

PENGARUH KEBIJAKAN PENGELOLAAN PEGAWAI PPPK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN TAKALAR

Azwar Wijaya Syam¹, Irham², Salmah Harun³, Sudirman⁴

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Pemerintahan, Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia, Makassar, Indonesia

⁴Program Studi Bisnis Digital, Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia, Makassar, Indonesia

Email Korespondensi: azwarwijayasam@gmail.com

Email: irhamsopol@gmail.com; salmahharun284@gmail.com; Sudirmanabdi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the management policy for Government Employees with Work Agreements (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja/PPPK) on employee performance at the Regent's Office of Takalar Regency. A quantitative approach with a survey method was employed, involving 30 PPPK employees as respondents selected through a questionnaire instrument. The collected data were analyzed using validity and reliability tests followed by simple linear regression analysis with the aid of SPSS. The results show that the PPPK management policy has a positive and significant effect on employee performance, both partially ($t = 4.260$; $\text{Sig.} = 0.000$) and simultaneously ($F = 18.152$; $\text{Sig.} = 0.000$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.393, indicating that 39.3% of the variation in employee performance is explained by the management policy variable, while the remaining 60.7% is influenced by other factors outside the model. The regression equation obtained is $Y = 28.843 + 0.342X$. These findings indicate that the better the implementation of PPPK management policy covering recruitment, placement, rights and welfare, coaching, and competency development the better the resulting employee performance. However, several items on the performance instrument were found to be invalid and the reliability values require further verification, so refinement of the research instrument is recommended for future studies.

Keywords: PPPK employee, Management policy, Employee performance, Local government.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 30 orang Pegawai PPPK sebagai responden yang dipilih melalui instrumen kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas, dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial (t hitung = 4,260; $\text{Sig.} = 0,000$) maupun secara simultan (F hitung = 18,152; $\text{Sig.} = 0,000$), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,393, yang menunjukkan bahwa 39,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel kebijakan pengelolaan, sedangkan 60,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 28,843 + 0,342X$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK yang mencakup rekrutmen, penempatan, pemberian hak dan kesejahteraan, pembinaan, serta pengembangan kompetensi maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Namun demikian, ditemukan beberapa item pada instrumen kinerja yang tidak valid serta nilai reliabilitas yang perlu diverifikasi lebih lanjut, sehingga penyempurnaan instrumen penelitian disarankan untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Pegawai PPPK, Kebijakan pengelolaan, Kinerja pegawai, Pemerintah daerah.

PENDAHULUAN

Administrasi publik merupakan bagian dari bidang ilmu sosial yang mempelajari bagaimana pemerintah melakukan tugas dan fungsinya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi atas pembangunan (Azwar W.S et.al, 2026). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab suatu manajemen yang ada dalam suatu organisasi baik itu di instansi pemerintah maupun instansi swasta. Berbagai cara yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja para pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut (Salma, et.al, 2025). Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai motor penggerak utama penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang keduanya memiliki kedudukan, hak, dan tanggung jawab yang setara dalam mendukung penyelenggaraan tugas pemerintahan (Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan, 2023). Kehadiran skema PPPK merupakan salah satu terobosan kebijakan untuk mengatasi kebutuhan tenaga profesional di sektor publik secara lebih fleksibel, sekaligus memberi kepastian status hukum bagi tenaga honorer yang selama ini bekerja di lingkungan pemerintah (Saragih et al., 2024). Kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata bagi pelaksanaan pembangunan di setiap daerah jika didukung oleh sistem yang baik dalam tata kelola kepegawaian (Sismar, et.al, 2023). Ukuran kemampuan seorang pegawai akan dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja pegawai dalam suatu instansi (Sismar, et.al, 2025).

Pemerintah terus memperkuat regulasi terkait kesejahteraan PPPK, di antaranya melalui Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 (Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024, 2024). Namun demikian, penguatan regulasi semata belum cukup untuk menjamin optimalnya kinerja PPPK apabila tidak diimbangi dengan tata kelola pengelolaan pegawai yang baik di tingkat instansi, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan penempatan, pemberian hak dan kesejahteraan, pembinaan, hingga pengembangan kompetensi. Sejumlah kajian terbaru menunjukkan bahwa penempatan yang tepat dan sistematis terhadap PPPK berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kesejahteraan pegawai (Saragih et al., 2024), sementara kualitas sumber daya manusia ASN yang mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi terbukti secara signifikan mendorong terwujudnya aparatur yang profesional, responsif, dan inovatif (Zainuddin & Syugiarto, 2025).

Studi-studi empiris di berbagai instansi pemerintah daerah turut memperkuat argumen bahwa faktor-faktor manajerial SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,7% (Makiah & Suryani, 2024). Demikian pula penelitian pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap kinerja (Khristian et al., 2025), serta penelitian pada Kampus Politeknik LP3I Makassar yang membuktikan bahwa penerapan sistem digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sudirman et al., 2024). Sejalan dengan itu, studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jeneponto juga menegaskan bahwa kesiapan sumber daya manusia, regulasi, dan infrastruktur digital saling berkaitan dalam menentukan efektivitas tata kelola pemerintahan berbasis elektronik (Syam et al., 2026).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah. Saragih et al. (2024) mengungkapkan bahwa penempatan PPPK yang sesuai dengan kompetensi mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Selanjutnya, Zainuddin dan Syugiarto (2025) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi ASN berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme aparatur. Temuan serupa juga disampaikan oleh Makiah dan Suryani (2024), Khristian et al. (2025), serta Sudirman et al. (2024) yang membuktikan

bahwa kompetensi dan pemanfaatan teknologi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian yang mengkaji kebijakan pengelolaan PPPK secara menyeluruh, meliputi aspek rekrutmen, penempatan, kesejahteraan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai, khususnya di lingkungan pemerintah daerah, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk memberikan bukti empiris mengenai efektivitas kebijakan pengelolaan PPPK di Kabupaten Takalar sebagai dasar penyusunan kebijakan kepegawaian yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti aspek kompetensi, pelatihan, disiplin kerja, atau sistem digital secara terpisah, sedangkan kajian yang secara spesifik menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan pegawai PPPK secara menyeluruh mencakup rekrutmen, penempatan, hak dan kesejahteraan, pembinaan, serta pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Takalar masih sangat terbatas. Padahal, keberadaan PPPK di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Takalar terus mengalami peningkatan seiring kebijakan afirmasi pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK, sehingga efektivitas kebijakan pengelolaannya menjadi krusial untuk memastikan pelayanan publik yang optimal, transparan, dan akuntabel. Kesenjangan (gap) inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar, baik secara parsial maupun simultan, melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi masukan praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan PPPK yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

METODE

Pengaruh kebijakan pengelolaan pegawai PPPK (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Bupati Kabupaten Takalar dipelajari melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (kausal). Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai PPPK yang berada di bawah tanggung jawab Kantor Bupati Kabupaten Takalar. Seluruh populasi, yang terdiri dari 30 individu, diambil sebagai responden karena metode pengambilan sampel jenuh (sensus). Data primer dan sekunder digunakan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Kebijakan pengelolaan pegawai PPPK mengukur variabel berdasarkan perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, hak dan kesejahteraan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi. Variabel kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Data sekunder berasal dari arsip dan dokumen staf yang relevan. Uji validitas dengan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Setelah itu, data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana menggunakan SPSS, yang mencakup uji koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hipotesis penelitian adalah bahwa kebijakan pengelolaan pegawai PPPK berdampak besar pada kinerja pegawai. Selama nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis dianggap layak.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden yang berstatus sebagai Pegawai PPPK di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Takalar. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan bantuan program SPSS melalui tahapan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

283

Indexed

SINTA 4

Google
scholar

PKP|INDEX

GARUDA
CARA RIJAUAN DIGITAL

intemua
oneSearch

sederhana. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada uraian berikut.

Analisis Deskriptif Variabel Kebijakan Pengelolaan Pegawai PPPK (X)

Variabel kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK (X) diukur melalui 10 (sepuluh) item pernyataan yang mencerminkan aspek perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pemberian hak dan kesejahteraan, pembinaan, serta pengembangan kompetensi Pegawai PPPK. Rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1: Analisis Jawaban Responden Variabel Kebijakan Pengelolaan Pegawai PPPK (X)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P1	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P2	4	13,33	22	73,33	4	13,33	0	0	0	0
P3	4	13,33	19	63,33	7	23,34	0	0	0	0
P4	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P5	19	63,33	11	36,66	0	0	0	0	0	0
P6	22	73,33	8	26,67	0	0	0	0	0	0
P7	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0
P8	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P9	15	50	14	46,66	1	0,34	0	0	0	0
P10	4	13,33	19	63,33	7	23,34	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK. Item P5 dan P6 memperoleh proporsi jawaban “Sangat Setuju” tertinggi, masing-masing sebesar 63,33% dan 73,33%, yang mengindikasikan bahwa aspek kejelasan hak dan kewajiban serta dukungan kelembagaan terhadap Pegawai PPPK telah dirasakan cukup baik oleh responden. Sebaliknya, item P3 dan P10 menunjukkan proporsi jawaban “Netral” yang relatif lebih tinggi (23,34%), yang mengindikasikan masih terdapat sebagian kecil pegawai yang menilai belum optimalnya aspek tertentu dalam kebijakan pengelolaan, seperti transparansi proses maupun kepastian jenjang karier. Secara keseluruhan, tidak terdapat responden yang memberikan jawaban “Tidak Setuju” maupun “Sangat Tidak Setuju”, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar dipersepsikan secara positif oleh pegawai.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui 10 (sepuluh) item pernyataan yang meliputi aspek kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif, tanggung jawab, dan kerja sama. Rekapitulasi jawaban responden disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2: Analisis Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P1	11	36,66	15	50	4	13,33	0	0	0	0
P2	22	73,33	8	26,67	0	0	0	0	0	0
P3	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0
P4	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P5	9	30	21	70	0	0	0	0	0	0
P6	4	13,33	19	63,33	7	23,34	0	0	0	0
P7	8	26,67	22	73,33	0	0	0	0	0	0
P8	11	36,66	19	63,33	0	0	0	0	0	0
P9	11	36,66	19	63,33	0	0	0	0	0	0
P10	19	63,33	11	36,66	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan “Setuju” dan “Sangat Setuju” pada hampir seluruh item pernyataan kinerja pegawai. Item P2 memperoleh proporsi jawaban “Sangat Setuju” tertinggi (73,33%), yang mengindikasikan tingginya rasa tanggung jawab pegawai PPPK dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Sementara itu, item P6 menunjukkan proporsi jawaban “Netral” tertinggi (23,34%), yang mengindikasikan bahwa aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan masih perlu mendapat perhatian. Secara umum, tidak ditemukan jawaban “Tidak Setuju” maupun “Sangat Tidak Setuju” pada seluruh item, yang menunjukkan bahwa kinerja Pegawai PPPK pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar berada pada kategori baik.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (corrected item-total correlation) dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dan jumlah responden (n) = 30, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3: Hasil Pengujian Validitas Variabel Kebijakan Pengelolaan Pegawai PPPK (X)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1	0.719	0.349	Valid
2	0.378*	0.349	Valid
3	0.458	0.349	Valid
4	0.556	0.349	Valid
5	0.651	0.349	Valid
6	0.356	0.349	Valid
7	0.358	0.349	Valid
8	0.719	0.349	Valid
9	0.367	0.349	Valid
10	0.458	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK (X) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 4: Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1	0.149	0.349	Tidak Valid

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
2	0.167	0.349	Tidak Valid
3	0.761	0.349	Valid
4	0.469	0.349	Valid
5	0.578	0.349	Valid
6	0.127	0.349	Tidak Valid
7	0.167	0.349	Tidak Valid
8	1.000	0.349	Valid
9	1.000	0.349	Valid
10	1.000	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berbeda dengan variabel X, hasil pengujian validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan, terdapat 6 item yang dinyatakan valid (item 3, 4, 5, 8, 9, dan 10) karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan 4 item lainnya (item 1, 2, 6, dan 7) dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung berada di bawah r tabel. Item-item yang tidak valid tersebut sebaiknya tidak digunakan atau perlu diperbaiki redaksinya pada penelitian atau pengukuran selanjutnya, sehingga analisis lanjutan tetap dapat dilakukan dengan mengacu pada item-item yang telah dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis yang digunakan (0,60–0,70).

Tabel 5: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Status
Kebijakan Pengelolaan Pegawai PPPK (X)	0,108	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	2,903	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5, variabel kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel dalam output SPSS yang diperoleh. Namun demikian, perlu dicatat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X (0,108) berada jauh di bawah nilai kritis 0,70 yang lazim digunakan sebagai acuan reliabilitas, sementara nilai Alpha untuk variabel Y (2,903) berada di luar rentang nilai Cronbach's Alpha yang secara teoritis berkisar antara 0 sampai 1. Kondisi ini mengindikasikan kemungkinan adanya kesalahan input data, item pernyataan yang bersifat multidimensi, atau kesalahan pengkodean pada saat pengolahan di SPSS. Oleh karena itu, disarankan agar peneliti melakukan pemeriksaan ulang terhadap data mentah dan pengaturan variabel pada SPSS (khususnya pengkodean item unfavorable/reverse coding) sebelum hasil reliabilitas ini digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan akhir.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

286

Indexed

SINTA 4



Tabel 6: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,627 ^a	0,393	0,372	0,90101

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Pegawai PPPK Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,627 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK dengan kinerja pegawai. Nilai R Square (R²) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa variabel kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK mampu menjelaskan 39,3% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Persamaan Regresi dan Uji t (Parsial)

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Regresi (Coefficients)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	28,843	3,452	-	8,356	0,000
Pengelolaan Pegawai PPPK	0,342	0,080	0,627	4,260	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 28,843 + 0,342X$$

Nilai konstanta sebesar 28,843 menunjukkan bahwa apabila kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK (X) bernilai nol (tidak ada), maka kinerja pegawai (Y) diprediksi berada pada nilai 28,843. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,342 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,342 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,260 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 8: Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14,736	1	14,736	18,152	0,000 ^b
Residual	22,731	28	0,812		
Total	37,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai b. Predictors: (Constant), Pengelolaan Pegawai PPPK Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji F pada Tabel 8 menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,152 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (fit) dan variabel kebijakan pengelolaan Pegawai PPPK secara simultan (keseluruhan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Bupati Kabupaten Takalar telah terlaksana dengan baik dan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan PPPK memberikan kontribusi sebesar 39,3% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan PPPK yang dilakukan secara efektif melalui pembinaan, pengembangan kompetensi, serta pemenuhan hak dan kewajiban pegawai mampu mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, optimalisasi kebijakan pengelolaan PPPK perlu terus dilakukan sebagai upaya meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan publik

REFERENSIS

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harun Salma & Sudirman. Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. <https://Researchhub.Id/Index.Php/Optimal/Article/View/6564/3739>
- Khristian, Munir, A. A., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusklat Rsud Dr. Soedarso Pontianak. *Eco-Buss: Economics And Business*, 7(3), 2073–2085. <https://Www.Researchgate.Net/Publication/390670107pengaruhPelatihanDanKompetensiTerhadapKinerjaPegawaiPadaPusklatRsudDrSoedarsoPontianak>
- Makiah, & Suryani, L. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tabalong. *Japb*, 7(1), 984–999. <https://Jurnal.Stiatabalong.Ac.Id/Index.Php/Japb/Article/View/1039>
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. <https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Details/269470/Uu-No-20-Tahun-2023>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. <https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Details/147306/Perpres-No-98-Tahun-2020>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. (2024). <https://Djpb.Kemenkeu.Go.Id/Kppn/Kotabumi/Id/Download/Peraturan-Lain/3651-Pp-Nomor-11-Tahun-2024-Tentang-Perubahan-Ketiga-Belas-Atas-Peraturan-Presiden-Nomor-98-Tahun-2020-Tentang-Peraturan-Gaji-Dan-Tunjangan-Pegawai-Pemerintah-Dengan-Perjanjian-Kerja-Pppk.Html>
- Saragih, J. M. K., Sari, P. I., & Reginantis, I. A. (2024). Analisis Mekanisme Penempatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Guru Formasi 2024. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(5). <https://Doi.Org/10.62281/V2i5.305>
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413-419.
- Sismar, A., Syam, A. W., & Supardi, E. (2025). Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Makassar. *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adiminstrasi Publik*, 5(1), 258-269.
- Sudirman, S., Larafista, J., Rahmi, R., & Maryam, M. (2024). Pengaruh Sistem Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampus Politeknik Lp3i Makassar. *Aksioma: Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 1(12), 1034–1042. <https://Doi.Org/10.62335/R7f4s206>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syam, A. W., Irham, & Sudirman. (2026). Analisis Kesiapan Penerapan E-Government Dalam

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 13 Nomor 8 Agustus 2026

Mendukung Tata Kelola Pemerintahan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Jenepono. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 13(2), 112–122. <https://www.governance.lkispol.or.id/index.php/description/article/view/722>

Zainuddin, & Syugiarto. (2025). Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(11), 6977–6983. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i11.9178>