

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian.

1. Gambaran Umum Setdakab Labuhanbatu Selatan

Kabupaten Labuhanbatu Selatan merupakan daerah otonom baru hasil pemekaran dari Kabupaten Labuhan Batu yang diresmikan tanggal 15 Januari 2009 sebagaimana diamanatkan Undang – undang Nomor 22 tahun 2008 tentang pembentukan Kabupaten Labuhanbatu Selatan di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara RI Tahun 2008 Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4868). Aspirasi Masyarakat tersebut bergulir melalui proses berikut:

1. Surat Keputusan DPRD Kabupaten Labuhanbatu Nomor 63 Tahun 2005 Tanggal 31 Oktober 2005 tentang Persetujuan DPRD Labuhanbatu terhadap Pembentukan Kabupaten Labuhanbatu, Labuhanbatu Utara, Labuhanbatu Selatan.
2. Surat Keputusan DPRD Kabupaten Labuhanbatu Nomor 63a Tahun 2005 tanggal 31 Oktober 2005 tentang Penetapan Ibu Kota Labuhanbatu Selatan.
3. Surat Keputusan DPRD Kabupaten Labuhanbatu Nomor 63b Tahun 2005 tanggal 31 Oktober 2005 tentang kesanggupan dukungan Dana dari Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu untuk Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

4. Keputusan Bupati Labuhanbatu Nomor 135/226/PEM/2005 tanggal 10 Maret 2005 tentang Penetapan Ibu kota Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5. Surat Bupati Labuhanbatu Nomor 135/2698/PEM/2005 tanggal 1 Nopember 2005 perihal mohon Persetujuan Pemekaran Kabupaten Labuhanbatu menjadi Kabupaten Labuhanbatu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
6. Keputusan DPRD Sumatera Utara Nomor 1/K/2006 tanggal 21 Januari 2006 tentang Persetujuan Pemekaran Kabupaten Labuhanbatu.
7. Surat Gubernur Sumatera Utara Nomor 135/731 tanggal 26 Januari 2006 perihal Usul Pemekaran Kabupaten Labuhanbatu.
8. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 903/035.K tanggal 26 Januari 2006 Tentang Bantuan Dana dalam APBD Provinsi Sumatra Utara bagi calon Kabupaten Labuhanbatu Utara dan calon Kabupaten Labuhanbatu Selatan di Wilayah Propinsi Sumatera Utara.
9. Keputusan Bupati Labuhanbatu Nomor 903/452/PEM/2007 tanggal 27 Desember 2007 tentang Dukungan Dana dalam APBD Kabupaten Labuhanbatu bagi Calon Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Calon Kabupaten Labuhanbatu Selatan di Kabupaten labuhanbatu.
10. Keputusan DPRD Kabupaten Labuhanbatu Nomor 08 tahun 2008 tanggal 5 mei 2008 tentang Dukungan Dana dalam APBD Kabupaten Labuhanbatu bagi Calon Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Calon Kabupaten Labuhanbatu selatan di Kabupaten Labuhanbatu.

11. Surat Gubernur Sumatera Utara Nomor 135/6191 tanggal 24 juni 2008 Perihal Bantuan Dana Calon Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Calon Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Sejak peresmian tanggal 15 Januari 2009, Bupati Labuhanbatu Selatan dijabat oleh 2 (dua) penjabat Bupati, yaitu R. Sabrina dan Abd. Rajab Pasaribu, dan pada hari jumat tanggal 11 Febuari 2011 telah dilantik Bupati dan Wakil Bupati Labuhanbatu Selatan terpilih periode 2011 – 2016 yaitu H. Wildan Aswan Tanjung, SH Bupati Labuhanbatu Selatan dan Drs. H. Maslin Pulungan Wakil Bupati labuhanbatu Selatan.

2. Visi Misi

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah. Dengan mengacu pada batasan tersebut, visi Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2016-2021 adalah: “Bersama Membangun Tanah Kelahiran Yang Mandiri, Berdaya Saing dan Sejahtera” Untuk mewujudkan visi tersebut, maka telah ditetapkan misi Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai berikut:

1. Mewujudkan dan meningkatkan kualitas, fungsi dan peran ekonomi, sosial, budaya dan beragama yang mandiri dan bermartabat melalui pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya lokal dan berwawasan lingkungan;
2. Meningkatkan kualitas infrastruktur yang menunjang pembangunan

industri dan wilayah serta kesejahteraan masyarakat;

3. Membangun sumber daya manusia yang berkualitas melalui kesetaraan dan keadilan dalam berbangsa dan bernegara, religius berbudaya dan berdaya saing;
4. Membangun reformasi birokrasi yang berkelanjutan guna meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

3. Sumber Daya Manusia

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di lingkungan Kantor Bupati Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 78 orang, karena semua populasi dijadikan obyek penelitian ini sehingga digunakan metode sensus sejumlah 78 ASN yang dijadikan responden. Rincian dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut.

TABEL 4.1
DATA ASN DI SETDAKAB LABUHANBATU SELATAN

| No | Unit Kerja | Jenis Kelamin | | Usia | | | | Masa Kerja | | |
|----|---|---------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------|-----------|
| | | Pria | Wanita | 17-22 Thn | 23-28 Thn | 29-34 Thn | 35-56 Thn | 0-5 Thn | 6-20 Thn | 21-30 Thn |
| | | (Org) | (Org) | (Org) | (Org) | (Org) | (Org) | (Org) | (Org) | (Org) |
| 1 | Sekretaris Daerah | 1 | 0 | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 2 | Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan | 1 | 0 | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 3 | Asisten Perekonomian dan Pembangunan | 1 | 0 | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 4 | Asisten Administrasi Umum | 1 | 0 | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 5 | Bagian Umum | 4 | 0 | - | - | 1 | 7 | - | - | 8 |
| 6 | Bagian Kesejahteraan Rakyat | 0 | 4 | - | - | - | 4 | - | 4 | - |
| 7 | Bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah | 2 | 1 | - | - | 2 | 1 | - | 2 | 1 |
| 8 | Bagian Hukum | 3 | 2 | - | - | 3 | 2 | - | 3 | 2 |
| 9 | Bagian Organisasi | 3 | 2 | - | - | 4 | 1 | - | 4 | 1 |
| 10 | Bagian Perencanaan dan Keuangan | 0 | 4 | - | - | 3 | 1 | - | 3 | 1 |
| 11 | Bagian Adm Pembangunan | 1 | 2 | - | - | 2 | 1 | - | 2 | 1 |
| 12 | Bagian Perekonomian | 2 | 1 | - | - | 2 | 1 | - | 2 | 1 |
| 13 | Bagian Adm Pertanahan | 3 | 1 | - | - | 3 | 1 | - | 3 | 1 |
| 14 | Bagian Kerjasama | 6 | 0 | - | - | 4 | 2 | - | 4 | 2 |
| 15 | Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan | 2 | 1 | - | - | 2 | 1 | - | 2 | 1 |
| 16 | Bagian Pengadaan Barang /Jasa | 9 | 1 | - | - | - | 10 | - | 9 | 1 |
| 17 | Bagian Sumber Daya Alam | 2 | 0 | - | - | - | 2 | - | 1 | 1 |
| 18 | Staf Ahli Hukum,Politik dan Pemerintahan | 6 | 0 | - | - | - | 6 | - | - | 6 |
| 19 | Staf Ahli Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan | 5 | 1 | - | - | - | 6 | - | - | 6 |
| 20 | Staf Ahli Kemasyarakatan dan SDM | 6 | 0 | - | - | - | 6 | - | - | 6 |

Sumber: Setdakab Labuhanbatu Selatan 2020.

4.2. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan menggunakan data primer yaitu hasil observasi dan mengambil data langsung dari responden lokasi penelitian. Data yang diambil menggunakan instrumen kuesioner yang telah dilakukan pengujian sebelumnya untuk memastikan ketepatan (*test of Validity*) dan keakuratan (*test of reability*) terhadap item pernyataan tersebut.

Uji validitas adalah mengetahui tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen sehingga mampu mengungkap data variabel yang diteliti. Sedangkan uji reliabilitas untuk mengetahui instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat pengumpulan data. Sebagaimana telah dibahas dalam bab 3 pengujian, instrumen tersebut sudah dalam kategori reliabel. Namun demikian, mengetahui hasil penelitian dengan menggunakan instrumen dimaksud tetap harus dilakukan pengujian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas data yang diperoleh sebagai hasil penelitian. Selanjutnya dibahas sebagai berikut:

1. Pengujian Validitas Data Hasil Penelitian.

Mengetahui validitas data menggunakan analisis dengan rumusan *coefisien corelasi product moment* dalam *software (Statistical Product and Service Solutions) SPSS 19 Scale Alpha*. Kriteria pengujian menggunakan syarat minimum $r = 0,30$ sebagaimana telah dijelaskan dalam bab 3. Jika $r = 0,3$ maka instrument tersebut dikatakan valid, artinya data hasil penelitian tersebut juga dinyatakan valid. Berdasarkan perhitungan alat ukur, hasil pengujian validitas data dapat dilihat dalam tabel berikut:

TABEL 4.2
UJI VALIDITAS DAN HASIL PENELITIAN VARIABEL PEMBERIAN TPP (X)
DAN VARIABEL KINERJA ASN (Y)

| ITEM VARIABEL X | NILAI VALIDITAS | TITIK KRITIS | KESIMPULAN VARIABEL X | ITEM VARIABEL Y | NILAI VALIDITAS | TITIK KRITIS | KESIMPULAN VARIABEL Y |
|-----------------|-----------------|--------------|-----------------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------------|
| X.1 | 0,746 | 0,3 | VALID | Y.13 | 0,676 | 0,3 | VALID |
| X.2 | 0,652 | 0,3 | VALID | Y.14 | 0,529 | 0,3 | VALID |
| X.3 | 0,618 | 0,3 | VALID | Y.15 | 0,576 | 0,3 | VALID |
| X.4 | 0,468 | 0,3 | VALID | Y.16 | 0,332 | 0,3 | VALID |
| X.5 | 0,674 | 0,3 | VALID | Y.17 | 0,729 | 0,3 | VALID |
| X.6 | 0,644 | 0,3 | VALID | Y.18 | 0,630 | 0,3 | VALID |
| X.7 | 0,582 | 0,3 | VALID | Y.19 | 0,414 | 0,3 | VALID |
| X.8 | 0,589 | 0,3 | VALID | Y.20 | 0,705 | 0,3 | VALID |
| X.9 | 0,601 | 0,3 | VALID | Y.21 | 0,376 | 0,3 | VALID |
| X.10 | 0,711 | 0,3 | VALID | Y.22 | 0,467 | 0,3 | VALID |
| X.11 | 0,597 | 0,3 | VALID | Y.23 | 0,459 | 0,3 | VALID |
| X.12 | 0,505 | 0,3 | VALID | Y.24 | 0,387 | 0,3 | VALID |
| | | | | Y.25 | 0,653 | 0,3 | VALID |
| | | | | Y.26 | 0,407 | 0,3 | VALID |
| | | | | Y.27 | 0,521 | 0,3 | VALID |
| | | | | Y.28 | 0,559 | 0,3 | VALID |
| | | | | Y.29 | 0,532 | 0,3 | VALID |
| | | | | Y.30 | 0,657 | 0,3 | VALID |
| | | | | Y.31 | 0,469 | 0,3 | VALID |
| | | | | Y.32 | 0,317 | 0,3 | VALID |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020.

Tabel 4.2 menunjukkan bukti bahwa seluruh data hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan instrumen kuesioner variabel pemberian tambahan penghasilan pegawai (X) dan kinerja ASN (Y) memenuhi kriteria valid. Dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang memperlihatkan nilai setiap butir data memiliki nilai $> 0,3$ pada skala alpha dalam tabel distribusi. Pengertian data tersebut valid yaitu dapat diakui kebenarannya sesuai variabel yang diteliti.

2. Pengujian Reliabilitas Data Hasil Penelitian

Teknik uji reliabilitas data hasil penelitian dianalisis dengan formula *split half* dari *spearman – Brown* dalam program SPSS-19 sebagaimana dibahas dalam

bab 3 dengan menghitung nilai koefisien korelasi antara variabel ganji dan genap. Taraf signifikan mengacu pada Sekaran (Priyano, 2008), jika data r_1 memiliki nilai korelasi (0,7-0,8) tingkat reliabelnya dinyatakan cukup, sedangkan di atasnya 0,8 reliabilitasnya dinyatakan baik. Reliabilitas berarti data tersebut konsisten dan dapat dipertanggung jawabkan. Hasil uji reliabilitas data hasil penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut.

TABEL 4.3
UJI RELIABILITAS DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL X DAN Y

| VARIABEL | RELIABILITAS | NILAI KRITIS | KETERANGAN |
|----------------------------|--------------|--------------|------------|
| PEMBERIAN TPP (VARIABEL X) | 0.794 | 0,7 | RELIABEL |
| KINERJA ASN (Y) | 0.814 | 0,7 | RELIABEL |

Sumber: Hasil Pengolahan Data.

Hasil tersebut diperoleh dari pengolahan data (*output*) dalam program SPSS berikut.

| Reliability Statistics | | | |
|--------------------------------|------------------|------------|----------------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .862 |
| | | N of Items | 6 ^a |
| | Part 2 | Value | .836 |
| | | N of Items | 6 ^b |
| | Total N of Items | | 12 |
| Correlation Between Forms | | | .659 |
| Spearman-Brown | Equal Length | | .794 |
| Coefficient | Unequal Length | | .794 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | | .794 |

a. The items are: X.1, X.2, X.3, X.4, X.5, X.6.

b. The items are: X.7, X.8, X.9, X.10, X.11, X.12.

Gambar 4.1 Uji Reliabilitas Variabel Pemberian TPP (X)

| Reliability Statistics | | | |
|--------------------------------|------------------|------------|-----------------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .850 |
| | | N of Items | 10 ^a |
| | Part 2 | Value | .816 |
| | | N of Items | 10 ^b |
| | Total N of Items | | 20 |
| Correlation Between Forms | | | .691 |
| Spearman-Brown | Equal Length | | .817 |
| Coefficient | Unequal Length | | .817 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | | .814 |

a. The items are: Y.13, Y.14, Y.15, Y.16, Y.17, Y.18, Y.19, Y.20, Y.21, Y.22.

b. The items are: Y.23, Y.24, Y.25, Y.26, Y.27, Y.28, Y.29, Y.30, Y.31, Y.32.

Gambar 4.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Spearman Brown*, bahwa seluruh data hasil penelitian pada setiap variabel dinyatakan reliabelnya cukup. Hal ini didasarkan pada ketentuan dimana hasil hitung kedua variabel tersebut 0,7, 0,8 yaitu data variabel X= 0,794 dan X2= 0,794 serta Y= 0,814.

3. Transformasi Data (MSI).

Data yang dihasilkan dari jawaban responden dalam kuesioner adalah berbentuk skala ordinal, sedangkan data yang dipergunakan untuk teknik analisis statistik adalah data skala interval. Karena itu diperlukan transformasi data dari skala ordinal ke skala interval (Sugiyono, 2010:8). Transformasi data ini dilakukan dengan bantuan *Software Microsoft Excel 2010* yaitu *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil MSI disertakan dalam lampiran.

A. Gambaran Mengenai Tanggapan Responden terhadap Setiap Variabel Penelitian

Berikut adalah hasil kuesioner tertutup yang dibagikan kepada 78 PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dalam menjawab butir

pernyataan variabel Pemberian TPP dan variable Kinerja ASN. Alternatif pilihan diberi tingkatan dengan kriteria 1 = SS (Sangat Setuju), 2 = (Setuju), 3 =TS (Tidak Setuju) dan 4 = STS (Sangat Tidak Setuju), selanjutnya dalam pembahasan digunakan singkatan dari setiap tingkatan.

Sebagai pedoman menentukan kriteria jawaban responden digunakan skala penilaian dan kategori pengukuran variabel berdasarkan tabel distribusi frekuensi sebagaimana dikemukakan Nazir (2005:379) sebagai berikut:

- a. Menentukan *range* (skor terbesar-skor terkecil).
- b. Menentukan jumlah kelas (ditetapkan 4).
- c. Menentukan jarak interval ($\text{range}/4$).

Sesuai skala penilaian skor jawaban kuesioner yang digunakan yaitu skala likerts dengan empat pilihan jawaban sehingga $\frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$, maka skor akhir akan berkisar antar 25% - 100%. Jarak antara skor minimum ke skor maksimum adalah 75. Maka didapat jarak kriteria adalah 75 dibagi 4 yaitu 18,75. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka ditetapkan kriteria penilaian dengan kecenderungan sebagai berikut :

- a. Skor = 25% - 43,74% dikategorikan tidak baik.
- b. Skor = 43,75% - 62,49% dikategorikan kurang baik.
- c. Skor = 62,50% - 81,24% dikategorikan cukup baik.
- d. Skor = 81,25% - 100% dikategorikan baik.

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pemberian TPP (X)

Variabel Pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terdiri dari dalam enam dimensi yaitu: kinerja, lama bekerja, pengalaman bekerja, golongan jabatan, potensi yang dimiliki dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Agar dapat

melihat gambaran mengenai variabel pemberian TPP selanjutnya dijelaskan sebagai berikut.

a) Dimensi Kinerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap dimensi kinerja dengan melihat kesesuaian beban kerja dan keadilan. Masing-masing indikator dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden dalam tabel berikut.

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI KINERJA.

| NO | PERNYATAAN | KINERJA | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|--|---------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|-------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | % |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 1 | TPP yang Bapak/Ibu dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja normal. | 2 | 2 | 6 | 12 | 33 | 99 | 37 | 148 | 78 | 261 | 65,25 |
| 2 | TPP yang diberikan kepada Bapak/Ibu tidak sesuai beban kerja tambahan. | 3 | 3 | 8 | 16 | 41 | 123 | 26 | 104 | 78 | 246 | 61,50 |
| 3 | TPP yang diterima Bapak/Ibu tidak sesuai dengan yang diharapkan. | 3 | 3 | 12 | 24 | 34 | 102 | 29 | 116 | 78 | 245 | 61,25 |
| 4 | Besaran TPP Ibu/Bapak dapatkan ditentukan secara tidak adil. | 0 | 0 | 2 | 4 | 29 | 87 | 47 | 188 | 78 | 294 | 73,50 |
| JUMLAH | | 8 | 8 | 28 | 56 | 137 | 411 | 139 | 556 | 312 | 1046 | 65,38 |
| RATA-RATA | | 2 | 2 | 7 | 14 | 34 | 103 | 35 | 139 | 78 | 262 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = $78 \times 4 = 312$ | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel frekuensi tanggapan responden terhadap dimensi kinerja menunjukkan perolehan persentase skor sebesar 65,38 %. Artinya secara umum kecenderungan pemberian TPP yang ada dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan (1) persentase skor jawaban responden adalah 65,25 %.

Skor tersebut termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang

menjawab TS dan STS sebanyak 70 ASN, artinya TPP yang didapatkan ASN berdasarkan sesuai beban kerja normal di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Walaupun masih ada pegawai yang menanggapi pernyataan SS dan S sebanyak 8 ASN, artinya beban kerja normal sudah tidak menjadi dasar dalam pemberian TPP ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Namun pada pernyataan (2) persentasi skor jawaban responden adalah 61,50 %, nilai ini termasuk dalam katategori kurang baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 67 ASN, artinya kinerja atau beban kerja tambahan menjadi dasar dalam pemberian TPP di Sekretariat Daerah Kabupaten (Setdakab) Labuhanbatu Selatan. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan SS dan S sebanyak 11 ASN, artinya beban kerja tambahan yang merupakan kinerja saat ini tidak menjadi dasar dalam pemberian TPP di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

Bahkan pernyataan (3) persentasi skor jawaban responden adalah 61,25 %, nilai ini termasuk dalam kategori kurang baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 63 ASN, artinya TPP yang diberikan sudah sesuai yang diharapkan berdasarkan kinerja di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Namun demikian, masih ada ASN yang menanggapi pernyataan SS dan S sebanyak 15 ASN. Artinya masih ada kinerja yang tidak sesuai yang diharapkan.

Pada pernyataan (4) persentasi skor jawaban responden adalah 73,50 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 76 ASN, artinya TPP yang diberikan sudah sesuai

ditentukan berdasarkan kinerja secara adil di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Namun demikian, masih ada ASN yang menanggapi pernyataan SS dan S sebanyak 2 ASN. Artinya masih ada yg mengatakan adanya ketidakadilan dalam pemberian TPP.

b) Dimensi Lama Bekerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden pada dimensi lama bekerja yang terdiri dari indikator adanya penilaian tentang lama bekerja seorang ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan yang merupakan acuan dalam pemberian TPP. Masing- masing indikator akan dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden sebagai berikut.

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI LAMA BEKERJA

| NO | PERNYATAAN | BERDASARKAN LAMA BEKERJA | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|---|--------------------------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|-------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | % |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 5 | TPP yang diberikan tidak sesuai dengan lama masa kerja. | 2 | 2 | 7 | 14 | 33 | 99 | 36 | 144 | 78 | 259 | 64,75 |
| JUMLAH | | 2 | 2 | 7 | 14 | 33 | 99 | 36 | 144 | 78 | 259 | 64,75 |
| RATA-RATA | | 2 | 2 | 7 | 14 | 33 | 99 | 36 | 144 | 78 | 259 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = $78 \times 4 = 312$ | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel frekuensi tanggapan responden terhadap dimensi lama bekerja dalam variabel tambahan penghasilan pegawai menunjukkan hasil persentase skor sebesar 64,75%. Artinya secara umum kecenderungan lama bekerja sudah menjadi penilaian pemberian TPP ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan (5) persentase skor jawaban responden adalah 64,75 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 69 ASN, artinya lamanya bekerja seorang ASN menjadi penilaian dalam pemberian TPP di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan SS dan S sebanyak 9 ASN, artinya TPP yang didapat ke 9 ASN tersebut tidak sesuai lamanya bekerja di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

c) Dimensi Pengalaman Bekerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden pada dimensi pengalaman bekerja yang terdiri dari indikator adanya penilaian tentang pengalaman bekerja seorang ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan yang merupakan salah satu acuan dalam pemberian TPP. Masing-masing indikator akan dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden sebagai berikut.

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
DIMENSI PENGALAMAN BEKERJA.

| NO | PERNYATAAN | BERDASARKAN PENGALAMAN KERJA | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|---|------------------------------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|-------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | % |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 6 | TPP yang diberikan tidak sesuai dengan pengalaman selama bekerja. | 2 | 2 | 11 | 22 | 37 | 111 | 28 | 112 | 78 | 247 | 61,75 |
| JUMLAH | | 2 | 2 | 11 | 22 | 37 | 111 | 28 | 112 | 78 | 247 | 61,75 |
| RATA-RATA | | 2 | 2 | 11 | 22 | 37 | 111 | 28 | 112 | 78 | 247 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = $78 \times 4 = 312$ | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Pada pernyataan (6) persentase skor jawaban responden adalah 61,75 %, nilai ini termasuk dalam kategori kurang baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 65 ASN, artinya pemberian tambahan penghasilan pegawai menyatakan sudah sesuai dengan pengalaman bekerja di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan SS dan S sebanyak 13 ASN, artinya sudah sesuai dengan pengalaman bekerja.

d) Dimensi Golongan Jabatan

Berikut adalah hasil tanggapan responden pada dimensi golongan jabatan yang indikator adalah golongan jabatan. Indikator tersebut dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
DIMENSI GOLONGAN JABATAN

| NO | PERNYATAAN | GOLONGAN JABATAN | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|--|------------------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|-------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | % |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 7 | TPP yang diberikan tidak sesuai dengan golongan jabatan. | 0 | 0 | 11 | 22 | 27 | 81 | 40 | 160 | 78 | 263 | 65,75 |
| JUMLAH | | 0 | 0 | 11 | 22 | 27 | 81 | 40 | 160 | 78 | 263 | 65,75 |
| RATA-RATA | | 0 | 0 | 11 | 22 | 27 | 81 | 40 | 160 | 78 | 263 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = 78 x 4 = 312 | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel frekuensi tanggapan responden terhadap dimensi golongan jabatan dalam variabel pemberian tambahan penghasilan pegawai menunjukkan hasil persentase skor sebesar 65,75 %. Artinya secara umum kecenderungan golongan jabatan salah satu acuan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan (7) persentase skor jawaban responden adalah 65,75 % nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 67 ASN, artinya pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan menyatakan sudah sesuai golongan jabatan seorang ASN. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 11 orang, artinya pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan tidak sesuai golongan jabatan.

e. Potensi Yang Dimiliki

Tabel frekuensi tanggapan responden terhadap dimensi potensi yang dimiliki dalam variabel pemberian tambahan penghasilan pegawai menunjukkan hasil persentase skor sebesar 65,75 %. Artinya secara umum kecenderungan potensi yang dimiliki salah satu acuan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan dikategorikan cukup baik. Berikut adalah hasil tanggapan responden pada dimensi potensi yang dimiliki, indikatornya adalah kelayakan dan kesesuaian penempatan kerja, serta potensi yang dimiliki. Indikator tersebut dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
DIMENSI POTENSI YANG DIMILIKI.

| NO | PERNYATAAN | BERDASARKAN POTENSI YG DIMILIKI | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|--|---------------------------------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|-------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | % |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 8 | TPP yang diberikan setiap bulan kepada pegawai tidak cukup layak serta tidak sesuai dengan penempatan kerja. | 0 | 0 | 7 | 14 | 39 | 117 | 32 | 128 | 78 | 259 | 64,75 |
| 9 | TPP yang diberikan tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki. | 0 | 0 | 6 | 12 | 33 | 99 | 39 | 156 | 78 | 267 | 66,75 |
| JUMLAH | | 0 | 0 | 13 | 26 | 72 | 216 | 71 | 284 | 156 | 526 | 65,75 |
| RATA-RATA | | 0 | 0 | 7 | 13 | 36 | 108 | 36 | 142 | 78 | 263 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = $78 \times 4 = 312$ | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Pada pernyataan (8) persentase skor jawaban responden adalah 64,75 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 71 ASN, artinya potensi yang dimiliki sebagai acuan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan sudah cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 7 ASN, artinya dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan tidak cukup layak serta tdk sesuai dengan penempatan kerja.

Namun pernyataan (9) persentase skor jawaban responden adalah 66,75 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 72 ASN, artinya adanya kesesuaian dengan potensi yang dimiliki seorang ASN dalam pemberia tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Kemudian masih ada ASN yang menanggapi

pernyataan S sebanyak 6 ASN, artinya tidak adanya kesesuaian dengan potensi yang dimiliki seorang ASN dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

f. Kebutuhan Yang Harus Dipenuhi

Berikut adalah hasil tanggapan responden pada dimensi kebutuhan yang harus dipenuhi yang terdiri dari indikator adanya pemberian tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi ASN, TPP tersebut mampu memenuhi kebutuhan harian ASN dan TPP dapat diandalkan untuk menghidupi kebutuhan ASN. Masing-masing indikator akan dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

TABEL 4.9
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
DIMENSI KEBUTUHAN YANG HARUS DIPENUHI

| NO | PERNYATAAN | BERDASARKAN KEBUTUHAN YG HARUS DIPENUHI | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|---|---|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|-------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | % |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 10 | TPP yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi pegawai. | 0 | 0 | 12 | 24 | 27 | 81 | 39 | 156 | 78 | 261 | 65,25 |
| 11 | TPP yang diberikan setiap bulan tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai. | 0 | 0 | 6 | 12 | 37 | 111 | 35 | 140 | 78 | 263 | 65,75 |
| 12 | TPP yang diberikan tidak dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya. | 0 | 0 | 5 | 10 | 37 | 111 | 36 | 144 | 78 | 265 | 66,25 |
| JUMLAH | | 0 | 0 | 23 | 46 | 101 | 303 | 110 | 440 | 234 | 789 | 65,75 |
| RATA-RATA | | 0 | 0 | 8 | 15 | 34 | 101 | 37 | 147 | 78 | 263 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = $78 \times 4 = 312$ | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel frekuensi tanggapan responden terhadap dimensi kebutuhan yang harus dipenuhi dalam variabel pemberian tambahan penghasilan pegawai

menunjukkan hasil persentase skor sebesar 65,75 %. Artinya secara umum kecenderungan kebutuhan yang harus dipenuhi sudah sesuai dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan (10) persentase skor jawaban responden adalah 65,25 % nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 66 ASN, artinya pemberian TPP sudah sesuai kebutuhan yang harus dipenuhi bagi seorang ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 12 ASN, artinya tidak sesuai TPP dengan kebutuhan yang harus dipenuhi seorang ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

Pada pernyataan (11) persentase skor jawaban responden adalah 65,75 % nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 72 ASN, artinya pemberian TPP yang didapat setiap bulannya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi seorang ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 6 ASN, artinya TPP yang didapat setiap bulannya tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

Pada pernyataan (12) persentase skor jawaban responden adalah 66,25 % nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 73 ASN, artinya pemberian TPP yang diberikan dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi seorang ASN di Sekretariat

Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 5 Setdakab, artinya TPP diberikan tidak dapat di andalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi seorang ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

TABEL 4.10
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI. (TPP)

| NO | DIMENSI | PERSENTASE % | KATEGORI PENILAIAN |
|------------------|-------------------------------|---------------------|---------------------------|
| 1 | Kinerja | 65,38 % | Cukup Baik |
| 2 | Lama bekerja | 64,75 % | Cukup Baik |
| 3 | Pengalaman bekerja | 61,75 % | Kurang Baik |
| 4 | Golongan jabatan | 65,75 % | Cukup Baik |
| 5 | Potensi yang dimiliki | 65,75 % | Cukup Baik |
| 6 | Kebutuhan yang harus dipenuhi | 65,75 % | Cukup Baik |
| RATA-RATA | | 64,41 % | Cukup Baik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020.

Mengacu pada tabel rekapitulasi variabel tambahan penghasilan pegawai dan gambar di atas, dapat dikatakan secara umum variabel tambahan penghasilan pegawai berada dalam kriteria penilaian cukup baik, dengan persentase skor rata-rata sebesar 64,41 %. Walaupun demikian berdasarkan capaian nilai persentasi tersebut menunjukkan, secara umum kecenderungan tambahan penghasilan pegawai pegawai belum optimal di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Dimensi terendah adalah pengalaman bekerja, hal ini sangatlah penting dalam tambahan penghasilan ASN agar benar-benar yang mendapatkannya adalah seorang ASN yang punya pengalaman kerja. Hal ini tentu berdampak nantinya pada kinerja ASN, sebagaimana menurut kepala bagian organisasi sebagai berikut:

“Ya harus ada lah, karena itu seorang ASN yang memiliki pengalaman bekerja memudahkan pencapaian kinerja dan akan berdampak pada kinerja organisasi nantinya.” (Hasil wawancara dengan kabag organisasi, tanggal 16 Maret 2020).

Hal ini sesuai dengan pembahasan bab 3 halaman tentang skala penilaian skor jawaban kuesioner yang dikatakan baik di atas 81,25 persen. Jika diamati dimensi terendah dalam variabel tambahan penghasilan pegawai adalah dimensi berdasarkan pengalaman bekerja dengan persentase 61,75 % dapat diartikan kecenderungan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pengalaman bekerja tidak menjadi dasar dalam pemberian TPP setiap bulannya di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Selain itu pada dimensi berdasarkan kinerja dengan persentase sebesar 65,38%. Dapat diartikan pemberian TPP di Setdakab Labuhanbatu Selatan berdasarkan kinerja dikatakan cukup baik. Berdasarkan perhitungan sebelumnya tentang pemberian skor persentase responden bahwa yang dikatakan baik adalah 81,25% - 100%.

Untuk skor tertinggi pada dimensi berdasarkan golongan jabatan sebesar 65,75%, dimensi potensi yang dimiliki dan dimensi berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi, yang artinya ketiga dimensi tersebut sudah ada dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan dapat dikategorikan cukup baik. Dari data di atas ditarik kesimpulan berdasarkan hasil kuesioner pemberian tambahan penghasilan pegawai dikategorikan cukup baik tetapi belum optimal, seharusnya pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan nilai skor respondennya di atas 81,25%.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja ASN terdiri dari dalam tiga dimensi yaitu: pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Agar dapat melihat gambaran mengenai variabel kinerja ASN selanjutnya dijelaskan sebagai berikut.

a) Dimensi Pengetahuan

Berikut adalah hasil tanggapan responden pada pengetahuan yang terdiri dari kualitas terbaik, pekerjaan dengan penuh perhitungan, menguasai bidang tugas lain, menguasai bidang tugas yang dikerjakan, paham tentang deskripsi pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masing-masing indikator akan dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden sebagai berikut.

TABEL 4.11
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI PENGETAHUAN

| NO | PERNYATAAN | PENGETAHUAN | | | | | | | | TOTAL | | |
|--|--|-------------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|--------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | % |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 13 | Saya tidak memberikan kualitas terbaik untuk pekerjaan. | 0 | 0 | 4 | 8 | 25 | 75 | 49 | 196 | 78 | 279 | 69,75% |
| 14 | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tidak penuh perhitungan | 0 | 0 | 7 | 14 | 36 | 108 | 35 | 140 | 78 | 262 | 65,50 |
| 15 | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya tidak dapat menguasai bidang tugas bidang lain. | 0 | 0 | 15 | 30 | 25 | 75 | 38 | 152 | 78 | 257 | 64,25 |
| 16 | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya tidak lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan. | 0 | 0 | 5 | 10 | 27 | 81 | 46 | 184 | 78 | 275 | 68,75 |
| 17 | Saya tidak mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik. | 0 | 0 | 7 | 14 | 30 | 90 | 41 | 164 | 78 | 268 | 67,00 |
| 18 | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. | 0 | 0 | 12 | 24 | 31 | 93 | 35 | 140 | 78 | 257 | 64,25 |
| JUMLAH | | 0 | 0 | 50 | 100 | 174 | 522 | 244 | 976 | 468 | 1598 | 66,58 |
| RATA-RATA | | 0 | 0 | 8 | 17 | 29 | 87 | 41 | 163 | 78 | 266 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = 78 x 4 = 312 | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel frekuensi tanggapan responden terhadap dimensi pengetahuan dalam variabel kinerja ASN menunjukkan hasil persentase skor sebesar 66,58 %. Artinya secara umum kecenderungan pengetahuan di Setdakab Labuhanbatu Selatan dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan (13) persentase skor jawaban responden adalah 69,75%, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 74 ASN, artinya pengetahuan ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan sesuai dengan yang diharapkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S sebanyak 4 ASN, artinya pengetahuan ASN tidak sesuai dengan yang diharapkan dalam bekerja di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

Pada pernyataan (14) persentase skor jawaban responden adalah 65,50 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 71 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. Sementara yang menjawab SS dan S sebanyak 7 ASN. Artinya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan tidak penuh perhitungan sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang baik.

Pada pernyataan (15) persentase skor jawaban responden adalah 64,25 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 63 ASN, artinya secara umum ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menguasai bidang

tugas lain sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan. Sementara masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S sebanyak 15 ASN, artinya hanya 15ASN yang memiliki pengetahuan namun tidak menguasai bidang tugas lain.

Pada pernyataan (16) persentase skor jawaban responden adalah 68,75 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 73 ASN, artinya pada umumnya ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan menguasai bidang yang dikerjakannya dan lebih dari bidang yang sudah ada. Sementara yang menjawab SS dan S sebanyak 5 orang. Artinya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakannya saat itu.

Pada pernyataan (17) persentase skor jawaban responden adalah 67 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 71 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan yang memahami deskripsi pekerjaan atau tugas pokok dan fungsi seorang ASN sehingga kinerja ASN dikatakan cukup baik hanya 71 ASN. Walaupun masih ada sebagian kecil ASN yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 7 orang, artinya pengetahuan yang dimiliki seorang ASN tidak mengetahui deskripsi pekerjaan yang sudah ada.

Pada pernyataan (18) persentase skor jawaban responden adalah 64,25 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 66 ASN, artinya kebanyakan ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dengan pengetahuan yang dimiliki mampu melaksanakan

pekerjaan dengan baik. Sementara masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S sebanyak 12 ASN, artinya sebagian kecil yang memiliki pengetahuan namun tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

b) Dimensi Keterampilan.

Berikut adalah hasil tanggapan responden pada dimensi keterampilan yang terdiri dari indikator capaian kuantitas pekerjaan, memiliki keterampilan dan cekatan dalam setiap mengerjakan pekerjaan. Masing-masing indikator akan dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden sebagai berikut.

TABEL 4.12
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI KETERAMPILAN

| NO | PERNYATAAN | KETERAMPILAN | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|---|--------------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|-------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | % |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 19 | Saya tidak mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban. | 0 | 0 | 9 | 18 | 36 | 108 | 33 | 132 | 78 | 258 | 64,50 |
| 20 | Saya tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. | 0 | 0 | 16 | 32 | 19 | 57 | 43 | 172 | 78 | 261 | 65,25 |
| 21 | Saya mengerjakan setiap pekerjaan tidak cekatan. | 1 | 1 | 8 | 16 | 33 | 99 | 36 | 144 | 78 | 260 | 65 |
| JUMLAH | | 1 | 1 | 33 | 66 | 88 | 264 | 112 | 448 | 234 | 779 | 64,92 |
| RATA-RATA | | 0 | 0 | 11 | 22 | 29 | 88 | 37 | 149 | 78 | 260 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = $78 \times 4 = 312$ | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020.

Tabel frekuensi tanggapan responden terhadap keterampilan dalam variabel kinerja ASN menunjukkan hasil persentase skor sebesar 64,92 %. Artinya secara umum kecenderungan keterampilan seorang ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan (19) persentase skor jawaban responden adalah 64,50 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab

TS dan STS sebanyak 69 ASN, artinya kebanyakan ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban. Sementara yang memilih SS dan S sebanyak 9 ASN. Artinya ada sebagian kecil ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan yang tidak mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban.

Pada pernyataan (20) persentase skor jawaban responden adalah 65,25 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 62 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya hanya 62 orang ASN. Sementara skor jawaban responden yang menjawab S sebanyak 16 ASN. Artinya sebagian kecil ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Pada pernyataan (21) persentase skor jawaban responden adalah 65 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 69 ASN, artinya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan cekatan dalam mengerjakan setiap pekerjaan. Sementara skor jawaban responden yang menjawab S sebanyak 9 ASN. Artinya sebagian kecil ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan yang tidak cekatan dalam mengerjakan setiap pekerjaan.

c) Dimensi Motivasi

Berikut adalah hasil tanggapan responden pada dimensi motivasi yang terdiri dari indikator memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul, menerima instruksi dengan baik, mampu menyesuaikan diri, bersemangat

berangkat kerja, memperhatikan tingkat absensi, mampu menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian prosedur dan jadwal kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, mempertanggungjawabkan tugas, hadir tepat waktu. Masing-masing indikator akan dideskripsikan berdasarkan hasil jawaban responden sebagai berikut.

TABEL 4.13
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI MOTIVASI

| NO | PERNYATAAN | MOTIVASI | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|---|----------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-------|------|-------|
| | | SS = 1 | | S = 2 | | TS = 3 | | STS = 4 | | F | SKOR | |
| | | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | F | SKOR | | | |
| 22 | Saya selalu tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terkadang muncul. | 0 | 0 | 1 | 2 | 31 | 93 | 46 | 184 | 78 | 279 | 69,75 |
| 23 | Saya tidak menerima instruksi kerja dengan baik. | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 75 | 53 | 212 | 78 | 287 | 71,75 |
| 24 | Saya tidak mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja di lingkungan kerja. | 0 | 0 | 9 | 18 | 30 | 90 | 39 | 156 | 78 | 264 | 66,00 |
| 25 | Saya selalu tidak bersemangat untuk berangkat ketempat kerja. | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 93 | 47 | 188 | 78 | 281 | 70,25 |
| 26 | Saya selalu tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya. | 0 | 0 | 5 | 10 | 34 | 102 | 39 | 156 | 78 | 268 | 67,00 |
| 27 | Saya selalu tidak memperhatikan tingkat absensi dikantor. | 0 | 0 | 2 | 4 | 29 | 87 | 47 | 188 | 78 | 279 | 69,75 |
| 28 | Saya tidak mampu menyelesaikan setiap pekerjaan. | 0 | 0 | 1 | 2 | 33 | 99 | 44 | 176 | 78 | 277 | 69,25 |
| 29 | Saya tidak bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal. | 1 | 1 | 3 | 6 | 31 | 93 | 43 | 172 | 78 | 272 | 68,00 |
| 30 | Saya tidak mampu mengambil inisiatif dalam bekerja. | 0 | 0 | 4 | 8 | 35 | 105 | 39 | 156 | 78 | 269 | 67,25 |
| 31 | Saya tidak dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan. | 0 | 0 | 3 | 6 | 25 | 75 | 50 | 200 | 78 | 281 | 70,25 |
| 32 | Saya tidak berusaha untuk hadir tepat waktu di tempat kerja. | 0 | 0 | 1 | 2 | 32 | 96 | 45 | 180 | 78 | 278 | 69,50 |
| JUMLAH | | 1 | 1 | 29 | 58 | 336 | 1008 | 492 | 1968 | 858 | 3035 | 68,98 |
| RATA-RATA | | 0 | 0 | 3 | 5 | 31 | 92 | 45 | 179 | 78 | 276 | |
| Jumlah Skor Jawaban Ideal peritem = $78 \times 4 = 312$ | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel frekuensi tanggapan responden terhadap dimensi motivasi pada variabel kinerja ASN menunjukkan hasil persentase skor sebesar 68,98 %. Artinya secara umum kecenderungan ASN mempunyai motivasi dalam bekerja di Setdakab Labuhanbatu Selatan dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan (22) persentase skor jawaban responden adalah 69,75 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 77 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan - permasalahan yang terkadang muncul. Sementara yang menjawab SS dan S sebanyak 1 orang. Artinya 1 ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terkadang muncul dalam pekerjaannya.

Pada pernyataan (23) persentase skor jawaban responden adalah 71,75 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 78 ASN, artinya secara umum ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan menerima instruksi kerja dengan baik dari atasannya. Untuk skor SS dan S tidak ada, dapat di artikan tidak ada ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan yang tidak menerima instruksi kerja dengan baik dari atasannya.

Pada pernyataan (24) persentase skor jawaban responden adalah 66 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 69 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja di lingkungan

kerjanya. Sementara masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S sebanyak 9 orang, artinya hanya ada 9 ASN tidak mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja di lingkungan kerjanya.

Pada pernyataan (25) persentase skor jawaban responden adalah 70,25 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 78 ASN artinya kebanyakan ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan bersemangat untuk berangkat ke tempat kerja. Untuk skor SS dan S tidak ada, yang mengartikan tidak ada ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan yang tidak semangat untuk berangkat ke tempat kerja.

Pada pernyataan (26) persentase skor jawaban responden adalah 67 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 73 ASN, artinya pada umumnya ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S sebanyak 5 orang ASN, artinya sebagian kecil ASN selalu tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan.

Pada pernyataan (27) persentase skor jawaban responden adalah 69,75 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 76 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan memperhatikan tingkat absensi di kantor. Sementara masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S sebanyak 2 ASN, artinya hanya 2 ASN yang tidak memperhatikan tingkat absensi di kantornya.

Pada pernyataan (28) persentase skor jawaban responden adalah 69,25 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 75 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Sementara yang menjawab SS dan S sebanyak 1 orang. Artinya ada sebagian kecil ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Pada pernyataan (29) persentase skor jawaban responden adalah 68 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 74 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal. Walaupun masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 4 orang, artinya masih ada ASN bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan jadwal.

Pada pernyataan (30) persentase skor jawaban responden adalah 67,25 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 74 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan mampu mengambil inisiatif dalam bekerja guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sementara masih ada yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 4 ASN artinya hanya 4 ASN tidak mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.

Pada pernyataan (31) persentase skor jawaban responden adalah 70,25 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 75 ASN, artinya pada umumnya ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan

atasannya. Sementara masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S dan SS sebanyak 3 ASN, artinya masih ada ASN yang tidak dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Pada pernyataan (32) persentase skor jawaban responden adalah 69,50 %, nilai ini termasuk dalam kategori cukup baik. Jumlah responden yang menjawab TS dan STS sebanyak 77 ASN, artinya secara umum ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan berusaha untuk hadir tepat waktu di tempat kerjanya. Sementara masih ada ASN yang menanggapi pernyataan S sebanyak 1 ASN, artinya masih ada ASN tidak berusaha untuk hadir tepat waktu di tempat kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat dikatakan kinerja ASN di Sekretariat pada umumnya Labuhanbatu Selatan cukup baik. Berikut tabel rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kinerja ASN yang telah dijelaskan sebelumnya.

TABEL 4.14
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN
MENGENAI VARIABEL KINERJA ASN

| NO | DIMENSI | PERSENTASE % | KATEGORI PENILAIAN |
|------------------|----------------|---------------------|---------------------------|
| 1 | Pengetahuan | 66,58 | Cukup Baik |
| 2 | Keterampilan | 64,92 | Cukup Baik |
| 3 | Motivasi | 68,98 | Cukup Baik |
| RATA-RATA | | 66,83 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Mengacu pada tabel rekapitulasi variabel kinerja ASN, dapat dikatakan secara umum variabel kinerja ASN berada dalam kriteria penilaian cukup baik,

dengan persentase skor rata-rata sebesar 66,83 %. Walaupun demikian berdasarkan capaian nilai persentasi tersebut menunjukkan, secara umum kecenderungan kinerja ASN belum optimal di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Jika diamati dari ketiga dimensi terdapat dimensi yang terendah dalam variabel kinerja ASN, walaupun dikategorikan cukup baik yaitu dimensi keterampilan persentasenya 64,92 %. Dapat juga diartikan kecenderungan kinerja ASN dalam hal keterampilan perlu ditingkatkan dengan adanya bimbingan teknis di pada umumnya Labuhanbatu Selatan. Selain itu pada dimensi motivasi yang merupakan skor terbesar sebesar 68,98 %. Dapat diartikan motivasi sangat perlu diberikan pimpinan guna mencapai kinerja yang diharapkan, hal ini juga sesuai menurut kepala bagian yang mengatakan bahwa :

“Motivasi sangat diperlukan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diharapkan selesai dengan baik dan sesuai dengan capaian kinerja.” (Hasil wawancara dengan kepala bagian tata pemerintahan, 16 Maret 2020). Hal senada juga dikatakan oleh staf bagian pemerintahan sebagai berikut :

“Sangat diperlukan lah bang, gimana bisa terlaksana pekerjaan kalau motivasi tidak ada. Jadi menurut saya sangat diperlukan.” (Hasil wawancara dengan staf bagian pemerintahan, tanggal 17 Maret 2020).

Berdasarkan perhitungan sebelumnya tentang pemberian skor persentase responden bahwa yang dikatakan baik adalah 81,25% - 100%. Untuk skor tertinggi pada dimensi motivasi sebesar 68,98 % yang artinya motivasi ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan dikategorikan cukup. Dari data di atas dapat

ditarik kesimpulan berdasarkan hasil kuesioner variabel kinerja ASN dikategorikan cukup baik namun belum optimal, seharusnya kinerja ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan nilai skor respondennya di atas 81,25%.

B. Analisis Data

Untuk menganalisis atau menguji hipotesa penelitian maka penulis menggunakan analisis dengan teknik analisis data bivariat namun diperlukan data interval. Untuk itu diubahlah data sebelumnya yaitu data ordinal menjadi data interval dengan MSI. Dapat diketahui dari resume proses MSI dalam tabel bantu pada lampiran.

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dan kuatnya keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam hal ini sebagai variabel bebas adalah tambahan penghasilan pegawai (X) dan variabel tidak bebas adalah kinerja ASN (Y). Bentuk model regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y = a + bX + e \text{ dan } \hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_i$$

Berdasarkan tabel tersebut, langkah analisis pengujian regresi linier sederhana dilakukan sebagai berikut.

1. Analisa Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui adanya keeratan atau kuatnya hubungan antara variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN, dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*. Besarnya korelasi antara variabel tersebut dilakukan dengan mencari nilai koefisien korelasi, selanjutnya dibahas sebagai berikut.

a. Koefisien Korelasi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap Kinerja ASN (Y).

Pengujian dan pengukuran hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dengan kinerja ASN (Y), dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden yang berjumlah 78 untuk mendapat jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan. Masing-masing jawaban tersebut menunjukkan urutan tingkat, yaitu antara alternatif jawaban satu dengan yang lainnya memiliki tingkat yang berbeda. Skala ordinal merupakan suatu gejala yang bersifat kontinum, artinya gejala yang bervariasi menurut tingkatan dan memiliki kontinuitas yang hampir tidak terbatas, tetapi dapat didefinisikan besar kecilnya. Dengan mengidentifikasi besar kecilnya nilai tersebut, gejala kontinum dari skala ordinal memungkinkan untuk diuji kualitas dan kuantitasnya.

Data yang mengandung unsur kuantitatif tidak bisa dimasukkan ke dalam suatu kategori kualitas secara langsung. Untuk keperluan ini dalam teknik *corelasi product moment* (r_{xy}) yang dipakai dalam penelitian, sehingga data ordinal harus diintervalkan terlebih dahulu.

Korelasi ini mengukur derajat asosiasi antara kedua variabel, tentunya penentuan peringkat tersebut dilakukan terhadap kedua variabel yang diteliti secara terpisah menurut nilai data yang sudah diintervalkan terlebih dahulu masing-masing variabel, dengan menggunakan *Method Succesive Of Interval* (MSI), seperti terdapat pada tabel MSI terlampir.

Berdasarkan hasil tranformasi data dengan *Metode Succesive of Interval* (MSI) seperti terdapat pada tabel MSI terlampir, selanjutnya pengujian terhadap total kedua variabel. Setiap jawaban responden mempunyai skor dan mempunyai

total skornya, maka melalui analisis koefisien *Corelasi Product Moment*. Maka dapat diketahui perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

r_{xy} : = Koefisien antara Variabel (X) dan (Y)

n = Jumlah sampel

$\sum x$ = Total Skor Variabel X

$\sum y$ = Total Skor Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Total kali Variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah *product* dari deviasi nilai variabel X yang dikuadratkan

$\sum y^2$ = Jumlah *product* dari deviasi nilai variabel Y yang dikuadratkan

Adapun langkah-langkah perhitungan *Corelasi Product Moment* untuk kedua variabel dapat dilihat pada tabel MSI terlampir. Dari hasil perhitungan diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

n = 78

$\sum x$ = 2.831,008

$\sum y$ = 4.642,122

$\sum xy$ = 173.026,421

$\sum x^2$ = 106.820,791

$\sum y^2$ = 286.332,675

Dari nilai-nilai tersebut dimasukkan ke dalam rumus sebagai berikut:

| | | | | | | | |
|-------|--|-----|---|-----|------------------------------|-----|---------|
| $r =$ | $\frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$ | $=$ | $\frac{13496061}{\sqrt{8332022 \times 22333949}}$ | $=$ | $\frac{13496061}{437459,50}$ | $=$ | $0,710$ |
| $r =$ | $\frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$ | $=$ | $\frac{13496061}{\sqrt{8332022 \times 22333949}}$ | $=$ | $\frac{13496061}{437459,50}$ | $=$ | $0,710$ |
| $r =$ | $\frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$ | $=$ | $\frac{13496061}{\sqrt{8332022 \times 22333949}}$ | $=$ | $\frac{13496061}{437459,50}$ | $=$ | $0,710$ |
| $r =$ | $\frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$ | $=$ | $\frac{13496061}{\sqrt{8332022 \times 22333949}}$ | $=$ | $\frac{13496061}{437459,50}$ | $=$ | $0,710$ |

$r_{xy} = 0,710$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, koefisien korelasi kedua variabel tersebut adalah sebesar 0.710, angka tersebut apabila dirujuk pada tabel 3.3 berada pada kriteria moderat/relatif, artinya deskripsi pekerjaan dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang moderat/relatif. Setelah mengetahui koefisien korelasi variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan kinerja ASN, kemudian ditentukan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa variasi perubahan dalam satu variabel kinerja ASN disebabkan oleh perubahan variabel ASN. Koefisien determenasi dinyatakan dalam persen. Karena itu r^2 harus dikalikan 100% (Silalahi,2009:409). $PRE= r^2= (0.710)^2 =0,507$ atau 50 %. Untuk itu dapat dikatakan bahwa 50 % ukuran kinerja ASN disebabkan oleh ukuran pemberian TPP. Sedangkan 50% dari ukuran lain. Untuk menguji apakah hubungan kedua variabel TPP dengan kinerja ASN signifikan. Ukuran sampel sesuai dengan hasil

penelitian berjumlah 78 untuk itu menggunakan uji signifikan dengan formula uji signifikan *pearson r* dengan rumus (silalahi, 2009:410) sebagai berikut.

$$t = \frac{r}{s_r} \quad s_r = \frac{1}{\sqrt{N-1}}$$

$$t = \frac{R}{s_r}$$

Dimana ;

r = korelasi yang diobservasi

N = Jumlah sampel

Sr = Standar eror dari r

Sebelum menguji signifikan terlebih dahulu dicari nilai Sr dengan perhitungan sebagai berikut.

$$s_r = \frac{1}{\sqrt{N-1}} \quad s_r = \frac{1}{\sqrt{78-1}} \quad s_r = \frac{1}{\sqrt{77}}$$

$$s_r = \frac{1}{8,775}$$

$$t = \frac{r}{s_r} \quad t = \frac{0,710}{0,114}$$

$$t = 6,227$$

Setelah didapat nilai t=6,227 maka di lakukan uji tabel dengan t tabel db = n-2 = 78-2=77. Jika taraf kesalahan 0,05 db =77 dengan uji dua sisi maka harga t tabel = 1,991. Nilai ini didalam excel dapat dihitung dengan =TINV(0.05.77). Ternyata t hitung lebih besar dari t tabel (6,227>1,991) sehingga korelasi koefisien adalah **signifikan**.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai dependen atau variabel terikat. Dalam hal ini memprediksi seberapa kuat nilai kinerja ASN yang dipengaruhi oleh naik turunnya variabel lain. Dalam analisis ini digunakan terlebih dahulu analisis regresi linier sederhana. Hal ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja ASN, sekaligus mengetahui seberapa besar pengaruh yang didapatkan melalui uji regresi tersebut.

a. Analisis Regresi Sederhana Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap Kinerja ASN (Y) di Setdakab Labuhanbatu Selatan

Untuk mengetahui regresi tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN digunakan analisis regresi sederhana dengan variabel tunggal. Formula untuk menghitung regresi sederhana ini menurut (Silallahi, 2009: 246) adalah:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_i$$

Skor variabel dependen yang diteliti

X = Variabel independen yang memiliki nilai tertentu

B_0 = *y-intercept* (nilai Y jika X = 0 atau harga konstan)

B_1 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan/penurunan variabel dependen.

Untuk mencari nilai β_1 dan β_0 digunakan formula sebagai berikut:

$$\beta_0 = \bar{y} - \beta_1 \bar{x}$$

$$\beta_1 = \frac{SS_{xy}}{SS_x}$$

dimana:

$$SS_{xy} = \sum X_i Y_i - \frac{(\sum X_i)(\sum Y_i)}{n}$$

$$SS_x = \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

$$\bar{y} = \frac{\sum Y_i}{n}$$

Jadi, didapatlah perhitungan untuk melihat pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN secara manual sebagai berikut:

| | | | |
|---|--|---|----------------|
| $SS_{xy} = \sum X_i Y_i - \frac{(\sum X_i)(\sum Y_i)}{n}$ | $= 173026,421 - \frac{173026,421}{78}$ | $= 2218,287$ | $= 170808,133$ |
| $SS_x = \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}$ | $= 106820,791 - \frac{106820,791}{78}$ | $= 1369,497$ | $= 105451,293$ |
| $\bar{y} = \frac{\sum Y_i}{n}$ | $59,51$ | $\beta_0 = \bar{y} - \beta_1 \bar{x} = 0,724$ | |
| $\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$ | $36,29$ | $\beta_1 = \frac{SS_{xy}}{SS_x} = 1,620$ | |

Sehingga diperoleh persamaan regresi tersebut dengan mensubsitusikan nilai - nilai didalam formula regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,724 + 1,620 (x)$$

Koefisien regresi β_1 adalah sama dengan 1,620 berarti setiap penambahan (positif) tingkat kinerja ASN 1 skor pemberian tambahan penghasilan pegawai akan menambah tingkat kinerja ASN rata-rata sebesar 1,620, asalkan lain konstan,

In-tercept atau konstan adalah $\beta_0 = 0,724$. Ini berarti bahwa jika $X=0$ (tanpa tambahan penghasilan pegawai) maka Y (kinerja ASN) $=0,724$. Jika ingin memprediksi Y (kinerja ASN) untuk skor X (tambahan penghasilan pegawai) adalah 4 dengan koefisien regresi = 1,620 dan konstanta adalah 0,724 maka diperoleh formula sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,724 + 1,620 (4) = 7,204$$

Ini adalah prediksi terbaik untuk nilai rata-rata kinerja ASN diperkirakan adalah 7,204 untuk skor tambahan penghasilan pegawai sebesar 4. Prediksi dalam arti masa datang jika skor tambahan penghasilan pegawai adalah 4 kita dapat mengatakan bahwa mereka mungkin memperoleh kinerja ASN sebesar 7,204.

Selanjutnya untuk melihat signifikansi dari regresi di atas dilakukan dengan menggunakan uji t dengan nilai r dari perhitungan korelasi antara tambahan penghasilan pegawai dan kinerja ASN sebelumnya sebesar 0,5037.

| | | | | |
|---------|----------------|-------|------|-------|
| uji t = | $r\sqrt{n-2}$ | 76,00 | 6,19 | 8,782 |
| | $\sqrt{1-r^2}$ | 0,50 | 0,70 | |

$$t = 8,782$$

Jadi hasil uji t hitung diperoleh 8,782, kemudian dibandingkan hasil uji t hitung dengan t tabel. T tabel diperoleh dari membandingkan probabilitas dengan angka signifikansi. Jika probabilitas $>$ t tabel maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika probabilitas $<$ t tabel maka H_{01} diterima dan H_1 ditolak. Untuk hasil regresi di atas diperoleh t tabel db = $n - 1 = 78 - 1 = 77$. Jika taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ db = 77 dengan uji satu sisi maka harga t tabel = $\alpha \times df = 3.80$. Dari hasil tersebut dapat di bandingkan untuk menguji hipotesa ($8,782 > 1,991$) sehingga

pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Setdakab Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebesar 8,782. adalah **signifikan**. Dengan demikian hipotesa yang tertuang pada bab 2 halaman 20 $H_1 : \neq 0$ diterima, dengan pernyataan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

4.3. Pembahasan

Hasil penelitian terhadap variabel tambahan penghasilan pegawai (X) yang terdiri dari dimensi berdasarkan kinerja, berdasarkan lama kerja, berdasarkan golongan jabatan, berdasarkan potensi yang dimiliki dan berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi pada intinya variabel tambahan penghasilan pegawai dalam kategori cukup baik (64,41 %), walaupun demikian belumlah dikatakan optimal. Sedangkan variabel kinerja ASN (Y) terdiri dari dimensi pengetahuan, keterampilan dan motivasi mendapatkan persentasi sebesar 66,83 %. Hasil tersebut menunjukkan variabel kinerja ASN cukup baik. Walaupun demikian belumlah optimal.

Jika ditelusuri sesuai analisis hasil penelitian, persentasi nilai pernyataan yang terendah pada tambahan penghasilan pegawai adalah pada dimensi keterampilan hal ini berarti keterampilan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan belum optimal sehingga membuat ASN masih belum baik menerima tambahan penghasilan pegawai mereka dikarenakan keterampilan mereka belum maksimal dan ini sangat mempengaruhi kinerja ASN yang seharusnya optimal tidak cukup.

Kemudian sesuai dengan rumusan masalah pada bab 1(satu) maka pembahasan dari analisis data yang telah didapat sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan?
- b. Seberapa besar pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN Setdakab Labuhanbatu Selatan?

Pada rumusan masalah pertama menyatakan apakah terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN ?. Maka jawaban dari hasil responden kemudian di analisis data terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Pada rumusan masalah kedua menyatakan seberapa besar pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan? Maka jawaban dari hasil responden selanjutnya di analisis data, besar pengaruh yang didapat yaitu 0,5037 atau sebesar 50 % hal ini sesuai dengan koefisien determinasi yang telah diuji signifikan. Bararti besar pengaruh kinerja ASN tambahan penghasilan pegawai sebesar 50 %. Untuk itu diharapkan tambahan penghasilan pegawai yang ada di Setdakab Labuhanbatu Selatan dilengkapi sesuai teori tambahan penghasilan pegawai dan sosialisasi mengenai tambahan penghasilan pegawai diharapkan cepat dan wajib untuk dipahami setiap ASN.

Perlu ditambahkan regresi liner sederhana untuk melihat prediksi positif atau negatif dari pengaruh yang didapat. Dalam hal ini regresi linier sederhana

dari variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai didapat sebesar $\hat{Y} = 0,724 + 1,620 (x)$ dengan pengertian ketika tambahan penghasilan pegawai yang baik tidak ada variabel tersebut bernilai 0, kinerja pegawai (Y) sebesar 0,724 satuan positif dan ketika tambahan penghasilan pegawai yang baik ada dengan besaran satu satuan, maka kinerja ASN dapat meningkat sebesar 1,620. Nilai tersebut menggambarkan terdapat pengaruh positif atau sebanding dengan variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN. Hal ini berarti jika pegawai memiliki tambahan penghasilan pegawai yang baik, maka kinerja ASN baik.

Dari hasil yang diperoleh peneliti melalui kuesioner dan wawancara didapat hambatan yang dihadapi instansi Setdakab Labuhanbatu Selatan dalam meningkatkan kinerja ASN adalah ;

1. Tidak adanya tim assessor dan pejabat fungsional penilai kinerja kepegawaian di Kabupaten Labuhanbatu Selatan khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten sebagai fungsional dalam menganalisis jabatan yang berkaitan dengan tambahan penghasilan pegawai dan jabatan.
2. Walaupun SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sudah dimulai baru tahun 2014, namun menurut penulis dilapangan dan analisis data tidak mempengaruhi secara signifikan akan kinerja pegawai.
3. Kurangnya sosialisasi dari pimpinan akan pentingnya tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan.
4. Pegawai masih ada yang belum mampu menjabarkan tambahan penghasilan pegawai dengan baik.

5. Tidak adanya evaluasi akan tambahan penghasilan pegawai, hal tersebut sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja ASN dengan mengevaluasi setiap tahunnya.

Adanya hambatan-hambatan dalam tambahan penghasilan pegawai guna meningkatkan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, untuk mencari solusi atas hambatan-hambatan tersebut. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah:

1. Pihak Setdakab dalam hal ini Sekretaris Daerah telah memerintahkan kepada Kepala Bagian Organisasi untuk segera mengirimkan staf untuk di berkoordinasi ke Kementerian Dalam Negeri di Jakarta dan KemenPAN-RB.
2. Sekretaris Daerah dalam hal ini sebagai pimpinan di Setdakab mengadakan rapat semester yang berkaitan dengan tambahan penghasilan pegawai masing-masing bagian.
3. Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan sedang menerapkan kehadiran pegawai dengan e-absensi. Sehingga meminimalisir pegawai yang tidak datang tepat waktu.
4. Pimpinan saat ini berupaya memberi kesempatan kepada ASN untuk berkinerja baik dan professional dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai yang sesuai di luar gaji.