance which has an impact on the decline of the organization in achieving its goals. This study aims to compare the performance and differences between PNS and PPPK at the Bina Karya and Laras Social Rehabilitation Center. The method used in this study is quantitative with a comparative study type. The data collection techniques used are observation and questionnaires. The sample used was 17 Civil Servants (PNS) and 17 Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Bina Karya and Laras Social Rehabilitation Center of the Yogyakarta Provincial Social Service. The results of the study were that there was no significant difference between the performance of PNS and PPPK. So these two types of employment do not affect organizational performance.

#### A B S T R A K

Pemerintah memiliki 2 buah jenis ketenagakerjaan yang menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) utamanya, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Elemen SDM ini sangat penting di dalam kinerja organisasi. Faktor ketercapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki. Kualitas SDM yang rendah dapat menghambat kinerja yang berdampak terhadap kemerosotan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kinerja dan perbedaan PNS dan PPPK pada Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis studi komparasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan angket/kuisisioner. Sampel yang digunakan berjumlah 17 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 17 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Dinas Sosial Provinsi Yogyakarta. Hasil dari penelitian adalah tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja PNS dengan PPPK. Sehingga kedua jenis ketenagakerjaan ini tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

#### 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang sangat penting di dalam sebuah organisasi [1], [2]. SDM merupakan aset utama suatu organisasi dan merupakan perencana serta pelaksana aktif dalam berbagai kegiatan dalam organisasi serta mempunyai gagasan, perasaan, kehendak, kedudukan dan latar belakang pendidikan, yang dimana pola pikirnya dapat dibawa ke dalam lingkungan organisasi [3]. SDM pada dasarnya bersifat positif dan dapat disesuaikan sepenuhnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi [4].

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja organisasi adalah SDM didalamnya, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki [5]. Kualitas SDM yang rendah dapat menghambat organisasi dalam mencapai

tujuannya [6]. Walaupun sebuah organisasi memiliki sistem yang baik dan peralatan kerja yang selalu mengikuti perkembangan zaman, namun jika tidak diimbangi oleh peran aktif serta kompetensi yang dimiliki SDM tidak akan berarti apa-apa. Segala proses dan aktivitas di dalam organisasi ditentukan oleh SDM yang ada [7].

Semakin baik dan meningkatnya kualitas SDM maka semakin mudah dicapai tujuan organisasi dan begitupun sebaliknya. Kinerja SDM sangat penting dikarenakan semakin baik kinerja pegawai suatu organisasi maka hambatan organisasi dalam mencapai tujuannya akan semakin berkurang [8]. Dengan kata lain SDM dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana dan akan diperoleh hasil yang memuaskan. Tidak terkecuali organisasi pemerintah yang dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas sehingga

mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Instansi pemerintah memiliki tujuan atau berfungsi sebagai pelayanan publik, pelaksanaan pembangunan, dan menjalankan administrasi pemerintah. Dalam sebuah instansi pemerintah, pegawai merupakan komposisi penting dalam keberlangsungan aktivitas didalamnya [9], [10]. Dalam pelaksanaan tugas instansi diperlukan kinerja pegawai yang optimal sehingga segala rencana yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan instansi milik pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang sosial. Dinas Sosial Provinsi DIY ini memiliki 6 UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) salah satunya adalah UPTD Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras (BRSBKL). Sesuai Pergub DIY No 16 Tahun 2020 BRSBKL memiliki tugas sebagai pelaksana teknis dalam perlindungan sosial, jaminan sosial, dan rehabilitasi sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial gelandangan, pengemis, dan eks penyandang disabilitas mental untuk meningkatkan persentase warga binaan balai yang mampu berfungsi sosial dan hidup mandiri serta kembali ke keluarga/masyarakat. Visi dari Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras (BRSBKL) Yogyakarta adalah terwujudnya kesejahteraan sosial bagi gelandangan, pengemis, pemulung maupun eks penyandang disabilitas mental sebagai sumber daya produktif.

ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah pegawai pemerintahan yang telah dilantik oleh pejabat berwenang pada bidang kepegawaian, kemudian ditugaskan pada suatu jabatan di pemerintahan. Melalui UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, kepegawaian terdapat 2 jenis yakni PNS dan PPPK. Sebagian besar masyarakat menganggap bahwa PNS dan PPPK memiliki kesetaraan status. Namun pada kenyataannya, kedua ASN tersebut memiliki pengertian, hak, manajemen, prosedur serta proses seleksi yang berbeda.

Pegawai PPPK di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras ini semula merupakan Tenaga Bantu (Naban) yang statusnya sebagai tenaga honorer kemudian pada bulan Juli 2023 diangkat menjadi PPPK. Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden dan Keputusan Menteri PANRB No. 76/2022. Sebagai organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas-tugas di bidang pelayanan serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah, maka para pegawai harus mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan. Output dari pegawai itu meliputi beberapa hal seperti kuantitas hasil kerja yang maksimal sehingga pelaksanaan tugas dapat efektif dan efisien.

Selain itu, waktu kerja hanya digunakan untuk kepentingan dinas. Pegawai harus memaksimalkan waktu dan pikiran, kemudian mampu untuk menilai sendiri keberhasilannya, maka kualitas kerja dapat tercapai dengan baik. Namun, dari beberapa hal itu masih banyak pegawai yang tidak dapat menciptakan indikator dengan sangat baik yang berimbas terhadap kinerja individu maupun instansi. Banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dan kurang disiplin terhadap pekerjaannya. Terlambat saat berangkat maupun terlambat saat absen, pulang lebih cepat dari jam yang seharusnya, dan tidak berada di tempat kerja saat jam kerja masih berlangsung.

Kinerja merupakan bentuk kemampuan pegawai dalam menjalankan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Maka dari itu Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras terus berupaya melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada Masyarakat terutama kepada warga binaan. Permasalahan yang terjadi di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras ini salah satunya adalah terkait dengan absensi pegawai. Berdasarkan data absensi yang didapat, masih terdapat banyak pegawai PNS maupun PPPK yang datang terlambat. Untuk itu organisasi dituntut untuk selalu melakukan evaluasi terhadap pegawai.

Manajemen SDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat [11]. 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. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan [12], [13].

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian [14]. Kualitas kerja adalah hasil dari pengukuran efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya didalam organisasi agar dapat mencapai tujuan atau sasaran dengan baik dan berdaya guna [15].

Kuantitas dapat dilihat melalui kecepatan kerja setiap pegawai, selain itu juga dapat dilihat seberapa lama seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu sehari [16]. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak menunggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut [17].

Efektivitas adalah ukuran yang dapat digunakan untuk memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Hal ini berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota [18]. Kemandirian adalah Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan kinerja seseorang ditempat kerja [19].

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan maupun kegagalan suatu kegiatan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Penelitian terdahulu menjelaskan tidak adanya perbedaan signifikan kinerja pegawai ASN dan THL [20]. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara Non PNS dengan PNS menggunakan 7 indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin, ketelitian, keterampilan, dan kejujuran [21]. Penelitian terdahulu juga membandingkan perbedaan kinerja yang menghasilkan terdapat perbedaan kinerja antara karyawan outsourcing dan karyawan tetap, dengan karyawan outcouching memiliki kualitas kerja yang lebih baik [22].

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan dengan tipe komparasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu probability sampling dengan metode simple random sampling. Dalam penelitian ini yang dijadikan anggota sampel taitu sebanyak 17 PNS dan 17 PPPK dengan cara penyebaran kuisioner. Jadi jumlah keseluruhan adalah 34 pegawai.

Objek penelitian ini adalah Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras yang merupakan Unit Pelaksana Teknik milik Dinas Sosial DIY. Balai ini terletak di dua tempat yaitu untuk Balai Bina Karya terletak di Jalan Sidomulyo TR IV Nomor 369, Bener, Kecamatan Tegalrejo, Kota Yogyakarta dan untuk Balai Bina Laras terletak di Dusun Karangmojo, Kelurahan Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja PNS dan PPPK di BRBKL adalah kualitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian

Metode analisis yang digunakan yaitu *Independent Sampel T-Test* (Uji Beda). Dasar pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi, apabila signifikannya lebih kecil dari 0.05 (5%) maka terdapat perbedaan dari kedua sampel yang diteliti, dan jika lebih besar dari 0.05 (5%) maka tidak terdapat perbedaan dari kedua sampel yang diteliti. Dibawah ini akan disajikan tabel deskripsi responden

pada Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5. Deskripsi responden dapat memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Gambaran mengenai deskripsi responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden. Penyajian data dari 34 responden yang terkumpul berdasarkan status pegawai yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Status Pegawai Responden

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	17	50
PPPK	17	50
Total	34	100

Dari data tersebut menunjukkan jumlah responden sebanyak 17 (50%) PNS dan sama dengan 17 (50%) PPPK. Jadi total keseluruhan responden dari PNS dan PPPK sebanyak 34 atau 100%. Penyajian data dari 34 responden yang terkumpul berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	PNS		PPPK	
	f	%	f	%
Laki-Laki	7	21	8	24
Perempuan	10	29	9	26
Total	17	50%	17	50

Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, dengan jumlah masing-masing 10 (29%) untuk PNS dan 9 (26%) untuk PPPK. Penyajian data dari 34 responden yang terkumpul berdasarkan usia yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Usia Responden

Usia	PNS		PPPK	
	f	%	F	%
20 s/d 30 tahun	2	6	5	15
31 s/d 40 tahun	4	12	8	24
41s/d 50 tahun	5	15	4	12
>50 tahun	6	18	-	-
Total	17	50	17	50%

Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 31 s/d 40 tahun dengan masing-masing PNS sebesar 12% dan PPPK sebesar 24%. Penyajian data dari 34 responden yang terkumpul berdasarkan Pendidikan terakhir yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	PNS		PPPK	
	f	%	F	%
SD sederajat	-	-	-	-
SMP sederajat	1	3	-	-
SMA sederajat	2	6	14	41
D3/D4	9	26	1	3
S1	4	12	2	6
S2	1	3	-	-
S3	-	-	-	-
Total	17	50	17	50

Dari data tersebut menunjukkan Pendidikan terakhir PNS didominasi lulusan D3/D4 sedangkan untuk PPPK didominasi lulusan SMA sederajat. Penyajian data dari 34 responden yang terkumpul berdasarkan lama bekerja yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	PNS		PPPK	
	f	%	F	%
1-10 tahun	3	9	17	50
11-20 tahun	9	26	-	-
21-30 tahun	4	12	-	-
31-40 tahun	1	3	-	-
Total	17	50	-	-

Dari data tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja responden yang berstatus sebagai PNS paling banyak 11-20 tahun dengan 9 (26%) responden. Untuk PPPK seluruhnya memiliki lama bekerja 1-10 tahun.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Analisis komparatif antara kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan menggunakan t-test. Hasil analisis ditujukan terhadap indikator kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Lebih spesifik penelitian ini menggunakan independent sampel t-test karena menguji 2 (dua) kelompok data yang berbeda yaitu PNS dan PPPK. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara PNS dan PPPK maka digunakan nilai alfa ( $\alpha$ ) 5% (0.05) dengan syarat jika nilai signifikansi hasil hitung lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha$ ) maka terdapat perbedaan antara PNS dan PPPK, sedangkan jika signifikansi hasil hitung lebih besar dari nilai alfa ( $\alpha$ ) maka terdapat perbedaan antara PNS dan PPPK.

Dari data yang terkumpul sebanyak 34 responden PNS dan PPPK, dapat disajikan data terkait dengan kinerja pegawai berdasarkan kualitas yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Deskripsi Data Kualitas

Aspek Kualitas	PNS	PPPK
N	17	17
Minimum	8	14
Maksimum	20	18
Mean	16,71	16,06
Standar Deviasi	2,9995	0,827

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja PNS pada aspek kualitas memiliki rata-rata sebesar 16,71. Kinerja PPPK pada aspek kualitas memiliki rata-rata sebesar 16,06. Dari data yang terkumpul sebanyak 34 responden PNS dan PPPK, dapat disajikan data terkait dengan kinerja pegawai berdasarkan kuantitas yang disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Deskripsi Data Kuantitas

Aspek Kuantitas	PNS	PPPK
N	17	17
Minimum	8	13
Maksimum	20	20
Mean	16,65	16,06
Standar Deviasi	2,668	1,345

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja PNS pada aspek kuantitas memiliki rata-rata sebesar 16,65. Kinerja PPPK pada aspek kuantitas memiliki rata-rata sebesar 16,06. Dari data yang terkumpul sebanyak 34 responden PNS dan PPPK, dapat disajikan data terkait dengan kinerja pegawai berdasarkan ketepatan waktu yang disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Deskripsi Data Ketepatan Waktu

Aspek Kualitas	PNS	PPPK
N	17	17
Minimum	10	19
Maksimum	25	22
Mean	21,24	20,35
Standar Deviasi	3,882	0,786

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja PNS pada aspek kualitas memiliki rata-rata sebesar 21,24. Kinerja PPPK pada aspek ketepatan waktu memiliki rata-rata sebesar 20,35. Dari data yang terkumpul sebanyak 34 responden PNS dan PPPK, dapat disajikan data terkait dengan kinerja pegawai berdasarkan efektivitas yang disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Deskripsi Data Efektivitas

Aspek Kualitas	PNS	PPPK
N	17	17
Minimum	8	15
Maksimum	20	17
Mean	16,53	16,00
Standar Deviasi	2,896	0,354

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja PNS pada aspek efektivitas memiliki rata-rata sebesar 16,53. Kinerja PPPK pada aspek efektivitas memiliki rata-rata sebesar 16,00. Dari data yang terkumpul sebanyak 34 responden PNS dan PPPK, dapat disajikan data terkait dengan kinerja pegawai berdasarkan kemandirian yang disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Deskripsi Data Kemandirian

Aspek Kualitas	PNS	PPPK
N	17	17
Minimum	8	15
Maksimum	20	17
Mean	15,82	15,88
Standar Deviasi	2,744	0,485

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja PNS pada aspek kemandirian memiliki rata-rata sebesar 15,82. Kinerja PPPK pada aspek efektivitas memiliki rata-rata sebesar 15,88. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja antara PNS dan PPPK. Analisis yang dipakai adalah menggunakan analisis t-test. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20.0 didapat hasil yang disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Analisis Independent Sample T-Test

No	Indikator	Nilai t	Nilai Sig.	Nilai $\alpha$	Nilai Mean		Kesimpulan
					PNS	PPPK	
1	Kualitas	0,859	0,397	0,05	16,71	16,06	Tidak Beda
2	Kuantitas	0,812	0,423	0,05	16,65	16,06	Tidak Beda
3	Ketepatan Waktu	0,919	0,365	0,05	21,24	20,35	Tidak Beda
4	Efektivitas	0,748	0,46	0,05	16,53	16	Tidak Beda
5	Kemandirian	0,087	0,931	0,05	15,82	15,88	Tidak Beda

Berdasarkan uji statistik independent sample t-test bahwa nilai Sig. (2-tailed) dari indikator kualitas 0.397 > 0.05 yang artinya tidak terdapat perbedaan kinerja dari indikator kualitas. Nilai Sig. (2-tailed) dari indikator kuantitas 0.423 > 0.05 yang memiliki arti tidak terdapat perbedaan kinerja dari indikator kuantitas. Nilai Sig. (2-tailed) dari indikator ketepatan waktu 0.65 > 0.05 yang artinya dari indikator ini tidak terdapat perbedaan kinerja. Ditinjau dari indikator efektivitas dengan nilai Sig. (2-tailed) 0.460 > 0.05 yang artinya tidak terdapat perbedaan kinerja. Nilai Sig. (2-tailed) dari indikator kemandirian 0.931 > 0.05 yang artinya juga tidak terdapat perbedaan kinerja dari indikator ini.

Jadi dari kelima indikator (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian) dengan pengujian tingkat kesalahan 5% (lima persen) dan keyakinan kebenaran 95% (sembilan puluh lima persen) tidak ditemukan perbedaan kinerja antara PNS dan PPPK. Kinerja PNS cenderung pada ketepatan waktu yang mengacu pada kesadaran dari tugas dan tanggung jawab yang sedang dibebankan kepada masing-masing individu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat dipengaruhi oleh kemampuan penguasaan ilmu dan daya pikir setiap pegawai. Ketepatan waktu juga akan berpengaruh pada kualitas serta kuantitas yang dihasilkan dari penyelesaian tugas tersebut.

Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada indikator ketepatan waktu kehadiran maupun ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas perlu diberikan perhatian khusus dengan lebih meningkatkan pengawasan dan peringatan jika kinerja tidak sesuai dengan waktu yang diberikan. PNS dan PPPK merupakan profesi yang lingkungan bekerjanya berada pada instansi pemerintah. PNS yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merasa dalam penyelenggaraan tugas negara, Pembangunan. Sedangkan PPPK sama seperti PNS namun ada perbedaan diantara keduanya yaitu pada PPPK tidak menerima tunjangan, pensiun, dan besaran gaji yang diterima PPPK juga berbeda dengan PNS. Walaupun dengan hal ini sudah sepatutnya kinerja PNS lebih tinggi dibanding dengan PPPK, namun PPPK kedudukan sudah diangkat oleh pemerintah daerah

yang sebelumnya hanyalah tenaga bantu, dengan hal ini juga PPPK harus lebih meningkatkan kinerjanya.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan beberapa data yang didapat di tempat penelitian, masing-masing pegawai yaitu PNS maupun PPPK memiliki penilaian yang baik. PNS memiliki penilaian yang baik disebabkan oleh pendidikan yang cukup. Selain pendidikan, PNS juga mendapatkan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan pembinaan pegawai. Dengan demikian, PNS memiliki kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan apa yang pernah didapatkan dalam pendidikan dan pelatihan tersebut. PPPK juga memiliki penilaian yang baik, hal ini karena adanya pengembangan kompetensi yang mereka peroleh melalui bimbingan teknis, workshop, maupun seminar. Hasil uji beda dengan Independent Sample T-Test menunjukkan tidak adanya perbedaan kinerja PNS dan PPPK, ditinjau dari seluruh indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan

#### Daftar Rujukan

- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1385-1393.
- Rachmawatie, S. J., & Pamujiasih, T. (2022). Pembangunan Desa Berbasis Sumber Daya Manusia Dan Kewirausahaan. *Gema*, 34(01), 52-58. DOI: <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Bastian, D. K. B. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nyuh Ubud Bali Resort Gianyar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sudjiman, P. E., & Sudjiman, L. S. (2018). Analisis sistem informasi manajemen berbasis komputer dalam proses pengambilan keputusan. *TeIKa*, 8(2), 55-66. DOI: <https://doi.org/10.36342/teika.v8i2.2327>
- Puspitawaty, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Front Office Yang Berdampak Pada Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(2), 148-159. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i2.379>
- Muktamar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 124-131. DOI: <https://doi.org/10.62504/st8p1141>
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42-48. DOI: <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Maulidiah, S. (2014). *Pelayanan Publik, Pelayanan Terpadu Administrasi Kecamatan (PATEN)*.
- Sipayung, B., & Wahyudi, A. (2022). Penerapan Good Governance dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Berintegritas di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14323-14334.

- [11] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 952-962. <http://dx.doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- [12] Miguel Sagay, Ignatius., Dotulong, Lucky O H., Lumintang, Genita G. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. 10(2), 610-619. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40357>
- [13] Rizqi, Divya Syahtana., Nabila, Raudita Andra. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 3(2), 500-508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- [14] Tarmizi, A., Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. 2(1), 24-33. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.25>
- [15] Pratama, I., Wahyuningtyas, Y F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*. 1(1), 264-277. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- [16] Safitri, A N., Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 11(2), 14-25. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892>
- [17] Syarifuddin, A., Ma'ruf, A., Yusuf, M. (2022). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Administrasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. *Jurnal KIMAP*. 3(5). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- [18] Fatimah, Y., Iswara, S J. (2018). Efektivitas Fingerprint Sebagai Gambaran Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal MSDA*. 6(2), 215-226. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.497>
- [19] Juliandari, N K A., Jana, Gede P A., Bagia, Susila I W. (2020). Pengaruh Kemandirian Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*. 8. (1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38413>
- [20] Sagay, M. I., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Asn Dan Thl Pada Uptd Wilayah 1 Dinas Puprd Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 610-619. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40357>
- [21] Rihl, R., Laan, R., Mustari, V H. (2020). Studi Komparasi Kinerja PNS dan Non PNS pada Seksi Pembangunan dan Laboratorium Teknik Bidang Bina Marga Dinas PUPR NTT. *Jurnal Manajemen*. 4(1). <https://ejournal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jm/issue/view/63>
- [22] Herniah., Sudirman. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (PERSERO) Area Makassar. *Jurnal Mirai Management*. 5(2). <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.638>