

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Reformasi birokrasi saat ini menjadi pembahasan oleh kalangan ahli dan pemerhati manajemen sumber daya manusia khususnya aparatur negara. Birokrasi merupakan unsur penting dalam organisasi besar yang dinamakan pemerintahan, orang-orang yang duduk di belakang meja sebagai penggerak roda pemerintahan disebut sebagai *birokrat*. Jenjang karier birokrat tergantung pada jabatan yang tersedia, pangkat golongan dan senioritas yang kesemuanya telah ditetapkan sesuai peraturan yang dibuat pemerintah. Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna. Maka tambahan penghasilan perlu diberikan kepada pegawai agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. Tambahan Penghasilan harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Tambahan penghasilan berupa Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) adalah insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan di luar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam Peraturan Gubernur No. 4 Tahun 2013 Bab II Pasal 2, Jenis-Jenis Tambahan Penghasilan ada 6 yaitu : Tambahan Penghasilan berdasarkan beban kerja, Tambahan Penghasilan berdasarkan kondisi kerja, Tambahan Penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi, Tambahan Penghasilan berdasarkan tempat bertugas, Tambahan Penghasilan berdasarkan prestasi kerja, Tambahan Penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.

Menurut Nawawi (1998) mengemukakan bahwa sistem insentif berfungsi untuk memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sistem insentif ini merupakan tambahan bagi upah gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang

tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja atau motivasi yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Tujuan Insentif atau tambahan penghasilan ini ialah meningkatkan dan memelihara derajat kesejahteraan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik maupun mental, mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan yang ada yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai kebijaksanaan memberikan Tambahan Penghasilan kepada seluruh pegawai, sebagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil secara umum. Tambahan Penghasilan yang diterima pegawai merupakan unsur kompensasi langsung yang berbentuk *financial compensation*, sumber dana pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berasal dari biaya tidak langsung Anggaran Belanja dan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Gubernur Sumatera Selatan berupaya memperbaiki kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, salah satunya dengan cara memberikan kompensasi dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pemberian TPP telah berjalan dari tahun 2009 yang diberikan kepada semua pegawai dari golongan terendah (golongan I.A) hingga golongan tertinggi (IV.E).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dibentuk sesuai Peraturan Daerah Nomor : 8 Tahun 2008 dan memiliki tugas dan wewenang sebagai pelaksana program ketenagakerjaan dan ketransmigrasi di Sumatera Selatan. Merujuk pada Peraturan Gubernur No. 17 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dengan struktur kedinasan sebagai berikut : 1 (satu) sekretariat dinas, 4 (empat) bidang teknis ketenagakerjaan, 2 (dua) bidang teknis ketransmigrasi, 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) bidang

ketenagakerjaan dan 1 (satu) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) bidang ketransmigrasian. Untuk kegiatan operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan didukung oleh 260 pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Sekolah Dasar sampai yang berjenjang pendidikan Strata II. Pada Dinas ini, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik seperti kualitas pekerjaan, komunikasi, ketepatan waktu, kemampuan dan inisiatif agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kedisiplinan yang dimaksud perusahaan ini adalah kesanggupan karyawan untuk menaati tata tertib yang berlaku. Seperti yang tertera dalam tata tertib dinas, karyawan dinas masuk bekerja pada pukul 08:00 WIB sampai pukul 16:00 WIB, dan dalam satu minggu pada Hari Senin sampai Jumat. Apabila suatu dinas melakukan aktivitas kerja dengan kinerja yang baik maka citra dinas tersebut akan dinilai baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan performa yang maksimal untuk meningkatkan keuntungan dalam dinas tersebut. Berikut adalah rekapitulasi data kinerja karyawan pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan**  
**Tahun 2013-2017**

| No | Indikator Kinerja Karyawan | Standar Persentase | Persentase Data Kinerja Karyawan |      |      |      |      |
|----|----------------------------|--------------------|----------------------------------|------|------|------|------|
|    |                            |                    | 2013                             | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1. | Kualitas Pekerjaan         | 80%                | 80%                              | 79%  | 77%  | 76%  | 75%  |
| 2. | Komunikasi                 | 80%                | 80%                              | 78%  | 77%  | 77%  | 76%  |
| 3. | Ketepatan Waktu            | 80%                | 79%                              | 78%  | 78%  | 75%  | 72%  |
| 4. | Kemampuan                  | 80%                | 79%                              | 77%  | 76%  | 75%  | 74%  |
| 5. | Inisiatif                  | 80%                | 78%                              | 78%  | 77%  | 75%  | 75%  |

Sumber : Diolah Dari Data Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (2018)

Dari rekapitulasi data diatas, menunjukkan bahwa beberapa persentase kinerja karyawan mengalami penurunan. Seluruh indikator kinerja karyawan yang

ditetapkan oleh dinas bertujuan agar seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun salah satu dari indikator kinerja karyawan yang mengalami penurunan ini adalah ketepatan waktu, sehingga ketepatan waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kashmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja motivasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan masih rendah hal ini bisa dilihat dari kegiatan apel pagi pada pukul 08.00 WIB hampir setiap hari pegawai yang ada tidak melaksanakan apel pagi dengan seluruhnya. Motivasi pegawai secara umum tergambar jelas dari tingkat kehadiran pagi hari dan kegiatan operasional rutin ataupun kegiatan di bidang-bidang teknis, banyak pegawai yang tidak berada di tempat / duduk dimeja kerjanya pada saat jam kerja dan banyak juga pegawai pulang kerja sebelum waktunya pulang. Tidak sedikit pegawai yang tetap rajin masuk kerja dan bekerja sesuai job description, namun masih terdapat sebagian pegawai lagi yang sering menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya. Maka dari itu pemerintah berharap pegawai Provinsi Sumatera Selatan tidak bermalas-malasan untuk masuk kerja dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sumber : *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan* (2018).

Eselon dan golongan sebagai dasar besarnya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, komposisi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan golongan sesuai pada Tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan**

| No.    | Golongan     | Jumlah<br>(orang) | Jumlah (%) |
|--------|--------------|-------------------|------------|
| 1.     | Golongan IV  | 49                | 18.85      |
| 2.     | Golongan III | 180               | 69.23      |
| 3.     | Golongan II  | 29                | 11.15      |
| 4.     | Golongan I   | 2                 | 0.77       |
| Jumlah |              | 260 orang         | 100.00     |

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (2018)

Besarnya insentif yang diterima pegawai harus mencerminkan jabatan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Tingkat insentif yang diterima karyawan akan berbanding lurus dengan jabatannya, semakin tinggi jabatannya, statusnya juga semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang didapatkan semakin lengkap. Besar atau kecilnya insentif sangat berkaitan dengan tingkat jabatan, golongan, pendidikan dan masa kerja pegawai. Kepuasan pegawai semakin baik dengan demikian akan memberikan motivasi yang lebih untuk meningkatkan kinerja. Tambahan Penghasilan yang diterima diharapkan mampu menjadi motivasi bagi pegawai untuk lebih rajin bekerja dan memberikan karyanya yang terbaik bagi pembangunan di Provinsi Sumatera Selatan. Secara tidak langsung pegawai mempunyai tanggungjawab terhadap pemanfaatan pajak dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini rupanya tidak berbanding lurus antara pemberian Tambahan Penghasilan dengan harapan meningkatnya motivasi pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Selatan. Kenyataan ini menimbulkan rasa keinginan tahu penulis untuk mengadakan penelitian tentang motivasi, khususnya faktor penyebab masih rendahnya motivasi pegawai dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tambahan Penghasilan dibayarkan menggunakan Anggaran Pembangunan dan Belanja Daerah (APBD), salah pemasukan APBD melalui pajak yang dibayarkan oleh masyarakat. Tambahan Penghasilan yang diterima diharapkan mampu menjadi semangat bagi pegawai untuk lebih rajin bekerja dan memberikan karyanya yang terbaik bagi pembangunan di Provinsi Sumatera Selatan. Secara tidak langsung pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pemanfaatan pajak dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan Laporan yang berjudul: **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA SELATAN”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

## **1.3 Ruang Lingkup Permasalahan**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahannya yaitu pada Pengaruh Beban kerja dan kondisi kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian laporan akhir ini adalah untuk mengetahui Apakah Tambahan Penghasilan yang diberikan mampu meningkatkan motivasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan tambahan penghasilan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat praktiknya secara langsung.

#### 2. Bagi Dinas

Laporan ini dapat memberikan informasi yang berguna dan menjadi bahan masukan atau saran bagi perusahaan

#### 3. Bagi Lembaga

Laporan ini dapat dijadikan sebagai literatur Perpustakaan Politeknik Negeri Sriwijaya khususnya Jurusan Administrasi Bisnis serta dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

#### 4. Bagi Pembaca

Laporan ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembuatan jenis laporan yang serupa

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera

Selatan yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 284 13 Ulu Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari buku, jurnal dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dan memperkuat dasar penelitian serta sumber-sumber tertulis yang mengacu pada teori-teori yang ada. Sedangkan data sekunder perusahaan yang diperlukan berupa sejarah perusahaan, jumlah pegawai dan data lainnya yang dianggap perlu (Sugiyono, 2016:223)

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016:375) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari sebagai berikut:

#### **a. Observasi**

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar, 2013)



b. Kuisoner (Angket)

Kuisoner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2013)

Kuisoner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban responden tentang pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

c. Studi Pustaka

Menurut Siregar (2013) studi pustaka merupakan bagian dari sebuah proposal penelitian yang berisikan informasi yang diperoleh dari jurnal, buku dan kertas kerja (*working paper*), yang dapat dijadikan bahan referensi dalam penyelesaian laporan akhir.

## 1.5.4 Populasi, Teknik Sampling dan Sampel

### 1.5.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 260 orang. Berikut rincian jumlah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Golongannya

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

| No.    | Golongan     | Jumlah (orang) |
|--------|--------------|----------------|
| 1.     | Golongan IV  | 49             |
| 2.     | Golongan III | 180            |
| 3.     | Golongan II  | 29             |
| 4.     | Golongan I   | 2              |
| Jumlah |              | 260 orang      |

Sumber: Data Primer diolah 2018

#### 1.5.4.2 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam teknik Probability Sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian. sedangkan metode yang digunakan ialah Simple Random Sampling (Siregar, 2013)

Simple Random Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel (Siregar, 2013)

### 1.5.4.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Jumlah ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi jumlah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan 10 persen perkiraan tingkat kesalahan dari seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 72 orang. Menentukan ukuran sampel dengan menggunakan teknik slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{260}{1 + (260)(0,1)^2} = 72,22 = 72 \text{ orang}$$

Keterangan :

N = Populasi

n = Sampel

e = Perkiraan tingkat kesalahan

### 1.5.5 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: variabel bebas dan terikat. Adapun variabel bebas yaitu tambahan penghasilan sedangkan variabel terikat adalah kinerja aparatur sipil negara.

#### 1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)

Menurut Sugiyono (2008:39), variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari:

##### a. Beban kerja dan Kondisi Kerja (X)

Definisi beban kerja dan kondisi kerja dalam penelitian ini adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai pada lingkungan kerja instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan sebagai bentuk motivasi atas kinerja atau tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan fungsi tugasnya. Dimensi yang relevan mengacu pada kriteria pemberian tambahan penghasilan pada pegawai yakni :

- 1) Tanggung Jawab Kerja; diberikan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diembannya.
- 2) Disiplin Pegawai Negeri Sipil; diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat kehadiran yang dicapai PNS setiap bulannya

#### 2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:208) indikator pengukuran penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

### **1.5.6 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:228) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan

variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu:

#### 1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah data yang berupa pendapat (Pernyataan) atau judgement sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat. Data kualitatif yang digunakan oleh penulis ialah wawancara, analisis dokumen, diskusi atau observasi lapangan yang telah dituangkan dalam bentuk transkrip (Siregar, 2013)

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

##### a. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:168), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 1.4 Skala Pengukuran Likert

| No. | Keterangan                | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1.  | Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| 2.  | Setuju (S)                | 4    |
| 3.  | Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| 4.  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 5.  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: (Sugiyono, 2016:168)

##### b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi.

Peneliti menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson dikenal dengan rumus *product moment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = skor per item pertanyaan

Y = skor total

Sumber: (Syofian Siregar, 2013:46-48)

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach yaitu sebagai berikut: (Siregar, 2013:57)

$$r_n = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$R_n$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

### 3. Regresi Linier Sederhana

Dalam Sugiyono (2012:188), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal, analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi. Secara umum persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi nilai variabel dependen bila nilai independen dimanipulasi. Persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

#### Rumus

#### Model regresi linier sederhana

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel tak bebas (terikat)

X = Variabel bebas

a = Penduga bagi intersap ( $\alpha$ )

b = Penduga bagi koefisien regresi ( $\beta$ )

$\alpha, \beta$  = Parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel