

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian merupakan komponen penting dalam proses analisis dan interpretasi hasil penelitian. Bagian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran komprehensif mengenai karakteristik data yang telah dikumpulkan selama penelitian berlangsung. Dengan menyusun deskripsi data penelitian yang komprehensif dan sistematis, dapat membentuk suatu pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti, serta menyediakan dasar yang kuat untuk analisis lanjutan dan penarikan kesimpulan yang valid.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam rangka memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai subjek penelitian, pada bagian ini akan disajikan tentang karakteristik dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan konteks yang jelas terhadap data yang diperoleh dan memfasilitasi interpretasi yang lebih mendalam terhadap temuan penelitian. Karakteristik responden yang akan diuraikan mencakup aspek-aspek kunci seperti distribusi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja yang relevan dengan fokus penelitian. Melalui penyajian deskripsi karakteristik responden ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai populasi yang menjadi subjek penelitian. Penelitian ini melibatkan para Aparatur Sipil Negara

pada Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 78 orang dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	56,16%
2	Perempuan	32	43,84%
Total		73	100,00%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diobservasi distribusi yang relatif seimbang antara responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini. Dari total 73 responden yang berpartisipasi, terdapat 41 responden laki-laki yang merepresentasikan mayoritas dengan persentase 56,16%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 32 orang, yang setara dengan 43,84% dari keseluruhan sampel.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Tabel Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	8	10.96%
2	31-40	30	41.10%
3	41-50	20	27.40%
4	>50	15	20.55%
Total		73	100.00%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel diatas mengenai distribusi responden berdasarkan usia, dapat diobservasi bahwa terdapat variasi yang signifikan dalam komposisi usia Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Kelompok usia 31-40 tahun mendominasi populasi responden dengan jumlah 30 orang, yang merepresentasikan 41,10% dari total sampel. Hal ini diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun yang berjumlah 20 orang atau setara dengan 27,40% dari keseluruhan responden. Sementara itu, kelompok usia lebih dari 50 tahun terwakili oleh 15 orang responden atau sebesar 20,55%, dan kelompok usia 20-30 tahun memiliki representasi terendah dengan 8 orang atau sebesar 10,96%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	28	38.36%
2	S1	40	54.79%
3	S2	5	6.85%
Total		73	100.00%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan sebagai berikut:

Responden memiliki latar belakang pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas), dengan jumlah 28 orang atau 38.36% dari total responden. Lulusan S1 (Strata 1) dengan jumlah 40 orang atau 54.79%. Sementara itu, responden dengan pendidikan terakhir S2 (Strata 2) berjumlah 5 orang atau 6,85% dari keseluruhan responden.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Pada bagian ini akan disajikan uraian komprehensif mengenai deskripsi jawaban yang diberikan oleh para responden dalam penelitian ini. Uraian ini bertujuan untuk menguraikan secara mendalam pandangan, perspektif, serta pengalaman mereka terkait topik yang dikaji pada penelitian ini. Adapun hasil jawaban para responden yang diperoleh dari para responden atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X)

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	TPP diberikan berdasarkan beban kerja yang melampaui beban kerja normal	26	35,62	22	30,14	15	20,55	4	5,48	6	8,22
2	Bapak/Ibu bekerja 7,5 jam dalam satu hari	27	36,99	34	46,58	8	10,96	4	5,48	0	0,00
3	Bapak/Ibu bekerja 37,5 Jam dalam satu minggu	18	24,66	36	49,32	15	20,55	2	2,74	2	2,74
4	Bapak/Ibu bekerja 5 hari dalam satu minggu	48	65,75	20	27,40	4	5,48	0	0,00	1	1,37
5	Bapak/Ibu bekerja 20 hari dalam satu bulan	34	46,58	27	36,99	8	10,96	2	2,74	2	2,74
6	Bapak/Ibu mengikuti apel pagi setiap hari	15	20,55	20	27,40	16	21,92	10	13,70	12	16,44
7	Bapak/Ibu mengikuti apel sore setiap hari	9	12,33	13	17,81	16	21,92	13	17,81	22	30,14

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dalam penilaian prestasi kerja	32	43,84	25	34,25	7	9,59	7	9,59	2	2,74
9	Prestasi kerja yang didapatkan pegawai sesuai dengan hasil kerja	37	50,68	26	35,62	9	12,33	1	1,37	0	0,00
10	Pegawai memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam bekerja	35	47,95	30	41,10	7	9,59	0	0,00	1	1,37
11	Pegawai selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya	41	56,16	27	36,99	3	4,11	2	2,74	0	0,00
12	Penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan untuk pegawai sesuai dengan hasil kerja	38	52,05	25	34,25	9	12,33	0	0,00	1	1,37
13	Prestasi kerja pegawai diberitahukan kepada seluruh pegawai lainnya	15	20,55	30	41,10	13	17,81	10	13,70	5	6,85
14	Prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja di masa yang akan datang	41	56,16	23	31,51	7	9,59	1	1,37	1	1,37
15	Bapak/Ibu nyaman berada diruangan tempat kerja	31	42,47	32	43,84	9	12,33	0	0,00	1	1,37
16	Bapak/Ibu merasa aman di ruangan tempat kerja	31	42,47	33	45,21	7	9,59	0	0,00	2	2,74
17	Posisi tempat duduk dan meja kerja sesuai tertata rapi	36	49,32	31	42,47	6	8,22	0	0,00	0	0,00

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
18	Keadaan suara di dalam ruangan tenang	31	42,47	29	39,73	12	16,44	0	0,00	1	1,37
19	Fasilitas sarana dan prasarana memadai	32	43,84	32	43,84	7	9,59	2	2,74	0	0,00
20	Pencahayaan di dalam ruang kerja baik	37	50,68	29	39,73	5	6,85	2	2,74	0	0,00
21	Kondisi kerja saat survei lapangan tidak berbahaya dalam melaksanakan tugas luar	28	38,36	30	41,10	12	16,44	2	2,74	1	1,37
22	Saya lebih teliti dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan	35	47,95	33	45,21	5	6,85	0	0,00	0	0,00
23	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kerja	30	41,10	36	49,32	7	9,59	0	0,00	0	0,00
24	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya	27	36,99	37	50,68	8	10,96	1	1,37	0	0,00
25	Saya memiliki sikap yang profesional dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya	36	49,32	32	43,84	5	6,85	0	0,00	0	0,00
26	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai lainnya	35	47,95	33	45,21	5	6,85	0	0,00	0	0,00
27	Saya memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi	39	53,42	30	41,10	4	5,48	0	0,00	0	0,00
28	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik	30	41,10	38	52,05	4	5,48	1	1,37	0	0,00

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	sesuai setandar yang diberikan kantor										
29	Saya taat pada pimpinan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain	34	46,58	34	46,58	4	5,48	1	1,37	0	0,00
30	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	48	65,75	22	30,14	3	4,11	0	0,00	0	0,00
31	Saya memenuhi kehadiran dengan baik	38	52,05	31	42,47	4	5,48	0	0,00	0	0,00
32	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	41	56,16	31	42,47	1	1,37	0	0,00	0	0,00
33	Saya bersedia untuk melakukan pekerjaan tambahan jika ditugaskan oleh pimpinan	30	41,10	37	50,68	5	6,85	0	0,00	1	1,37

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil jawaban responden variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) yang disajikan, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) telah dilakukan berdasarkan beban kerja yang melampaui beban kerja normal. Sebanyak 35,62% responden menyatakan sangat setuju dan 30,14% menyatakan setuju dengan hal ini.

2. Sebagian besar responden, yaitu 46,58% menyatakan setuju bahwa mereka bekerja selama 7,5 jam dalam satu hari, sementara 36,99% menyatakan sangat setuju.
3. Terkait jam kerja dalam satu minggu, 49,32% responden menyatakan setuju bahwa mereka bekerja selama 37,5 jam, sementara 24,66% menyatakan sangat setuju.
4. Mayoritas responden, yaitu 65,75% menyatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja selama 5 hari dalam satu minggu.
5. Sebanyak 46,58% responden menyatakan sangat setuju dan 36,99% menyatakan setuju bahwa mereka bekerja selama 20 hari dalam satu bulan.
6. Terkait kehadiran apel pagi, 27,40% responden menyatakan setuju dan 20,55% menyatakan sangat setuju mengikutinya setiap hari.
7. Untuk kehadiran apel sore, 30,14% responden menyatakan tidak setuju dan 21,92% menyatakan kurang setuju mengikutinya setiap hari.
8. Sebanyak 43,84% responden menyatakan sangat setuju bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dalam penilaian prestasi kerja, sementara 34,25% menyatakan setuju.
9. Terkait prestasi kerja yang didapatkan pegawai, 50,68% responden menyatakan sangat setuju bahwa sesuai dengan hasil kerja, dan 35,62% menyatakan setuju.
10. Sebanyak 47,95% responden menyatakan sangat setuju dan 41,10% menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam bekerja.

11. Mayoritas responden, yaitu 56,16% menyatakan sangat setuju dan 36,99% menyatakan setuju bahwa pegawai selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya.
12. Sebanyak 52,05% responden menyatakan sangat setuju dan 34,25% menyatakan setuju bahwa penilaian atas prestasi kerja pegawai sesuai dengan hasil kerja.
13. Terkait pemberitahuan prestasi kerja pegawai kepada seluruh pegawai lainnya, 41,10% responden menyatakan setuju dan 20,55% menyatakan sangat setuju.
14. Sebanyak 56,16% responden menyatakan sangat setuju dan 31,51% menyatakan setuju bahwa prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja di masa yang akan datang.
15. Mayoritas responden, yaitu 43,84% menyatakan setuju dan 42,47% menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa nyaman berada di ruangan tempat kerja.
16. Sebanyak 45,21% responden menyatakan setuju dan 42,47% menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa aman di ruangan tempat kerja.
17. Terkait posisi tempat duduk dan meja kerja, 49,32% responden menyatakan sangat setuju dan 42,47% menyatakan setuju bahwa semuanya tertata rapi.
18. Sebanyak 42,47% responden menyatakan sangat setuju dan 39,73% menyatakan setuju bahwa keadaan suara di dalam ruangan tenang.
19. Mayoritas responden, yaitu 43,84% menyatakan sangat setuju dan 43,84% menyatakan setuju bahwa fasilitas sarana dan prasarana memadai.

20. Terkait pencahayaan di dalam ruang kerja, 50,68% responden menyatakan sangat setuju dan 39,73% menyatakan setuju bahwa pencahayaannya baik.
21. Sebanyak 41,10% responden menyatakan setuju dan 38,36% menyatakan sangat setuju bahwa kondisi kerja saat survei lapangan tidak berbahaya dalam melaksanakan tugas luar.
22. Mayoritas responden, yaitu 47,95% menyatakan sangat setuju dan 45,21% menyatakan setuju bahwa mereka lebih teliti dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.
23. Sebanyak 49,32% responden menyatakan setuju dan 41,10% menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kerja.
24. Terkait pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, 50,68% responden menyatakan setuju dan 36,99% menyatakan sangat setuju.
25. Sebanyak 49,32% responden menyatakan sangat setuju dan 43,84% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki sikap yang profesional dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.
26. Mayoritas responden, yaitu 47,95% menyatakan sangat setuju dan 45,21% menyatakan setuju bahwa mereka mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai lainnya.
27. Sebanyak 53,42% responden menyatakan sangat setuju dan 41,10% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi.

28. Terkait penggunaan peralatan kerja, 52,05% responden menyatakan setuju dan 41,10% menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu menggunakannya dengan baik sesuai standar yang diberikan kantor.
29. Sebanyak 46,58% responden menyatakan sangat setuju dan 46,58% menyatakan setuju bahwa mereka taat pada pimpinan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.
30. Mayoritas responden, yaitu 65,75% menyatakan sangat setuju bahwa kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.
31. Sebanyak 52,05% responden menyatakan sangat setuju dan 42,47% menyatakan setuju bahwa mereka memenuhi kehadiran dengan baik.
32. Terkait pengerjaan tugas dengan penuh tanggung jawab, 56,16% responden menyatakan sangat setuju dan 42,47% menyatakan setuju.
33. Sebanyak 50,68% responden menyatakan setuju dan 41,10% menyatakan sangat setuju bahwa mereka bersedia untuk melakukan pekerjaan tambahan jika ditugaskan oleh pimpinan.

Berdasarkan Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X), secara umum hasil survei menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini tercermin dari tingginya persentase jawaban "Sangat Setuju" dan "Setuju" pada sebagian besar item pertanyaan. Hal tersebut juga mengindikasikan bahwa implementasi TPP di tempat kerja berjalan dengan baik dan terbukti dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil jawaban para responden yang diperoleh dari para responden atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	39	53,42	31	42,47	3	4,11	0	0,00	0	0,00
2	Saya rapi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	34	46,58	35	47,95	3	4,11	1	1,37	0	0,00
3	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	25	34,25	34	46,58	13	17,81	0	0,00	1	1,37
4	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja	28	38,36	38	52,05	7	9,59	0	0,00	0	0,00
5	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur	33	45,21	36	49,32	4	5,48	0	0,00	0	0,00
6	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor	33	45,21	36	49,32	4	5,48	0	0,00	0	0,00
7	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	34	46,58	36	49,32	3	4,11	0	0,00	0	0,00
8	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki dan tanpa meminta bantuan orang lain	20	27,40	34	46,58	16	21,92	2	2,74	1	1,37
9	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	32	43,84	32	43,84	8	10,96	0	0,00	1	1,37

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu	31	42,47	36	49,32	5	6,85	0	0,00	1	1,37
11	Saya pulang dari kantor dengan tepat waktu	29	39,73	38	52,05	4	5,48	1	1,37	1	1,37
12	Saya melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah	26	35,62	34	46,58	9	12,33	1	1,37	3	4,11
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sebagai rutinitas sesuai dengan prosedur	30	41,10	36	49,32	7	9,59	0	0,00	0	0,00
14	Saya melakukan tindakan penyelesaian masalah yang dihadapi	25	34,25	38	52,05	9	12,33	0	0,00	1	1,37
15	Saya mempercepat penyelesaian pekerjaan yang diberikan	29	39,73	30	41,10	12	16,44	1	1,37	1	1,37
16	Saya berinisiatif dalam upaya meningkatkan pekerjaan	24	32,88	40	54,79	8	10,96	0	0,00	1	1,37
17	Saya berinisiatif dalam setiap tindakan yang akan dilakukan	22	30,14	41	56,16	10	13,70	0	0,00	0	0,00
18	Saya bekerja sesuai dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi)	36	49,32	32	43,84	5	6,85	0	0,00	0	0,00
19	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	23	31,51	30	41,10	16	21,92	2	2,74	2	2,74
20	Saya selalu membuat rencana kerja sebelum melakukan pekerjaan	26	35,62	35	47,95	12	16,44	0	0,00	0	0,00
21	Saya melaporkan kegiatan kepada pimpinan dengan menyusun laporan untuk diketahui kinerja yang telah dilaksanakan	36	49,32	33	45,21	4	5,48	0	0,00	0	0,00

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada variabel kinerja pegawai (Y), dapat diperoleh penjelasan secara rinci sebagai berikut:

1. Sebanyak 53,42% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 42,47% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hanya 4,11% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".
2. Sebanyak 46,58% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 47,95% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka rapi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hanya 4,11% responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan 1,37% menyatakan "Tidak Setuju", sedangkan tidak ada yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju".
3. Sebanyak 34,25% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 46,58% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Namun, terdapat 17,81% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", 1,37% menyatakan "Sangat Tidak Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju".
4. Sebanyak 38,36% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 52,05% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja. Hanya 9,59% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".

5. Sebanyak 45,21% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 49,32% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur. Hanya 5,48% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".
6. Sebanyak 45,21% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 49,32% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor. Hanya 5,48% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".
7. Sebanyak 46,58% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 49,32% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas. Hanya 4,11% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".
8. Sebanyak 27,40% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 46,58% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki tanpa meminta bantuan orang lain. Namun, terdapat 21,92% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", 2,74% menyatakan "Tidak Setuju", dan 1,37% menyatakan "Sangat Tidak Setuju".
9. Sebanyak 43,84% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 43,84% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan

dengan tepat waktu. Hanya 10,96% responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan 1,37% menyatakan "Sangat Tidak Setuju", sedangkan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju".

10. Sebanyak 42,47% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 49,32% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka datang ke kantor dengan tepat waktu. Hanya 6,85% responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan 1,37% menyatakan "Sangat Tidak Setuju", sedangkan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju".
11. Sebanyak 39,73% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 52,05% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka pulang dari kantor dengan tepat waktu. Hanya 5,48% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", 1,37% menyatakan "Tidak Setuju", dan 1,37% menyatakan "Sangat Tidak Setuju".
12. Sebanyak 35,62% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 46,58% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah. Namun, terdapat 12,33% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", 1,37% menyatakan "Tidak Setuju", dan 4,11% menyatakan "Sangat Tidak Setuju".
13. Sebanyak 41,10% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 49,32% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sebagai rutinitas sesuai dengan prosedur. Hanya 9,59% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".

14. Sebanyak 34,25% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 52,05% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka melakukan tindakan penyelesaian masalah yang dihadapi. Terdapat 12,33% responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan 1,37% menyatakan "Sangat Tidak Setuju", sedangkan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju".
15. Sebanyak 39,73% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 41,10% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka mempercepat penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Namun, terdapat 16,44% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", 1,37% menyatakan "Tidak Setuju", dan 1,37% menyatakan "Sangat Tidak Setuju".
16. Sebanyak 32,88% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 54,79% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka berinisiatif dalam upaya meningkatkan pekerjaan. Hanya 10,96% responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan 1,37% menyatakan "Sangat Tidak Setuju", sedangkan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju".
17. Sebanyak 30,14% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 56,16% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka berinisiatif dalam setiap tindakan yang akan dilakukan. Terdapat 13,70% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".
18. Sebanyak 49,32% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 43,84% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka bekerja sesuai dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi). Hanya 6,85% responden yang

menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".

19. Sebanyak 31,51% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 41,10% responden menyatakan "Setuju" bahwa latar belakang pendidikan mereka sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Terdapat 21,92% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", 2,74% menyatakan "Tidak Setuju", dan 2,74% menyatakan "Sangat Tidak Setuju".
20. Sebanyak 35,62% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 47,95% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka selalu membuat rencana kerja sebelum melakukan pekerjaan. Hanya 16,44% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".
21. Sebanyak 49,32% responden menyatakan "Sangat Setuju" dan 45,21% responden menyatakan "Setuju" bahwa mereka melaporkan kegiatan kepada pimpinan dengan menyusun laporan untuk diketahui kinerja yang telah dilaksanakan. Hanya 5,48% responden yang menyatakan "Kurang Setuju", dan tidak ada yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".

Berdasarkan hasil jawaban responden, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di organisasi ini cukup baik. Mayoritas responden menyatakan "Sangat Setuju" dan "Setuju".

4.2 Prasyarat Uji Analisis

Sebelum menerapkan uji analisis untuk menguji hipotesis, terdapat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Pemenuhan atas prasyarat-prasyarat tersebut menjadi landasan yang kokoh bagi penerapan uji analisis yang akan dilakukan selanjutnya. Pengujian atas pemenuhan prasyarat ini merupakan langkah kritis untuk memastikan hasil analisis yang selanjutnya akan dilakukan. Berikut merupakan prasyarat-prasyarat yang harus dipenuhi:

4.2.1 Uji Validitas

Sebelum melangkah lebih jauh dalam menganalisis dan menafsirkan temuan penelitian, adalah penting untuk terlebih dahulu membuktikan validitas instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data. Dalam konteks penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian mampu mengukur dengan akurat konstruk yang sedang diteliti. Validitas berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen yang digunakan mampu mengungkapkan data sesuai dengan tujuan pengukuran.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X)

No	Item Pertanyaan	Indikator	R Hitung	R Tabel	Kriteria
1	X1.1	Beban Kerja (X1)	0.585	> 0.230	Valid
2	X1.2		0.571		Valid
3	X1.3		0.579		Valid
4	X1.4		0.357		Valid
5	X1.5		0.556		Valid

No	Item Pertanyaan	Indikator	R Hitung	R Tabel	Kriteria
6	X1.6		0.651		Valid
7	X1.7		0.636		Valid
8	X2.1	PrestasiKerja (X2)	0.603	> 0.230	Valid
9	X2.2		0.690		Valid
10	X2.3		0.806		Valid
11	X2.4		0.754		Valid
12	X2.5		0.782		Valid
13	X2.6		0.637		Valid
14	X2.7		0.643		Valid
15	X3.1	KondisiKerja (X3)	0.861	> 0.230	Valid
16	X3.2		0.769		Valid
17	X3.3		0.851		Valid
18	X3.4		0.700		Valid
19	X3.5		0.751		Valid
20	X3.6		0.871		Valid
21	X3.7		0.848		Valid
22	X4.1	Kompetensi (X4)	0.844	> 0.230	Valid
23	X4.2		0.847		Valid
24	X4.3		0.847		Valid
25	X4.4		0.811		Valid
26	X4.5		0.851		Valid
27	X4.6		0.813		Valid
28	X5.1	DisiplinKerja (X5)	0.828	> 0.230	Valid
29	X5.2		0.730		Valid
30	X5.3		0.797		Valid
31	X5.4		0.846		Valid
32	X5.5		0.868		Valid
33	X5.6		0.706		Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Pada pengujian validitas memiliki ketentuan yang berlaku, yaitu :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan kuisioner dinyatakan valid.

2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini melibatkan sebanyak 73 orang responden sebagai sampel untuk uji kuesioner dengan signifikansi 5%, sehingga dapat diperoleh nilai $df = n - 2$ sehingga $df = 73 - 2 = 71$. Selanjutnya dengan membaca tabel r pada signifikansi 5%, didapatkan angka r tabel = 0,2303. Kemudian nilai r tabel tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan nilai r hitung yang diperoleh dari tabel hasil uji validitas variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga item pertanyaan kuisisioner variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dinyatakan valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X)

No	Item Pertanyaan	Indikator	R Hitung	R Tabel	Kriteria
1	Y1.1	Kualitas Kerja (Y1)	0.753	> 0.230	Valid
2	Y1.2		0.843		Valid
3	Y1.3		0.85		Valid
4	Y1.4		0.854		Valid
5	Y2.1	Pengetahuan (Y2)	0.889	> 0.230	Valid
6	Y2.2		0.900		Valid
7	Y2.3		0.872		Valid
8	Y2.4		0.740		Valid
9	Y3.1	Kemandirian (Y3)	0.848	> 0.230	Valid
10	Y3.2		0.935		Valid
11	Y3.3		0.899		Valid
12	Y4.1	Inisiatif (Y4)	0.880	> 0.230	Valid
13	Y4.2		0.758		Valid
14	Y4.3		0.857		Valid
15	Y4.4		0.919		Valid
16	Y4.5		0.889		Valid

No	Item Pertanyaan	Indikator	R Hitung	R Tabel	Kriteria
17	Y4.6		0.868		Valid
18	Y5.1	Kehandalan (Y5)	0.846	> 0.230	Valid
19	Y5.2		0.848		Valid
20	Y5.3		0.853		Valid
21	Y5.4		0.729		Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan nilai r hitung yang diperoleh dari tabel hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (X) dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga item pertanyaan kuisioner variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan langkah penting dalam memastikan konsistensi dan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur yang dimanfaatkan mampu memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Dengan melakukan pengujian reliabilitas, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat diandalkan.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.938	33

Sumber : Data diolah SPSS 26 pada tahun 2024

Pada pengujian reabilitas memiliki ketentuan yang berlaku, yaitu :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pertanyaan kuisioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka item pertanyaan kuisioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha pada Tabel Hasil Uji Reabilitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) adalah sebesar 0,938 lebih besar dari 0,60 yang memiliki arti bahwa item pertanyaan kuisioner variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	21

Sumber : Data diolah SPSS 26 pada tahun 2024

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha pada Tabel Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,964 lebih besar dari 0,60 yang memiliki arti bahwa item pertanyaan kuisioner variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian statistik yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar analisis regresi linear. Pengujian ini penting dilakukan untuk menjamin validitas dan reliabilitas hasil analisis, serta untuk menghindari estimasi yang bias dan tidak efisien. Pada bagian ini akan menyajikan dan menginterpretasikan hasil dari beberapa uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji korelasi.

Analisis terhadap hasil uji ini akan memberikan gambaran mengenai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

4.3.1 Uji Normalitas

Salah satu asumsi penting yang harus dipenuhi dalam analisis statistik parametrik adalah normalitas data. Uji normalitas merupakan langkah awal yang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis telah memenuhi persyaratan distribusi normal. Melalui analisis yang mendalam, peneliti akan mengevaluasi apakah data yang dikumpulkan memenuhi kriteria distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menjadi sangat penting karena menentukan langkah-langkah analisis data yang selanjutnya akan dilakukan. Jika data terbukti berdistribusi normal, maka peneliti dapat melanjutkan analisis dengan menggunakan teknik statistik parametrik. Namun, jika data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka peneliti perlu mempertimbangkan penggunaan analisis non-parametrik atau melakukan transformasi data sebelum melanjutkan analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70041293
Most Extreme Differences	Absolute	0.102
	Positive	0.068
	Negative	-0.102
Test Statistic		0.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Pada pengujian normalitas memiliki ketentuan yang berlaku, yaitu :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka data penelitian berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas sebagaimana tersaji sebelumnya, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.057 lebih besar dari 0.05 yang memiliki makna bahwa data penelitian variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dan Kinerja Pegawai (Y) berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas menjadi prasyarat untuk menerapkan teknik analisis parametrik, seperti uji-t dan ANOVA, yang mengasumsikan bahwa varians antar kelompok data adalah sama. Dengan terpenuhinya asumsi homogenitas varians, maka penggunaan teknik analisis parametrik dalam pengujian hipotesis selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Homogenitas

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Y	Based on Mean	1.227	9	62	0.296
	Based on Median	0.893	9	62	0.537
	Based on Median and with adjusted df	0.893	9	51.297	0.538
	Based on trimmed mean	1.237	9	62	0.289

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Uji homogenitas memiliki ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka varians kelompok data adalah sama (homogen).
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 maka varians kelompok data adalah tidak sama (tidak homogen).

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Homogenitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,296 lebih besar dari 0,05 yang memiliki makna bahwa varians kelompok data penelitian variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sama (homogen).

4.3.3 Uji Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Dalam konteks penelitian ini, uji korelasi dilaksanakan guna mengidentifikasi dan mengukur tingkat asosiasi antara variabel-variabel yang menjadi fokus studi. Pembahasan akan mencakup interpretasi koefisien korelasi, signifikansi statistik, serta implikasi temuan terhadap hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, hasil analisis akan dielaborasi secara komprehensif, dengan mempertimbangkan aspek-aspek teoritis dan praktis yang relevan.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	73	73
Y	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Perumusan pengambilan keputusan pada Analisis Korelasi adalah sebagai berikut

:

1. Jika nilai signifikansi Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat korelasi antar variabel.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terdapat korelasi antar variabel.

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Analisis Korelasi, dapat diketahui bahwa nilai 0.782 termasuk dalam kategori "Tinggi" (0.600 - 0.799). Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung. Artinya, peningkatan tambahan penghasilan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Nilai signifikansi 0.00 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini sangat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kemungkinan hubungan ini terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai memang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk menyelidiki hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.661	1.785		1.491	.140
	Tambahan Penghasilan Pegawai	.888	.084	.782	10.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja pada aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.661 + 0.888X_1$$

Nilai konstanta sebesar 2.661 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dalam hal ini pemberian tunjangan penghasilan pegawai bernilai nol, maka nilai prediksi kinerja aparatur sipil negara adalah 2.661. Ini merupakan nilai dasar kinerja ketika tidak ada pengaruh dari variabel independen.

Koefisien regresi untuk variabel tunjangan penghasilan pegawai sebesar 0.888 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam tunjangan penghasilan pegawai akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara sebesar 0.888 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara; semakin baik tambahan penghasilan pegawai yang diterima, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Perumusan pengambilan keputusan pada koefisien regresi tersebut signifikan secara statistik, dilakukan uji t dengan tingkat signifikansi sebagai berikut :

1. Tambahan penghasilan pegawai (X_1): Nilai t-hitung = 10.568, sig = 0.000. Karena sig < 0.05, maka pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara signifikan secara statistik.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan R^2 mengandung arti bahwa jumlah kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independent atau variabel bebas (X) terhadap variabel dependent atau variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi atau R Square bertujuan untuk memprediksi dan mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama- sama) terhadap variabel Y.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.606	1.712

a. Predictors: (Constant), TambahanPenghasilanPegawai

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil keluaran SPSS di atas, dapat dipahami bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,611. Nilai R Square tersebut berasal dari hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi (R) yaitu $0,782 \times 0,782 = 0,611$. Besaran nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,611 atau sama dengan 61,1%. Nilai tersebut memiliki makna bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 61,1\% = 38,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis Statistik

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t dipilih sebagai metode analisis karena kemampuannya dalam membandingkan perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel. Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear berganda. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent atau variabel bebas (X) secara parsial

(sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y).

Tabel 4. 15 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.661	1.785		1.491	.140
Tambahan Penghasilan Pegawai	.888	.084	.782	10.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Perumusan pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan Tabel Hasil Uji t, dapat dipahami bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga mempunyai makna bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada

masyarakat. Dalam konteks penelitian ini, kinerja diukur berdasarkan beberapa indikator utama: kualitas kerja, pengetahuan, kemandirian, inisiatif, dan kehandalan. Analisis kinerja bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap peningkatan kinerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung. Berikut adalah analisis dari masing-masing indikator kinerja:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengukur seberapa baik tugas-tugas diselesaikan oleh ASN. Aspek ini melibatkan ketelitian, ketepatan waktu, serta hasil akhir pekerjaan. ASN dengan kualitas kerja yang tinggi mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar dan target organisasi. Hasil skor sebesar 323 menunjukkan bahwa secara umum kualitas kerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung berada pada tingkat yang baik. ASN mampu memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan dengan hasil yang cukup memuaskan. Ini mencerminkan bahwa para pegawai mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik, namun mungkin masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki terkait dengan ketelitian atau ketepatan waktu.

b. Pengetahuan

Pengetahuan mengacu pada pemahaman ASN terhadap tugas, peraturan, dan prosedur yang berlaku. ASN yang memiliki pengetahuan yang baik mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efisien dan tepat sasaran.

Skor pengetahuan sebesar 320 juga menandakan bahwa ASN memiliki tingkat pemahaman yang baik mengenai tugas, tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku di instansi mereka. Para pegawai mampu melaksanakan tugas dengan cukup memahami konteks pekerjaannya, meskipun mungkin masih ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut dalam hal peningkatan kapasitas pengetahuan secara berkesinambungan.

c. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan ASN untuk bekerja tanpa pengawasan yang terus menerus. ASN yang mandiri dapat membuat keputusan yang tepat dan menyelesaikan tugas tanpa harus selalu bergantung pada petunjuk atasan.

Dengan skor 311, tingkat kemandirian ASN berada di kategori yang cukup baik, meskipun tidak sekuat indikator lainnya. Ini berarti ASN mampu bekerja secara mandiri dalam sebagian besar situasi, namun masih ada beberapa kondisi di mana mereka membutuhkan supervisi lebih lanjut atau panduan dari atasan.

d. Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kesediaan ASN untuk mengambil tindakan proaktif dan berkontribusi lebih dalam pekerjaannya. ASN dengan inisiatif tinggi cenderung mengidentifikasi masalah atau peluang perbaikan tanpa harus menunggu perintah.

Skor 310 untuk inisiatif menunjukkan bahwa indikator ini termasuk yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. ASN cenderung pasif dalam memberikan ide atau menyelesaikan masalah secara proaktif. Mereka mungkin lebih banyak menunggu instruksi daripada mengambil tindakan yang lebih progresif. Hasil ini mengindikasikan bahwa inisiatif perlu didorong lebih lanjut agar ASN bisa lebih aktif dalam memberikan kontribusi.

e. **Kehandalan**

Kehandalan berkaitan dengan konsistensi ASN dalam memberikan hasil yang dapat diandalkan serta menjalankan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi. ASN yang handal dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik setiap saat.

Kehandalan dengan skor 317 berada pada tingkat yang baik, menunjukkan bahwa ASN cukup konsisten dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai umumnya memberikan hasil yang stabil dan memenuhi ekspektasi dari segi kualitas dan waktu, namun ada ruang perbaikan untuk memastikan konsistensi dalam segala situasi.

4.6.2 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut

diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000 yang bermakna variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kemudian hasil uji regresi linier sederhana R Square yang mendapatkan hasil sebesar 0,611 atau 61,1%. Terdapatnya pengaruh signifikan dapat dimaknai bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterapkan di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung mempunyai dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara untuk mencapai tujuan serta memberikan kontribusi terhadap instansi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Sari & Widodo, 2020) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja ASN di Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Pegawai yang menerima tambahan penghasilan cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.