

**PENGARUH EVALUASI KEBIJAKAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI BERDASARKAN PERATURAN
BUPATI INDRAMAYU NOMOR 13 TAHUN 2023 TERHADAP
KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
(APIP) DI INSPEKTORAT KABUPATEN INDRAMAYU**

Oleh :

**ANITA SINTAWATI
NPM : B63101221026**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Magister Administrasi Negara (M.Si)
Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
CIREBON
2024**

**PENGARUH EVALUASI KEBIJAKAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI BERDASARKAN PERATURAN
BUPATI INDRAMAYU NOMOR 13 TAHUN 2023 TERHADAP
KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
(APIP) DI INSPEKTORAT KABUPATEN INDRAMAYU**

Oleh :

**ANITA SINTAWATI
NPM : B63101221026**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Magister Administrasi Negara (M.Si)
Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara

Telah Disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini :

Cirebon,.....2024

Komisi Pembimbing

Prof. Dr. Ir. H.M. Guntoro., Drs. M.M. M.Si.,
Ketua Komisi Pembimbing

Dr. H. Ade Setiadi, Drs., MM
Anggota Komisi Pembimbing

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik magister, baik di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Cirebon, Juli 2024
Yang membuat pernyataan

(ANITA SINTAWATI)
NPM. B63101221026

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023 terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Kabupaten Indramayu” ini dilatarbelakangi tingginya beban kerja di Inspektorat yang meliputi penambahan waktu kerja dalam satu waktu kegiatan pengawasan yang ditandai dengan penambahan SPT (Surat Perintah Tugas), penyelesaian laporan pengawasan yang tidak tepat waktu, luas wilayah Kabupaten Indramayu sehingga memakan waktu perjalanan untuk mencapai lokasi objek pemeriksaan, banyaknya mandatori pengawasan dari pusat diluar Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang wajib dilaksanakan dengan segera. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey dan pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada 76 responden, yaitu seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Inspektorat Kabupaten Indramayu. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t. Dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh signifikan adalah efektivitas, perataan dan responsivitas dan 3 dimensi lainnya yaitu efisiensi, kecukupan dan ketepatan juga mempunyai pengaruh positif terhadap organisasi. Dalam organisasi setiap kebijakan yang diambil harus mempertimbangkan faktor efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas dan ketepatan sehingga dapat berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Evaluasi Kebijakan, Kinerja

ABSTRACT

The research entitled "The Effect of Evaluation of Additional Employee Income Policies Based on Indramayu Regent Regulation Number 13 of 2023 on the Performance of Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) at the Indramayu Regency Inspectorate" is motivated by the high workload at the Inspectorate which includes additional working time in one supervision activity. characterized by the addition of SPTs (Task Orders), completion of supervision reports that are not on time, the size of the Indramayu Regency area so that it takes time to travel to reach the location of the inspection object, the large number of mandatory supervision from the center outside the Annual Supervision Work Program (PKPT) which must be carried out immediately . This type of research is quantitative research with survey research methods and data collection using questionnaires in the form of written statements given to 76 respondents, namely all State Civil Apparatus (ASN) employees at the Indramayu Regency Inspectorate. The data analysis in this research uses validity and reliability tests, simple regression tests, coefficient of determination tests and t tests. In this research, the ones that have a significant influence are effectiveness, alignment and responsiveness and the other 3 dimensions, namely efficiency, adequacy and accuracy, also have a positive influence on the organization. In an organization, every policy taken must consider the factors of effectiveness, efficiency, adequacy, alignment, responsiveness and accuracy so that it can have a positive effect on improving employee performance.

Keywords: Policy Evaluation, Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kita semua limpahan rahmat dan berkah yang tak terhingga sehingga kita masih dapat berkarya dan beribadah kepadaNya. Dan dengan berkahNya pula penulis dapat menyelesaikan tesis ini walaupun masih banyak kekurangan-kekurangannya.

Tesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mengikuti ujian akhir program pascasarjana pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon di tahun 2023.

Namun demikian dalam kesempatan pertama penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof Dr. H. Ir. M. Guntoro., Drs. MM. M.Si. sebagai Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon dan Direktur Program Pascasarjana, sekaligus Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan petunjuknya serta bimbingannya hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. H. Ade Setiadi, Drs., MM selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon dan anggota Komisi Pembimbing yang telah mengarahkan serta membimbing hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.
3. Suamiku Sandy Priady Priatna, yang selalu mendoakan, memberikan waktunya, kasih sayang, serta dukungan baik moril maupun materil.
4. Orang tua terkasih, anak-anak Raffi Gibran P, Adam Zidane A, Muhammad Zulfikar A untuk pengertiannya, dukungan secara moril, terima kasih untuk semuanya.

5. Sahabat-sahabatku serta teman-teman seperjuangan di program pascasarjana yang selalu ada untuk memberikan bantuan dan dukungannya.

6. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Selaku manusia penulis tidak luput dari salah dan khilaf, dengan ini penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada kesalahan didalam penulisan ini. Penulis juga memohon kritik serta saran yang bersifat membangun demi perbaikannya dikemudian hari. Akhir kata penulis berharap kiranya penulisan ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamin.

Cirebon, Juli 2024
Penulis,

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	12
2.1. Kajian Pustaka	12
2.1.1. Kajian Terhadap Penelitian Yang Relevan	12
2.1.2. Konsep Administrasi Publik	17
2.1.3. Kebijakan Publik	24
2.1.4. Evaluasi Kebijakan Publik	26

2.1.5. Kinerja Pegawai	42
2.1.6. Pengertian Tunjangan Kinerja.....	45
2.1.7. Mekanisme Pemberian Tunjangan Kinerja.....	48
2.1.8. Pengertian dan Mekanisme Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi PNS Daerah.....	50
2.1.9. Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023	53
2.2. Kerangka Pemikiran	53
2.3. Hipotesis	55
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN.....	56
3.1. Obyek Penelitian	56
3.1.1. Obyek Penelitian	56
3.1.2. Lokasi Penelitian	56
3.1.3. Jadwal Penelitian.....	57
3.2. METODE PENELITIAN	57
3.2.1. Desain Penelitian.....	57
3.2.2. Variabel Penelitian	58
3.2.3. Definisi Variabel Penelitian	60
3.2.4. Operasional Variabel	61
3.2.5. Unit Analisis	62
3.2.6. Populasi.....	63
3.2.7. Responden.....	63
3.2.8. Jenis dan Sumber Data	63
3.2.9. Teknik Pengumpulan Data.....	64

3.2.10. Alat Ukur Penelitian	64
3.2.11. Uji Validitas Alat Ukur	64
3.2.12. Uji Reliabilitas Alat Ukur	66
3.2.13. Metode Analisa Data	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1. Hasil Penelitian	74
4.1.1. Data Hasil Penelitian	74
4.1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	75
4.1.3. Uji Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)	82
4.1.4. Uji Anova	84
4.1.5. Uji F Hitung	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan Penelitian terdahulu	15
2.2 Tabel Kriteria Evaluasi Kebijakan Publik	29
3.1 Tabel Jadwal Kegiatan Penelitian	57
3.2 Tabel Operasional Variabel Penelitian	61
3.3 Tabel Kriteria Penilaian Prosentase	68
4.1 Tabel Hasil Uji Validitas butir-butir Pertanyaan kuesioner	76
4.2 Tabel Hasil Uji Validitas untuk Efektivitas	77
4.3 Tabel Hasil Uji Validitas untuk Efisiensi	77
4.4 Tabel Hasil Uji Validitas untuk Kecukupan	78
4.5 Tabel Hasil Uji Validitas untuk Perataan	79
4.6 Tabel Hasil Uji Validitas untuk Responsivitas	79
4.7 Tabel Hasil Uji Validitas untuk Ketepatan	80
4.8 Tabel Hasil Uji Validitas untuk Kinerja Pegawai	81
4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas	82
4.10 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efisiensi	82
4.11 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecukupan	82
4.12 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perataan	83
4.13 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Responsivitas	83
4.14 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Ketepatan	83
4.15 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	83
4.16 Tabel Hasil Uji Korelasi Parsial	84

4.17 Tabel Derajat Hubungan antara Variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6 dan Y	85
4.18 Tabel Hasil Uji Korelasi masing – masing dimensi	85
4.19 Tabel Hasil Uji Anova	86
4.20 Tabel Hasil Uji F Hitung	87

DAFTAR GAMBAR

1.1 Grafik Waktu Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Kabupaten Indramayu Tahun 2023	7
2.1 Gambar Model Kerangka Pemikiran Penelitian	54
3.1 Gambar Model Hubungan antara Variabel Bebas X dengan Variabel Terikat (Y)	59
3.2 Gambar Struktur Analisis Jalur	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 pasal 10 memiliki peran sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 (PERMENPAN RB No. 8 Tahun 2021) tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 2 menerangkan tujuan dari Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah menyelaraskan tujuan dan sasaran instansi/ unit kerja/ atasan langsung ke dalam SKP, melakukan pengukuran, pemantauan, pembinaan Kinerja dan penilaian Kinerja dan Menentukan tindak lanjut hasil penilaian Kinerja. Tujuan dari pasal 2 tersebut akan menjadi dasar dalam penerimaan tunjangan kinerja yang akan diterima dari masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN).

Faktor yang berasal dari dalam organisasi, seperti Tunjangan Kinerja dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dapat berdampak pada kinerja yang berkualitas dan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Tunjangan Kinerja yang kuat dan kepatuhan terhadap beberapa batasan yang relevan adalah faktor-faktor yang dianggap penting untuk dipertimbangkan. Tunjangan Kinerja yang kuat tidak selalu diterima, sehingga perubahan harus dilakukan. (Setyorini,

2022). Lingkungan yang berubah menunjukkan bahwa Lembaga publik menghadapi bahaya melemahnya Tunjangan Kinerja jika terus mengganti manajer publiknya dan kelompok tertentu dari pegawai publiknya (Najoan et al., 2018).

Inspektorat Kabupaten Indramayu merupakan unsur pengawasan pemerintah yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan mendayagunakan para Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*). Sedangkan Inspektorat Kabupaten Indramayu mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati dan/atau Gubernur sebagai pemerintah pusat apabila terdapat potensi penyalahgunaan wewenang dan/atau kerugian negara/daerah, dan melaporkan indikasi penyalahgunaan wewenang dan/atau kerugian keuangan negara/daerah kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
5. Pelaksanaan Koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
6. Pengawasan pelaksanaan program Reformasi Birokrasi;
7. Pelaksanaan Administrasi Inspektorat;
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya;

Karena fungsi dan peran Inspektorat sebagai Aparat Pengawasan Interin Pemerintah (APIP) yang begitu besar, dibutuhkan tunjangan kinerja yang sesuai dengan beban kerja yang di terima oleh para ASN yang ada di Inspektorat.

Upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*) Inspektorat Kabupaten Indramayu memberikan layanan antara lain:

1. Layanan penanganan pengaduan masyarakat;
2. Jasa konsultasi;
3. Penanganan komunikasi terkait dengan Manajemen Risiko, Pengendalian Intern, Tata Kelola dan Program Kebijakan Pemerintah;
4. Penanganan jaminan terhadap kegiatan pengawasan (Audit, Evaluasi, Reviu, Monitoring dan Evaluasi serta Pendampingan).

Hal tersebut dilakukan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkup Pemerintahan Kabupaten Indramayu, yang terdiri dari 59 Perangkat Daerah, 8 Kelurahan dan 309 desa. Dilihat dari Tugas dan Fungsi serta layanan yang diberikan oleh Inspektorat dilingkup pemerintahan Kabupaten Indramayu, dapat terlihat beban kerja yang tidak sedikit yang belum sebanding dengan personil yang ada di Inspektorat Kabupaten Indramayu dan Tunjangan Kinerja yang diterima.

Menurut Kurniawati & Saputra, (2022) Satu-satunya sumber daya dengan emosi, keinginan, kemampuan, keahlian, dorongan, kekuatan, dan usaha adalah sumber daya manusia. (rasio, rasa dan karsa). Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh semua potensi SDM ini. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menjadi komponen kontribusi pekerja terhadap misi dan visi perusahaan. Kinerja menurut Saputra (2018) adalah sejauh mana pekerja berhasil menyelesaikan tugas mereka dalam kerangka

waktu tertentu sesuai dengan standar, target, atau kriteria kerja yang ditetapkan atau disepakati bersama. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan, memelihara, dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Berdasarkan data pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Indramayu yang terdiri dari 76 pegawai belum dapat maksimal mengawasi jalannya pemerintahan yang terdiri dari 59 Perangkat Daerah, 8 kelurahan dan 309 Desa. Dengan beban Kerja yang tinggi sehingga setiap pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Indramayu membutuhkan motivasi untuk dapat semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya, salah satu metode untuk meningkatkan motivasi kerja ASN yaitu dengan pemberian Tambahan Penghasilan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) Daerah, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (PP 12/2019), Pasal 58 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam PP No. 12 Tahun 2019 terdapat pengaturan mengenai tambahan penghasilan. Peraturan tersebut menggunakan terminologi yang berbeda dari terminologi yang digunakan dalam konteks reformasi birokrasi yaitu tunjangan kinerja. Sehingga pada saat ini Pemerintah Kabupaten Indramayu telah mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indramayu. Peraturan tersebut berlaku bagi seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indramayu. Tujuan diberlakukannya peraturan tersebut adalah untuk memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) agar lebih giat bekerja dan bertanggung jawab terhadap Tugas, Pokok dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing Aparatur

Sipil Negara (ASN) sebagai *reward* bagi yang memenuhi capaian kinerja maka Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) akan dibayarkan secara penuh sesuai dengan besaran yang telah ditentukan dan menjadi *punishment* bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang gagal memenuhi capaian kinerja sesuai tupoksinya.

Dalam Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indramayu Tahun 2023 beberapa indikator penilaian prestasi kerja yang digunakan Pemerintah Kabupaten Indramayu sebagai syarat pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Indramayu, diantaranya adalah:

- a. Kehadiran dengan dokumen pendukung berupa absensi
- b. *Evidence*/ bukti aktivitas harian yang berkolerasi terhadap target kinerja.

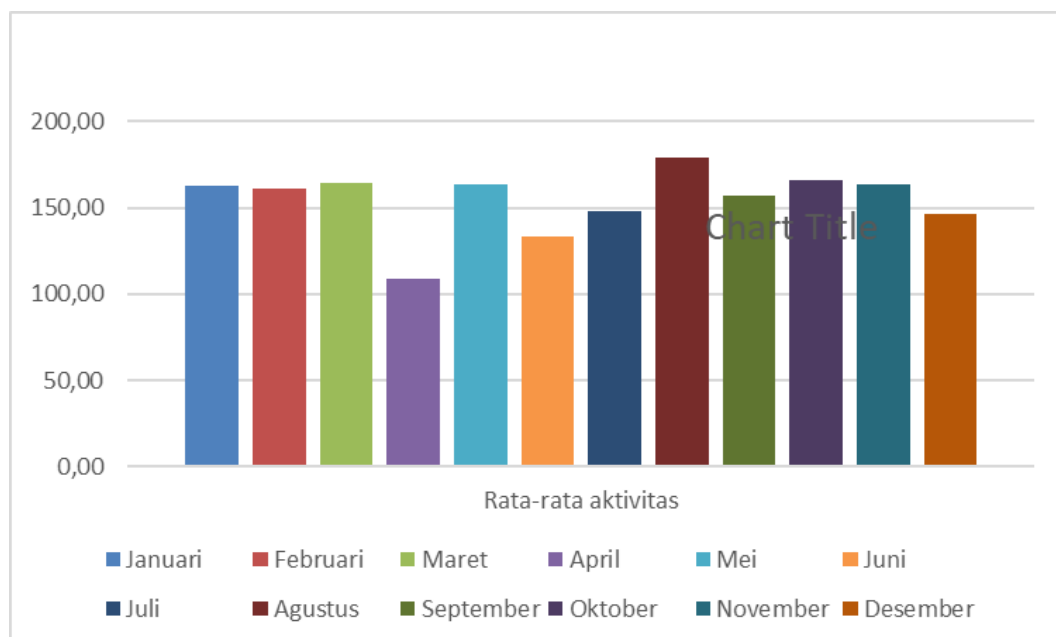
Dalam capaian kinerja, salah satu indikatornya adalah waktu kerja efektif setiap pegawai ditetapkan 6.600 (enam ribu enam ratus) menit setiap bulannya, sehingga waktu kerja efektif menjadi indikator penting dalam capaian kinerja dan menjadi dasar pembayaran tunjangan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun kenyataannya banyak juga Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Inspektorat Kabupaten Indramayu melebihi dari waktu kerja efektif dikarenakan tugas pengawasan dengan wilayah yang begitu besar, sehingga apabila sesuai dengan waktu kerja efektif target kinerja tidak akan tercapai.

Adanya kaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Capaian kinerja pegawai dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). Menurut Bernadin dan Russel (Kaswan:2012) menjelaskan kriteria utama yang bisa digunakan dalam mengukur kinerja pegawai diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan

ketepatan waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa baik proses, hasil menjalankan aktivitas dan mendekati kesempurnaan, dilihat dari kesesuaian dengan cara menjalankan suatu kegiatan dan memenuhi tujuan yang dikehendaki. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi target kinerja tidak tercapai, diantaranya beban kerja yang terlalu tinggi, pegawai yang tidak dapat menggunakan waktu kerjanya dengan baik atau tidak produktif sebab tidak mengetahui tugas dan fungsinya sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara) ditempat pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) bersangkutan bekerja.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat data pegawai yang ada di Inspektorat kabupaten Indramayu yang berjumlah 76 orang dengan masing-masing jabatan maupun golongan yang dimiliki oleh pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Indramayu. Berikut ini merupakan grafik data waktu kerja efektif di Inspektorat Kabupaten Indramayu pada tahun 2023



1.1 Grafik Waktu kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Kabupaten

Indramayu Tahun 2023

Berdasarkan grafik data waktu kerja efektif di Inspektorat Kabupaten Indramayu Tahun 2023 diatas terdapat permasalahan yaitu waktu kerja efektif di Inspektorat Kabupaten Indramayu melebihi batas waktu efektif yang telah ditetapkan. Sehingga tingginya waktu kerja di Inspektorat untuk menyelesaikan pekerjaan tidak diimbangi dengan penambahan TPP yang diterima setiap bulan, karena TPP yang diterima hanya dihitung berdasarkan waktu kerja efektif maksimal yaitu sebesar 6.600 menit atau 130% setiap bulannya. Hal ini terlihat dari tingginya beban kerja di Inspektorat yang meliputi:

1. Penambahan waktu kerja dalam satu waktu kegiatan pengawasan yang ditandai dengan penambahan SPT (Surat Perintah Tugas).
2. Penyelesaian laporan pengawasan yang tidak tepat waktu.
3. Luas wilayah Kabupaten Indramayu sehingga memakan waktu perjalanan untuk mencapai lokasi objek pemeriksaan.
4. Banyaknya mandatori pengawasan dari pusat diluar Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang wajib dilaksanakan dengan segera.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap kinerja pegawai, apakah TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang sudah diterima oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan hal tersebut maka penulis menetapkan judul penelitian tentang **“Pengaruh Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023 terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Kabupaten Indramayu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berangkat dari sejumlah permasalahan tentang Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Inspektorat Kabupaten Indramayu (Berdasarkan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023), maka peneliti ingin tahu tentang bagaimana pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Inspektorat Kabupaten Indramayu. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah **“Seberapa besar Pengaruh Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023 terhadap Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu?”**

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisa berdasarkan teori-teori yang didapat untuk memperoleh kesimpulan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023 terhadap Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan upaya pengetahuan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi penelitian lebih lanjut bagi para peneliti yang akan datang khususnya tentang evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam melihat hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan yang diambil dalam penyelesaian suatu masalah.

3. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai acuan awal dalam penelitian yang berhubungan dengan peran pemerintah dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) khususnya di Inspektorat Kabupaten Indramayu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Terhadap Penelitian Yang Relevan

Pada Sub Bab ini akan ditinjau beberapa penelitian terdahulu yang relevan dapat dipakai sebagai acuan dalam melakukan penelitian terkait Pengaruh Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Inspektorat Kabupaten Indramayu.

Adapun tinjauan literatur ini akan meninjau berupa jurnal, makalah, simposium skripsi, tesis dan bahan bacaan lain yang bersumber dari bahan bacaan internasional yang telah berhasil peneliti kumpulkan melalui internet sejumlah sembilan kajian literatur yang dimaksud sebagai berikut:

1. Trisna Rama F. L., dan Reni Rosari (2021) penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian (efektivitas) penerapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja ASN BASARNAS dengan tujuan awal dari kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan mengidentifikasi perubahan pada aspek-aspek perilaku dalam penilaian kinerja ASN Basarnas setelah penerapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja. Terdapat fenomena terhadap indeks capaian reformasi birokrasi BASARNAS yang menunjukkan tren peningkatan, akan tetapi di sisi lain diduga terjadi penurunan penilaian prestasi kerja ASN BASARNAS. Penelitian ini

menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Untuk wawancara sendiri dilakukan kepada narasumber yang dinilai memiliki kompetensi dalam mengemukakan terkait kinerja dan pemberian tunjangan kinerja di BASARNAS, yaitu para pemangku kepentingan pada Biro Hukum dan Kepegawaian BASARNAS. Wawancara dilakukan dalam bentuk semi terstruktur agar dalam proses penggalian informasi memiliki panduan pertanyaan dengan jelas tapi tidak terpaku atau kaku terhadap pertanyaan yang sudah dibuat. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pemberian tunjangan kinerja sejalan dengan tujuan awal pemberian tunjangan tersebut, yaitu memberikan dampak positif terhadap perubahan kinerja pegawai BASARNAS. Sedangkan aspek perilaku pegawai, yaitu aspek disiplin mengalami peningkatan yang signifikan, terutama disiplin dalam mematahui ketentuan jam kerja yang berlaku.

2. Maulya Naifah Mustakim Pakihi (2020) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengkaji pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jenepono melalui indikator capaian kinerja dinas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Sampel penelitian 67 orang, dengan Teknik penentuan pengambilan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Hasil dari penelitian ini TPP di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Jenepono telah diukur dengan beberapa kriteria/ indikator sebagai berikut:

- 1) Kelas jabatan, seperti jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan Jabatan pelaksana;
 - 2) Beban Kerja, yaitu diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan capaian rencana kerja bulanan yang dinilai atau diukur dari laporan kerja harian; dan
 - 3) Kehadiran, yaitu absensi atau kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada setiap hari kerja dan/ atau jam kerja.
3. Penelitian oleh Eva Susanti (2022) yang bertujuan untuk mengevaluasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir telah diimplementasikan dengan baik, dan sejauh mana kinerja (hasil dan dampak) kebijakan tunjangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Informan penelitian ditetapkan sebanyak 12 orang diambil dari unsur pimpinan Badan, pejabat struktural dan staf di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Metode pengumpulan data/teknik wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif model interaktif. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan: (1) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai telah dilakukan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, terutama pemberian manfaat kriteria penerima, komponen penilaian perhitungan manfaat, perhitungan pembayaran dan benchmark. (2) Kebijakan TPP telah memberikan hasil dan berdampak

positif dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Berangkat dari hasil penelitian disarankan agar kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai atau TPP ke Kabupaten Rokan Hilir perlu dilanjutkan, dengan meningkatkan kelemahan-kelemahan yang ada.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian yang Dilakukan Peneliti dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode/ Teknik	Kesimpulan
1	Trisna Rama F. L., dan Reni Rosari (2021)	Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan	Metode Penelitian Kualitatif	Penelitian ini mendapatkan bahwa pemberian tunjangan kinerja sejalan dengan tujuan awal pemberian tunjangan tersebut, yaitu memberikan dampak positif terhadap perubahan kinerja pegawai BASARNAS. Sedangkan aspek perilaku pegawai, yaitu aspek disiplin mengalami peningkatan yang signifikan, terutama disiplin dalam mematuhi ketentuan jam

				kerja yang berlaku.
2	Maulya Naifah Mustakim Pakihi (2020)	Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Jeneponto	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana nilai Pvalue $0,000 < 0,05$.
3	Eva Susanti	Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)	Metode Penelitian Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap pegawai belum cukup baik, hal ini dilihat dari pelaksanaan pemberian TPP kepada pegawai dilakukan secara merata tanpa adanya Analisa kinerja dari masing-masing pegawai yang ada. Dan juga tujuan

dari TPP itu sendiri belum tercapai dengan baik, dimana tujuan dari pemberian TPP ialah memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik kedepannya.

2.1.2 Konsep Administrasi Publik

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan, ketik mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

Menurut Nawawi administrasi adalah segenap rangkaian penataan kerjasama dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha kerjasama dua orang manusia tersebut dapat dilakukan dalam berbagai bidang kehidupan baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun kehidupan dunia usaha atau bisnis, kehidupan politik, kehidupan berbangsa maupun kehidupan bernegara (Nawawi, 2009:5). Sedangkan pengertian administrasi menurut Siagian mengemukakan bahwa administrasi merupakan keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2009:2).

Menurut Sutarto dalam Pasolong bahwa administrasi adalah segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang yang bekerja sama

untuk mencapai tujuan tertentu (Pasolong, 2010: 69). Menurut Zulkifli (dalam Sedarmayanti, 2010: 12) bahwa konsep administrasi diidentikkan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis, dalam studi administrasi dikonsepsikan sebagai administrasi dalam arti sempit. Pada konteks ini administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) dan pengolahan keterangan tertulis lainnya.

Sedangkan menurut Sagala secara teoritik pengertian administrasi melayani secara intensif, sedangkan secara etimologis administrasi dalam bahasa inggris "*administer*" yaitu kombinasi dari kata latin yang terdiri dari *Ad* dan *Ministre* yang berarti "*to serve*" melayani, membantu dan memenuhi. Lebih jelas lagi kata *Ad* artinya intensif sedangkan *ministre* berbentuk kata benda yang berarti melayani, membantu atau mengarahkan. Administrasi sebagai salah satu bagian dari studi ilmu sosial, yang cakupannya keseluruhan proses aktifitas kerjasama sejumlah manusia didalamna organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya (Syaiful, 2017: 40). Menurut Siagian (dalam Afiffudin, 2010: 6) Administrasi adalah rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi sebagai salah satu bagian dari ilmu sosial, yang cakupannya keseluruhan proses aktifitas kerjasama sejumlah manusia didalam organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:3) bahwa administrasi adalah segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang melalui kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Admosudirjo (2012:5) bahwa administrasi dapat dilihat dari tiga sudut yaitu:

- a. Dari sudut proses, yakni segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai kepada tercapai tujuan;

- b. Dari sudut fungsional, yaitu didalam segala kegiatan yang telah ditentukan itu terdapat berbagai fungsi atau tugas yaitu tugas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan atas segala kegiatan agar tidak terjadi penyimpangan;
- c. Dari sudut institusional, yaitu administrasi sebagai suatu totalitas kelembagaan dimana dalam lembaga itu terdapat kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Siagian administrasi dapat pula didalami sebagai melihat dan memahami prosesnya. Berbuat demikian berarti menganalisis langkah-langkah yang harus diambil. Menurut Siagian (2013: 39) Langkah-langkah yang diambil dalam proses administrasi pada dasarnya terdiri dari:

- a. Perumusan dan penentuan tujuan akhir
- b. Penyusunan perumusan dan penentuan strategi dasar yang akan ditempuh.
- c. Penyusunan dan penetapan rencana sebagai rincian strategis
- d. Penyusunan dan penentuan program kerja sebagai penjabaran rencana
- e. Pemilihan struktur dan tipe organisasi yang dianggap paling tepat
- f. Penggerakan para anggota organisasi
- g. Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan operasional
- h. Pengawasan
- i. Penilaian hasil yang dicapai
- j. Penciptaan dan penggunaan system umpan balik yang handal.

Kegiatan administrasi merupakan kegiatan ketatausahaan. Selanjutnya menurut Juliartha (2009: 27) bahwa pelaksanaan kegiatan tata usaha dapat diukur dari kegiatan:

- a. Menghimpun;
- b. Mencatat;

- c. Menggandakan;
- d. Menyimpan

Dari pandangan di atas dapat dikatakan bahwa kegiatan administrasi menyangkut kegiatan, ketatausahaan yang berupa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang ada pada setiap unit kerja dalam sebuah organisasi. Kegiatan administrasi bertujuan untuk pembukuan kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi, dimana pembukuan tersebut akan menjadi arsip yang pada saat tertentu dapat digunakan kembali, administrasi juga harus ditata dengan baik guna mempermudah didalam kegiatan penyelenggaraan organisasi tersebut. Administrasi yang terkelola dengan baik akan memberikan kinerja yang baik dan mampu melaksanakan pekerjaan yang tepat guna dan tepat sasaran sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang baik akan melahirkan birokrasi yang efektif dan efisien, hal ini tidak terlepas dari reformasi birokrasi yang sedang berjalan. Setiono (dalam Syafiie, 2012: 163) mengungkapkan bahwa langkah untuk mereformasi birokrasi tidaklah dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus menyeluruh dan mendasar. Kita tidak dapat membangun sikap aparatur birokrasi yang profesional apabila kita tidak membenahi kondisi kerja, sistem kerja, sistem penggajian dan atau juga sistem karir mereka.

Secara sederhana, administrasi publik adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan suatu organisasi publik. Meskipun sama-sama mengkaji tentang organisasi, administrasi publik ini berbeda dengan ilmu manajemen, jika manajemen mengkaji tentang pengelolaan organisasi swasta, maka administrasi publik mengkaji tentang organisasi publik/pemerintah, seperti dinas-dinas, mulai dari tingkat kecamatan sampai tingkat pusat. Kajian

ini termasuk mengenai birokrasi, penyusunan, pengimplementasian, dan pengevaluasian kebijakan publik, administrasi pembangunan, pemerintahan daerah dan *good governance*.

Administrasi publik terdiri dari dua kata, yaitu administrasi dan publik. Administrasi diartikan sebagai kegiatan atau kerjasama dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditentukan atau diarahkan. Definisi lainnya yang dapat diajukan adalah kegiatan implementasi kebijakan. Sedangkan publik dapat diartikan sebagai negara, klien, konsumen, warga masyarakat dan kelompok kepentingan. Tetapi dalam wacana di Indonesia lebih berkembang administrasi publik disamakan dengan administrasi negara.

Dari pengertian dua kata tersebut, maka administrasi publik dapat diartikan sebagai sebuah proses menjalankan keputusan/kebijakan untuk kepentingan Negara dan warga masyarakat. Terdapat pengertian yang singkat administrasi publik merupakan metode pemerintahan Negara (proses politik) *administration of public for public* dan *by public*. Dengan demikian administrasi publik merupakan proses pemerintahan publik untuk publik dan oleh publik.

Administrasi publik, menurut Chandler dan Plano dalam Keenan adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Sedangkan Keenan (2008: 4) menyatakan bahwa istilah Administrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur pemerintah.

Teori Administrasi menjelaskan upaya-upaya untuk mendefinisikan fungsi universal yang dilakukan oleh pimpinan dan asas-asas yang menyusun praktik kepemimpinan yang baik. Henry Fayol (dalam Keban, 2008: 4) menggunakan pendekatan atas manajemen administrasi yaitu suatu pendekatan dari pimpinan atas sampai pada tingkat pimpinan terbawah. Fayol melahirkan tiga sumbangan besar bagi administrasi dan manajemen yaitu:

1. Aktivitas Organisasi
2. Fungsi atau tugas pimpinan
3. Prinsip-prinsip administrasi atau manajemen.

Sedangkan Simon (dalam Pasolong, 2011: 14) membagi empat prinsip administrasi yang lebih umum yaitu:

1. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan melalui spesialisasi tugas di kalangan kelompok;
2. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan anggota kelompok dalam suatu hierarki yang pasti;
3. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan dengan membatasi jarak pengawasan pada setiap sektor di dalam organisasi sehingga jumlahnya menjadi kecil;
4. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan mengelompokkan pekerjaan untuk maksud-maksud pengawasan berdasarkan tujuan proses, langganan tempat.

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Pasolong, 2011: 4) . The Lianggie (dalam Pasolong, 2011: 3) mendefinisikan administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Pasalong (2011: 3) Administrasi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional. Selanjutnya ia menyatakan administrasi mempunyai dua dimensi yaitu dimensi karakteristik dan dimensi unsur-unsur. Pasalong (2011: 5) Dimensi karakteristik yang melekat pada administrasi yaitu efisien, efektif dan rasional sedangkan dimensi unsur-unsur administrasi yaitu:

- a. Adanya tujuan dan sasaran yang ditentukan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan
- b. Adanya kerjasama baik sekelompok orang atau lembaga pemerintah maupun lembaga swasta
- c. Adanya sarana yang digunakan oleh sekelompok atau lembaga dalam melaksanakan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.3 Kebijakan Publik

Menurut Bridgman dan Davis (dalam Edi Suharto, 2007:3) menerangkan kebijakan publik pada umumnya mengandung pengertian mengenai '*whatever government choose to do or not to do*' Artinya kebijakan publik adalah 'apa saja yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan'. Sedangkan menurut Hogwood dan Gunn (dalam Edi Suharto, 2007: 4) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah seperangkat tindakan pemerintah yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Ini tidak berarti bahwa makna 'kebijakan' hanyalah milik atau dominan pemerintah saja.

Gerston (1992: 44) menyatakan bahwa kebijakan publik merupakan upaya yang dilakukan oleh pejabat pemerintah pada setiap tingkatan pemerintahan untuk memecahkan masalah publik. Lebih lanjut menjelaskan bahwa proses penentuan suatu kebijakan mencakup lima tahapan, yaitu:

1. Mengidentifikasi isu-isu kebijakan publik;
2. Mengembangkan proposal kebijakan publik;
3. Melakukan advokasi kebijakan publik;
4. Melaksanakan kebijakan publik;
5. Mengevaluasi kebijakan yang dilaksanakan.

Muhadjir (2003: 59) mengatakan bahwa kebijakan dapat dibedakan menjadi dua yaitu kebijakan substantif dan kebijakan implementatif. Kebijakan substantif adalah keputusan yang dapat diambil berupa memilih alternatif yang dianggap benar untuk mengatasi masalah. Tindak lanjut dari kebijakan substantif adalah kebijakan implementatif yaitu keputusan - keputusan yang berupa upaya-upaya yang harus dilakukan untuk melaksanakan kebijakan substantif.

Dalam ketentuan Pasal 21 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014) disebutkan bahwa PNS berhak memperoleh:

- a. Gaji
- b. Tunjangan meliputi: Tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan;
- c. Fasilitas

Dalam Pasal 80 UU 5/2014 disebutkan bahwa selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas, dimana tunjangan tersebut meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja, sedangkan tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing- masing. Sesuai ketentuan Pasal 80 UU 5/2014, tunjangan PNS yang bekerja pada Pemerintah Pusat dibebankan kepada APBN,

sedangkan Tunjangan PNS yang bekerja pada Pemerintah Daerah dibebankan pada APBD.

Terkait dengan pemberian tambahan penghasilan untuk PNS Daerah, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (PP 12/2019), Pasal 58 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam PP 12/2019 terdapat pengaturan mengenai tambahan penghasilan. Peraturan tersebut menggunakan terminologi yang berbeda dari terminologi yang digunakan dalam konteks reformasi birokrasi yakni tunjangan kinerja.

2.1.4 Evaluasi Kebijakan Publik

Kebijakan publik (*Public Policy*) adalah pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling bergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah (Dunn, 2003: 132).

Kebijakan publik menurut Prewitt (dalam Agustino, 2008: 6) sebagai keputusan tetap yang dicirikan dengan konsistensi dan pengulangan (repetisi) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari yang mematuhi keputusan tersebut, selanjutnya menurut Dye dalam Agustino kebijakan publik adalah apa yang dipilih oleh pemerintah untuk dikerjakan atau tidak dikerjakan. Dari pengertian ini kita dapat mengetahui dan memahami bahwa terdapat perbedaan antara apa yang dikerjakan pemerintah dan apa yang sesungguhnya harus dikerjakan oleh pemerintah.

Kemudian Indiahono (2009: 29) kebijakan publik dalam kerangka substantif adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pemerintah untuk memecahkan masalah publik yang

dihadapi. Kebijakan publik diarahkan untuk memecahkan permasalahan publik dan memenuhi kepentingan dan penyelenggaraan urusan- urusan publik.

Evaluasi merupakan salah satu tingkatan didalam proses kebijakan publik, evaluasi adalah suatu cara untuk menilai apakah suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak. Evaluasi mempunyai defenisi yang beragam, William N. Dunn (2003: 608), memberikan arti pada istilah evaluasi bahwa secara umum evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assesment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi kebijakan merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kebijakan adalah evaluasi kebijakan. Menurut Lester dan Stewart yang dikutip Agustino (2008: 186) dalam bukunya yang berjudul *Dasar-Dasar Kebijakan Publik* bahwa evaluasi ditujukan untuk melihat sebagian-sebagian kegagalan suatu kebijakan dan untuk mengetahui apakah kebijakan telah dirumuskan dan dilaksanakan dapat menghasilkan dampak yang diinginkan. Jadi, evaluasi dilakukan karena tidak semua program kebijakan publik dapat meraih hasil yang diinginkan.

Sudarwan Danim (2000: 14) mengemukakan defenisi penilaian (*evaluating*) adalah “Proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya”.Ada beberapa hal penting diperhatikan dalam defenisi tersebut, yaitu:

a. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut

menentukan mati hidupnya suatu organisasi

- b. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen
- c. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai”.

Pendapat di atas dapat diperoleh gambaran bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya menurut rencana, sehingga di peroleh informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan, serta dapat dilakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan di dalamnya.

Mengevaluasi suatu program atau kebijakan publik diperlukan adanya suatu kriteria untuk mengukur keberhasilan program atau kebijakan publik tersebut. Mengenai kinerja kebijakan dalam menghasilkan informasi terdapat kriteria evaluasi sebagai berikut :

Tabel 2.2 Kriteria Evaluasi Kebijakan Publik

Tipe Kriteria	Pertanyaan	Ilustrasi
Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah tercapai?	Unit pelayanan
Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan Untuk mencapai hasil	Unit biaya manfaat bersih

	yang diinginkan?	rasio biaya-manfaat
Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah?	Biaya tetap (masalah tipe I) Efektivitas tetap (masalah tipe II)
Perataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok tertentu?	Kriteria Pareto Kriteria Kaldor-Hicks Kriteria Rawls

Perataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok tertentu?	Kriteria Pareto Kriteria Kaldor-Hicks Kriteria Rawls
Responsivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok-kelompok tertentu?	Konsistensi dengan survey warga negara
Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?	Program publik merata dan efisien

(Sumber: Dunn, 2003: 610).

Kriteria-kriteria diatas merupakan tolak ukur atau indikator dari evaluasi kebijakan publik. Dikarenakan penelitian ini menggunakan metode kualitatif maka pembahasan dalam penelitian ini berhubungan dengan pertanyaan yang dirumuskan oleh William N. Dunn untuk setiap kriterianya. Sedangkan untuk ilustrasi dilihat dari tabel di atas pembahasannya lebih kepada metode kuantitatif. Untuk lebih jelasnya setiap indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dipainya

keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas disebut juga hasil guna. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Seperti yang dikemukakan oleh Gedeian (1991: 61) dalam bukunya *Organization Theory and Design* yang mendefinisikan efektivitas adalah *That is, the greater the extent it which an organization's goals are met or surpassed, the greater its effectiveness* (semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektivitas).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa apabila pencapaian tujuan-tujuan dari pada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar dari pada organisasi, maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dan tujuan-tujuan tersebut. William N. Dunn (2003: 429) dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Analisis Kebijakan Publik: Edisi Kedua* menyatakan bahwa :

“Efektivitas (*effectiveness*) berkenaan dengan apakah suatu alternative mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan tujuan dari diadakannya tindakan. Yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas teknis, selalu diukur dari unit produk atau layanan atau nilai moneternya”.

Apabila setelah pelaksanaan kegiatan kebijakan publik ternyata dampaknya tidak mampu memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat, maka dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan kebijakan tersebut telah gagal, tetapi adakalanya suatu kebijakan publik hasilnya tidak langsung efektif dalam jangka pendek, akan tetapi setelah melalui proses tertentu. Menurut pendapat Mahmudi (2005: 92) dalam bukunya *Manajemen Kinerja Sektor Publik* mendefinisikan efektivitas merupakan

hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Ditinjau dari segi pengertian efektivitas usaha tersebut, maka dapat diartikan efektivitas adalah sejauhmana dapat mencapai tujuan pada waktu yang tepat dalam pelaksanaan tugas pokok, kualitas produk yang dihasilkan dan perkembangan. Pendapat lain juga dinyatakan oleh Susanto (1975: 156), yaitu:

“efektivitas merupakan daya pesan untuk mempengaruhi atau tingkat kemampuan pesan-pesan untuk mempengaruhi”. Berdasarkan definisi tersebut, peneliti beranggapan bahwa efektivitas bisa tercipta jika pesan yang disampaikan dapat mempengaruhi khalayak yang diterpanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ukuran dari pada efektivitas diharuskan adanya suatu perbandingan antara masukan dan keluaran. Ukuran dari pada efektivitas mesti adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta insentitas yang tinggi. Artinya ukuran daripada efektivitas adalah adanya keadaan rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi. Adapun menurut Cambell yang dikutip oleh Richard M. Steers (1980: 244) dalam bukunya *Efektivitas Organisasi* menyebutkan beberapa ukuran dari pada efektivitas yaitu :

- 1) Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan organisasi;
- 2) Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
- 3) Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
- 4) Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya dan kewajiban terpenuhi;

- 5) Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
- 6) Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalu;
- 7) Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu;
- 8) Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu;
- 9) Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
- 10) Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
- 11) Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;
- 12) Keluwesan adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, menunjukkan pada tingkat sejauhmana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal

b. Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi sangatlah berhubungan. Apabila kita berbicara tentang efisiensi bila mana kita membayangkan hal penggunaan sumber daya (*resources*) kita secara optimum untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Maksudnya adalah efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu

tujuan tercapai.

Adapun menurut William N. Dunn (2003: 430) berpendapat bahwa :

“Efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien”.

Apabila sasaran yang ingin dicapai oleh suatu kebijakan publik ternyata sangat sederhana sedangkan biaya yang dikeluarkan melalui proses kebijakan terlampau besar dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Ini berarti kegiatan kebijakan telah melakukan pemborosan dan tidak layak untuk dilaksanakan.

c. Kecukupan

Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Kecukupan (*adequacy*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang membutuhkan adanya masalah. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecukupan masih berhubungan dengan efektivitas dengan mengukur atau memprediksi seberapa jauh alternatif yang ada dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

Hal ini, dalam kriteria kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan. Kriteria tersebut berkenaan dengan empat tipe masalah, yaitu:

1) Masalah Tipe I

Masalah dalam tipe ini meliputi biaya tetap dan efektivitas yang berubah dari kebijakan. Jadi, tujuannya adalah memaksimalkan efektivitas pada batas risorsis yang tersedia.

2) Masalah Tipe II

Masalah pada tipe ini menyangkut efektivitas yang sama dan biaya yang berubah dari kebijakan. Jadi, tujuannya adalah untuk meminimalkan biaya.

3) Masalah Tipe III

Masalah pada tipe ini menyangkut biaya dan efektivitas yang berubah dari kebijakan.

4) Masalah Tipe IV

Masalah pada tipe ini mengandung biaya sama dan juga efektivitas tetap dari kebijakan. Masalah ini dapat dikatakan sulit dipecahkan karena satu-satunya alternatif kebijakan yang tersedia barangkali adalah tidak melakukan sesuatupun (Dunn, 2003: 430-431).

Tipe-tipe masalah diatas merupakan suatu masalah yang terjadi dari suatu kebijakan sehingga dapat disimpulkan masalah tersebut termasuk pada salah satu tipe masalah tersebut. Hal ini berarti bahwa sebelum suatu produk kebijakan disahkan dan dilaksanakan harus ada analisis kesesuaian metoda yang akan dilaksanakan dengan sasaran yang akan dicapai, apakah caranya sudah benar atau menyalahi aturan atau teknis pelaksanaannya yang benar.

d. Perataan

Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. William N. Dunn

(2003: 434) menyatakan bahwa kriteria kesamaan (*equity*) erat berhubungan dengan nasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada pemerataan kebijakan adalah yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan. Suatu program tertentu mungkin dapat efektif, efisien, dan mencukupi apabila biaya manfaat merata. Kunci dari pemerataan itu yaitu keadilan atau kewajaran.

Seberapa jauh suatu kebijakan dapat memaksimalkan kesejahteraan sosial dapat dicari melalui beberapa cara, yaitu:

- 1) Memaksimalkan kesejahteraan individu. Analisis dapat berusaha untuk memaksimalkan kesejahteraan individu secara simultan. Hal ini menuntut agar peringkat preferensi transitif tunggal dikonstruksikan berdasarkan nilai semua individu.
- 2) Melindungi kesejahteraan minimum. Disini analisis mengupayakan peningkatan kesejahteraan sebagian orang dan pada saat yang sama melindungi posisi orang-orang yang dirugikan (*wors off*). Pendekatan ini didasarkan pada *kriteria pareto* yang menyatakan bahwa suatu keadaan sosial dikatakan lebih baik dari yang lainnya jika paling tidak ada satu orang yang diuntungkan dan tidak satu orangpun yang dirugikan. Pareto optimum adalah suatu keadaan sosial dimana tidak mungkin membuat satu orang diuntungkan (*better off*) tanpa membuat yang lain dirugikan (*worse off*).
- 3) Memaksimalkan kesejahteraan bersih. Disini analisis berusaha meningkatkan kesejahteraan bersih tetapi mengasumsikan bahwa perolehan yang dihasilkan dapat digunakan untuk mengganti bagian yang hilang. Pendekatan ini

berdasarkan pada *Kriteria Kaldor-Hicks*: suatu keadaan sosial lebih baik dari yang lainnya jika terdapat perolehan bersih dalam efisiensi dan jika mereka yang memperoleh dapat menggantikan mereka yang kehilangan. Untuk tujuan praktis kriteria yang tidak mensyaratkan bahwa yang kehilangan secara nyata memperoleh kompensasi ini, mengabaikan isu perataan.

- 4) Memaksimalkan kesejahteraan redistributif. Disini analisis berusaha terpilih, misalnya mereka yang secara rasial tertekan, miskin atau sakit. Salah satu kriteria redistributif dirumuskan oleh filosof John Rawls: suatu situasi sosial dikatakan lebih baik dari lainnya jika menghasilkan pencapaian kesejahteraan anggota-anggota masyarakat yang dirugikan (*worst off*). (Dunn, 2005: 435-436).

Formulasi dari Rawls berupaya menyediakan landasan terhadap konsep keadilan, tapi kelemahannya adalah pengabaian pada konflik. Pertanyaan menyangkut perataan, kewajaran, dan keadilan bersifat politis cara-cara tersebut tidak dapat menggantikan proses politik, berarti cara-cara diatas tidak dapat dijadikan patokan untuk penilaian dalam kriteria perataan, adalah :

“Pertanyaan menyangkut perataan, kewajaran dan keadilan bersifat politis, dimana pilihan tersebut dipengaruhi oleh proses distribusi dan legitimasi kekuasaan dalam masyarakat. Walaupun teori ekonomi dan filsafat moral dapat memperbaiki kapasitas kita untuk menilai secara kritis kriteria kesamaan, kriteria-kriteria tersebut tidak dapat menggantikan proses politik” (Dunn, 2003: 437).

Pelaksanaan kebijakan haruslah bersifat adil dalam arti semua sektor dan dari segi lapisan masyarakat harus sama-sama dapat menikmati hasil kebijakan. Karena pelayanan publik merupakan pelayanan dari birokrasi untuk masyarakat dalam

memenuhi kegiatan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Pelayanan publik sendiri menghasilkan jasa publik.

e. Responsivitas

Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Yang berarti tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan. Menurut William N. Dunn menyatakan bahwa responsivitas (*responsiveness*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Suatu keberhasilan kebijakan dapat dilihat melalui tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika suatu kebijakan akan dilaksanakan, juga tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika suatu kebijakan akan dilaksanakan, juga tanggapan masyarakat setelah dampak kebijakan sudah mulai dapat dirasakan dalam bentuk yang positif berupa dukungan ataupun wujud yang negatif berupa penolakan. Dunn (2003: 437) mengemukakan bahwa kriteria responsivitas adalah penting karena analisi yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya (efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan) masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari kelompok yang semestinya diuntungkan dari adanya suatu kebijakan.

Oleh karena itu, kriteria responsivitas cerminan nyata kebutuhan, preferensi, dan nilai dari kelompok-kelompok tertentu terhadap kriteria efektivitas, efisiensi, kecukupan, dan kesamaan.

f. Ketepatan

William N. Dunn (2003: 499) menyatakan bahwa kelayakan (*Appropriateness*) adalah :

“Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substansif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut”.

Artinya ketepatan dapat diisi oleh indikator keberhasilan kebijakan lainnya (bila ada). Misalnya dampak lain yang tidak mampu di prediksi sebelumnya baik dampak tak terduga secara positif maupun negatif atau dimungkinkan alternatif yang dirasakan lebih baik dari suatu pelaksanaan kebijakan sehingga kebijakan bisa lebih dapat bergerak secara lebih dinamis.

Nugroho (2009: 699) memberikan definisi evaluasi kebijakan ialah di tujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya. Sejauh mana tujuan di capai. Evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara “*harapan*” dan “*kenyataan*”.

Secara terpisah Nurcholis (2007: 274) mengatakan bahwa evaluasi kebijakan adalah penilaian secara menyeluruh yang menyangkut Input, Proses, outputs, dan outcomes dari kebijakan Pemerintah daerah. Evaluasi adalah proses yang mendasarkan diri pada disiplin yang ketat dan tahapan waktu. Menurutnya evaluasi membutuhkan sebuah skema umum penilaian, yaitu :

- 1) *Input*, yaitu masukan yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan.
- 2) *Proses*, yaitu bagaimana sebuah kebijakan diwujudkan dalam bentuk

pelayanan langsung kepada masyarakat, bagaimana hambatan dan tantangannya.

- 3) *Outputs*, yaitu hasil dari pelaksanaan kebijakan. Apakah suatu pelaksanaan kebijakan menghasilkan produk sesuai dengan tujuan yang ditetapkan?
- 4) *Outcomes*, yaitu apakah suatu pelaksanaan kebijakan berdampak nyata terhadap kelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan?

Senada dengan Nurcholis Menurut Badjuri dan Yuwono (2002: 140-141) berikut ini merupakan contoh-contoh yang bisa dipakai dalam melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan daerah, yaitu :

1. Input yaitu dengan penilaian apakah sumber daya pendukung dan bahan- bahan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan agar memadai serta berapa SDM, uang, infrastruktur pendukung lainnya yang diperlukan.
2. Proses yaitu dengan penilaian bagaimana sebuah kebijakan diwujudkan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat serta bagaimana efektivitas dan efisiensi metode yang dipakai untuk melaksanakan kebijakan itu sendiri.
3. Output yaitu dengan penilaian apakah hasil dari suatu kebijakan serta berapa orang yang berhasil dalam mengikuti kebijakan tersebut.
4. Outcomes yaitu dengan penilaian apakah dampak yang diterima masyarakat yang terkena kebijakan tersebut serta berapa banyak dampak positif dan negatifnya.

2.1.5 Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam

Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2005: 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor Individual yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keahlian

- b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor Psikologis yang terdiri dari:
- a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
- 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari:
- a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Menurut Mangkunegara (2005: 15), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai faktor Eksternal.

Pembagian faktor-faktor ini sejalan dengan A. Dale Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2005: 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal.

2.1.6 Pengertian Tunjangan Kinerja

Terkait tunjangan kinerja, Pasal 81 UU 5/2014 mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas lain akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, namun hingga saat ini Peraturan Pemerintah terkait Tunjangan Kinerja belum terbit.

Pasal 26 UU No.5/2014 menyatakan bahwa Menteri Pemberdayaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merupakan menteri yang berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan pegawai ASN. Kebijakan tersebut meliputi kebijakan umum manajemen ASN, klasifikasi jabatan ASN, standar kompetensi jabatan Pegawai ASN, kebutuhan Pegawai ASN secara nasional, skala penggajian, tunjangan Pegawai ASN, dan sistem pensiun PNS.

Pemberian tunjangan kinerja erat kaitannya dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam Perpres No.81/2010 dinyatakan bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara dengan memberikan tunjangan kinerja sebagai fungsi dalam keberhasilan

pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian/Lembaga/ dan Pemerintah Daerah.

Dalam peraturan pelaksanaan Perpres tersebut, yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri (Permenpan RB 63/2011) disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai negeri di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi, perlu diberikan tunjangan kinerja.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN 20/2011), Tunjangan Kinerja didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.

Definisi Tunjangan Kinerja dalam Lampiran Permenpan RB No.63/2011 adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja. Tunjangan kinerja individu pegawai negeri dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi.

Dalam Permenpan RB No.63/2011 dinyatakan bahwa besaran tunjangan kinerja yang akan diterima tidak mutlak sama dengan besaran yang ditetapkan sesuai grade karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya jumlah kehadiran. Selain itu, di masa yang akan datang, besaran tunjangan kinerja dapat naik atau juga dapat turun, tergantung pada hasil penilaian Tim Evaluasi Independen.

Prinsip-prinsip tunjangan kinerja dalam konteks reformasi birokrasi adalah:

- a. Efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;
- b. *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Dalam Pasal 3 Permenpan RB No. 63/2011 disebutkan pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri didasarkan pada:

- a. Tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi;
- b. Nilai dan kelas jabatan;
- c. Indeks harga nilai jabatan;
- d. Faktor penyeimbang; dan
- e. Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locality-Based Comparability Payments/Locality Payrate*).

2.1.7 Mekanisme Pemberian Tunjangan Kinerja

Lampiran Permenpan RB 63/2011 pada Bab II mengatur mekanisme penetapan tunjangan kinerja sebagai berikut:

- a. Kebijakan dan alokasi anggaran untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi suatu Kementerian/Lembaga harus disetujui oleh Komite Pengarah

Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan DPR Komisi terkait serta diajukan melalui Kementerian Keuangan RI.

- b. Hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga yang dilakukan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) digunakan oleh Menteri Keuangan sebagai bahan pertimbangan perhitungan besaran tunjangan kinerja dalam Rapat KPRBN.
- c. Besaran Tunjangan Kinerja yang telah mendapat persetujuan DPR kemudian ditetapkan dengan Peraturan Presiden.
- d. Penetapan tunjangan kinerja pegawai negeri di Lingkungan pemerintah daerah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Pemberian tunjangan kerja terutama didasarkan:
 - 1) Kesiapan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan, dan
 - 2) Dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.
- f. Pengaturan mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada Kementerian dan Lembaga di atur dalam Permenpan & Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian/Lembaga (Permenpan RB No. 15/2011).
- g. Mekanisme persetujuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi pemerintah daerah akan diatur sendiri, namun hingga saat ini peraturan tersebut belum terbit.

- h. Berdasarkan Perka BKN 20/2011, Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian/Lembaga harus ditetapkan dengan Peraturan Presiden dan pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah harus ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Dari pengaturan mengenai tunjangan kinerja yang saat ini berlaku dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Besarnya tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kriteria pemberian tunjangan kinerja adalah kesiapan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan dan dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.

Terkait dengan pengaturan mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada PNS Daerah dapat dikatakan perangkat atau dasar pemberiannya belum diatur lebih lanjut, dan hingga saat ini belum ada pemerintah daerah yang ditetapkan sebagai pemerintah daerah yang melaksanakan reformasi birokrasi.

2.1.8 Pengertian dan Mekanisme Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi

PNS Daerah

Sebagaimana disebutkan dalam latar belakang permasalahan selain istilah tunjangan kinerja terdapat pula peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tunjangan tambahan penghasilan yang terdapat dalam PP 12/2019. Pasal 58

ayat PP No.12/2019 menyatakan sebagai berikut:

- a. Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam penjelasan disebutkan bahwa persetujuan DPRD dilakukan bersamaan dengan pembahasan KUA.
- b. Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud di atas diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Dalam penjelasan dinyatakan:
 - 1) Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.
 - 2) Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di Daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan Daerah terpencil.
 - 3) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi.
 - 4) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka.
 - 5) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada

Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.

- 6) Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
 - c. Pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN daerah sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dengan Perkada dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah.
 - d. Dalam hal belum adanya Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksud di atas, Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan bagi Pegawai ASN setelah mendapat persetujuan Menteri.
 - e. Persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan setelah memperoleh pertimbangan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.
 - f. Dalam hal Kepala Daerah menetapkan pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai ASN tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud di atas menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan melakukan penundaan dan/atau pemotongan Dana Transfer Umum atas usulan Menteri. Berdasarkan pengaturan dalam peraturan tersebut dapat dikatakan PP 12/2019 mengamanatkan pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi daerah berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan obyektif lainnya.
- Kriteria untuk pemberian tunjangan tambahan penghasilan diatur sendiri dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan

diberikan berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD.

2.1.9 Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023

Kabupaten Indramayu telah menyusun sebuah kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yaitu Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indramayu berdasarkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) nomor 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara garis besar untuk mengevaluasi suatu program atau kebijakan publik diperlukan adanya suatu kriteria untuk mengukur keberhasilan program atau kebijakan publik tersebut. Menurut *William Dunn* (2003:610), terdapat 6 Kriteria Evaluasi Kebijakan Publik yang menjadi tolak ukur atau indikator dari evaluasi kebijakan publik yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas, dan ketepatan. Adapun keenam variabel tersebut peneliti jabarkan sebagai berikut:

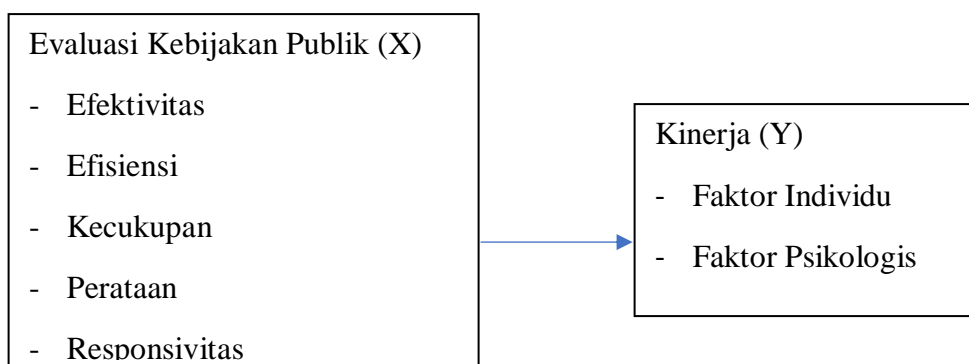
1. Efektivitas
2. Efisiensi
3. Kecukupan
4. Perataan
5. Responsivitas

6. Ketepatan

Pada dasarnya banyak para ahli mengemukakan pendapatnya mengenai teori evaluasi kebijakan publik antara lain : *Lester dan Stewart*, Sudarwan Danim, Grindle, M and Thomas, J. Namun pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori dari William Dunn karena disesuaikan dengan kondisi abstrak dan sebuah pertanyaan apakah syarat agar evaluasi kebijakan publik dapat berhasil. Dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana pengaruh evaluasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai dengan menggunakan 6 variabel (efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas, dan ketepatan) sebagaimana yang tertuang dalam teori William Dunn.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Henry Simamora (1995: 500) faktor-faktor tersebut adalah faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi).

Dalam rangka aplikasi pengaruh evaluasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu, maka mekanisme proses setiap variabel sesuai kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Model Kerangka Pemikiran Penelitian

2.3 Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut terdapat “Pengaruh Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023 terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) ditentukan oleh efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan”.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

3.1.1 Obyek Penelitian

Sebagai obyek penelitian adalah Pengaruh Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Inspektorat Kabupaten Indramayu atas Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Kabupaten Indramayu, hal ini berkaitan dengan tema penelitian tentang Pengaruh Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu

3.1.3 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal waktu pelaksanaan penelitian dari persiapan sampai dengan penyusunan tesis sebagai berikut :

1. Pengajuan judul Usulan Penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada bulan Desember 2023– Januari 2024.
2. Pengolahan Data dan Penyusunan Usulan Penelitian dilakukan Februari – April 2024.
3. Ujian Seminar Usulan Penelitian bulan April 2024
4. Penyusunan penulisan Tesis dilakukan pada Mei sampai dengan Juli 2024.
5. Ujian Tesis bulan Juli 2024.

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024

1	Pengajuan judul Usulan Penelitian dan pengumpulan data								
2	Pengolahan Data dan Penyusunan Usulan Penelitian								
3	Ujian Seminar Usulan Penelitian								
4	Penyusunan Tesis								
5	Ujian Tesis								

3.2 METODE PENELITIAN

3.2.1 Desain Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif agar dapat mendeskripsikan pengaruh kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu secara sistematis dan akurat dalam bentuk persentase angka. Sampel penelitian 76 orang, dengan Teknik penentuan pengambilan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk *checklist*. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah). Kuesioner penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan *software SPSS version 24*.

Teori dalam penelitian kuantitatif (*theory in quantitative research*) merupakan seperangkat gagasan konstrak (atau variabel) yang saling berhubungan, yang berasosiasi

dengan proposisi atau hipotesis yang memerinci hubungan antarvariabel (biasanya dalam konteks magnitude atau direction). Suatu teori dalam penelitian bisa saja berfungsi sebagai argumentasi, pembahasan atau alasan. Teori biasanya membantu menjelaskan (atau memprediksi) fenomena yang muncul di dunia.

Lebovitz dan Hagedorn (1971) dalam Creswell (2016) menambahkan definisi teori dengan gagasan tentang *theoretical rationale*, yang dimaknai sebagai “usaha mengetahui bagaimana dan mengapa variabel-variabel dan pernyataan-pernyataan relasional saling berhubungan satu sama lain”.

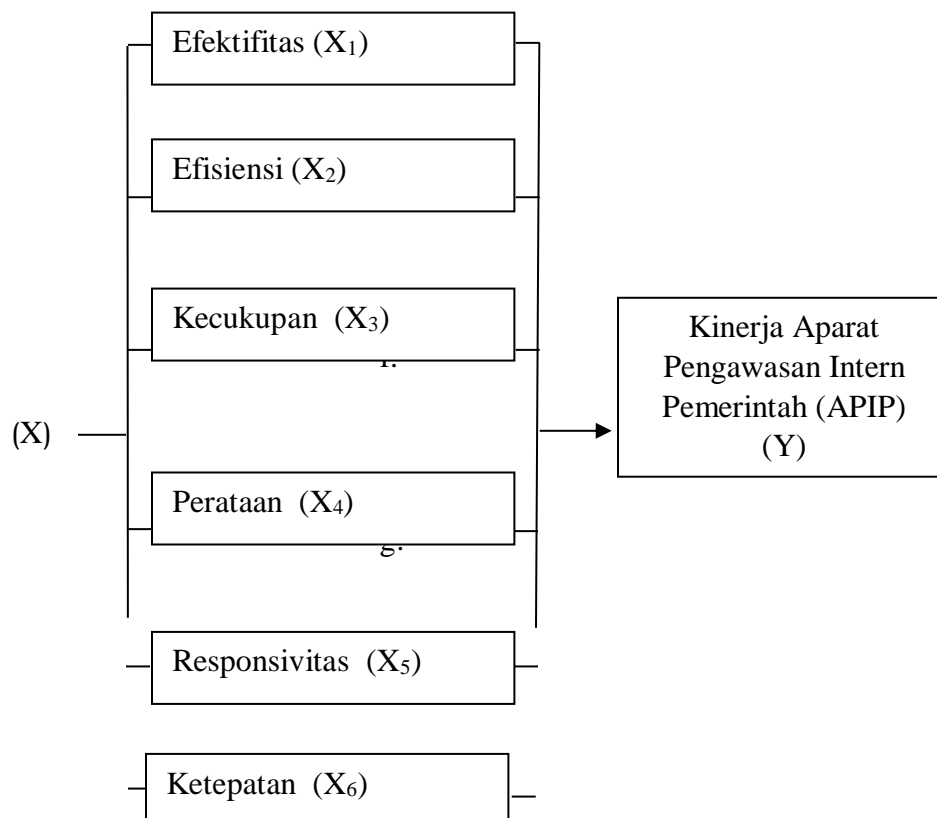
3.2.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi dua variabel yang terdiri dari 1 (satu) variabel bebas (*independent variable*) dan 1 (satu) variabel terikat atau tergantung (*dependent variable*), variabel tersebut adalah:

1. Variabel Bebas : Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (X)
 - a. Efektivitas (X₁)
 - b. Efisiensi (X₂)
 - c. Kecukupan (X₃)
 - d. Perataan (X₄)
 - e. Responsivitas (X₅)
 - f. Ketepatan (X₆)
2. Variabel Terikat : Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) (Y)
 - a. Faktor Individu (Y₁)
 - b. Faktor Psikologis (Y₂)
 - c. Faktor Organisasi (Y₃)

Selanjutnya bentuk hubungan antara variabel evaluasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai dengan variabel kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern

Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Hubungan antara Variabel Bebas (X) dengan Variabel Terikat (Y)

Keterangan :

X = Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai

Y = Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah)

3.2.3 Definisi Variabel Penelitian

1. Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai

Secara umum, Evaluasi merupakan salah satu tingkatan didalam proses kebijakan, bertujuan untuk menilai apakah suatu kebijakan salah satunya kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan. Sehingga pengertian dari evaluasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah suatu usaha menganalisis guna mencari kebenaran terhadap kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai dampak yang baik terhadap tujuan atau sasaran kebijakan.

2. Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah)

Definisi dari Kinerja sendiri merupakan suatu pencapaian pekerjaan, Tindakan, prestasi dalam suatu periode tertentu. Sehingga Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) dapat diartikan Pencapaian Pekerjaan, Tindakan, prestasi yang dicapai oleh APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) dalam periode satu tahun anggaran.

3.2.4 Operasional Variabel

Untuk kepentingan pengukuran variabel penelitian, maka kedua variabel perlu dioperasionalkan dalam indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasioanl Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Evaluasi kebijakan (X), teori William Dunn	Efektivitas	- Pemahaman Tupoksi masing-masing pegawai - Pemberian TPP yang sesuai - Penyelesaian Pekerjaan tepat waktu
	Efisiensi	- Penyelesaian pekerjaan sesuai

		<p>target</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memaksimalkan sumber daya yang ada (pegawai) - Pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
	Kecukupan	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian TPP dihitung berdasarkan beban kerja - Terpenuhinya anggaran TPP untuk seluruh pegawai - TPP yang diberikan pegawai berbeda berdasarkan tanggungjawab.
	Perataan	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian TPP diberikan kepada seluruh pegawai - Pemberian TPP diberikan berdasarkan beban kerja masing-masing pegawai - Penambahan pemberian TPP akan diberikan sesuai dengan aturan yang ada
	Responsivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Respon dari pegawai terhadap pemberian TPP - Kecepatan menyelesaikan pekerjaan - Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
	Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan pemberian TPP kepada pegawai dapat memecahkan masalah kinerja pegawai - Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. - Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target.

Kinerja (Y), teori Henry Simamora	Faktor Individu	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan dan keahlian - Latar Belakang - Demografi
	Faktor Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> - Persepsi - Perilaku/ <i>Attitude</i> - Personality/ Kepribadian - Pembelajaran - Motivasi
	Faktor Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber Daya - Kepemimpinan - Penghargaan - Struktur - Analisis jabatan/ Tugas dan Fungsi

Sumber: Data Olahan, 2023

3.2.5 Unit Analisis

Penelitian ini diarahkan kepada para APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu. Selanjutnya guna mendapatkan informasi yang representatif, maka yang dijadikan unit analisis responden, ialah para pegawai di Inspektorat Kabupaten Indramayu selaku APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah).

3.2.6 Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Inspektorat Kabupaten Indramayu selaku APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) yang berjumlah 76 pegawai.

3.2.7 Responden

Berdasarkan jumlah populasi yang ada sebanyak 76 orang, keseluruhan populasi dijadikan sebagai responden melalui sensus, yaitu sesuai dengan pendapat menurut

(Sugiyono, 2016) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain dari sampel jenuh ialah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.2.8 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan, baik dengan menggunakan daftar pertanyaan, wawancara dan observasi.
2. Data sekunder, yaitu diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan studi dokumentasi, termasuk laporan hasil kinerja pegawai

3.2.9 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Studi Kepustakaan, membaca dan mengumpulkan bahan dokumen serta buku yang memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Observasi,
mengumpulkan informasi melalui pengamatan langsung terhadap segala aktivitas pada objek penelitian.
3. Angket, menyebarkan pertanyaan yang bersifat tertutup, untuk memperoleh opini tentang pernyataan yang dikemukakan dalam angket.

3.2.10 Alat Ukur Penelitian

Data yang dikumpulkan guna keperluan penelitian digunakan alat ukur berupa angket, yaitu kumpulan pertanyaan berikut alternatif jawaban yang telah disediakan, sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya. Titik tolak penyusunan instrumen/alat ukur penelitian adalah variabel-variabel yang telah

ditetapkan yaitu variabel Evaluasi kebijakan dan Kinerja. Dari variabel-variabel tersebut ditentukan indikator-indikator yang akan diukur, kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan.

3.2.11 Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang sah atau valid mempunyai validitas tinggi, sebaiknya alat ukur yang kurang sah/Valid berarti memiliki validitas rendah.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan, dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir, dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment Pearson*, sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum X_1 Y_1 - 1/n(\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{(\sum X_1^2 - 1/n(\sum X_1)^2)(\sum Y_1^2 - 1/n(\sum Y_1)^2)}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- $\sum X_1$ = Jumlah skor item
- $\sum Y_1$ = Jumlah skor total / seluruh item
- n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung nilai statistik uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = Nilai t hitung
- r = Koefisien korelasi hasil hitung
- n = Jumlah responden

Kaidah keputusan :

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\alpha}$, maka terima H_0 (alat ukur tidak valid)

$t_{\text{hitung}} > t_{\alpha}$, maka tolak H_0 (alat ukur valid)

3.2.12 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena alat ukur tersebut sudah baik. Reliabilitas artinya dapat dipercaya/ dapat diandalkan berarti alat ukur cukup baik, sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji reliabilitas internal, yaitu menganalisa reliabilitas alat ukur dari satu kali hasil pengukuran.

Adapun teknik yang akan digunakan adalah teknik belah dua dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xx} = \frac{2r_{12}}{1 - r_{12}}$$

Dimana :

r_{xx} = Koefisien reliabilitas

r_{12} = Korelasi Spearman Brown

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil hitung

n = Jumlah responden

3.2.13 Metode Analisa Data

Metode analisis data penelitian ini hendak melakukan analisis hubungan kausal antara Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dengan 6 (enam) dimensi

dengan Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) (Y). Rancangan uji hipotesis menggunakan uji statistik parametrik untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Uji statistik yang digunakan adalah analisis jalur.

Keseluruhan jawaban diklasifikasikan ke dalam 5 (lima) katagori, dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut :

- a. Katagori Sangat Baik : 5
- b. Katagori Baik : 4
- c. Katagori Cukup Baik : 3
- d. Katagori Tidak Baik : 2
- e. Katagori Sangat Tidak Baik : 1

Kemudian Hadi Sutrisno (2010 : 34) dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian yakni untuk mengkuantitatifkan data kualitatif maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi (5) dikurangi oleh skor terendah (1), kemudian dibagi oleh lima tingkat skala interval atau $(5-1) : 5 = 0,8$ sehingga diperoleh skala pembobotan sebagai berikut :

- a. Skor dari 1,00 - 1,80 menunjukkan penilaian sangat tidak baik.
- b. Skor dari 1,81 - 2,62 menunjukkan penilaian tidak baik.
- c. Skor dari 2,62 - 3,42 menunjukkan penilaian cukup baik.
- d. Skor dari 3,43 - 4,23 menunjukkan penilaian baik.
- e. Skor dari 4,24 - 5,00 menunjukkan penilaian sangat baik.

Prosentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai fluktuasinya dikalikan 100%. Jumlah responden = 54 orang, nilai skala pengukuran terbesar = 5, sedangkan skala

pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif terbesar $54 \times 5 = 270$, serta jumlah kumulatif nilai terkecil $54 \times 1 = 54$.

Adapun nilai prosentase terbesar yaitu $270/270 \times 100\% = 100\%$, sedangkan nilai prosentase terkecil adalah : $54/270 \times 100\% = 20\%$. Dari kedua nilai prosentase tersebut diperoleh nilai rentang yaitu : $100\% - 20\% = 80\%$, dan jika dibagi dengan 5 (lima) skala pengukuran, didapat nilai interval prosentase yaitu $80\% : 5 = 16\%$ diperoleh klasifikasi kriteria penilaian prosentase sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian Prosentase

No.	Interval Prosentase	Keterangan Jawaban
1.	20 – 35,99	Sangat tidak baik
2.	36 – 51,99	Tidak baik
3.	52 – 67,99	Cukup baik
4.	68 – 83,99	Baik
5.	84 – 100	Sangat baik

Sumber : Sutrisno Hadi (2010)

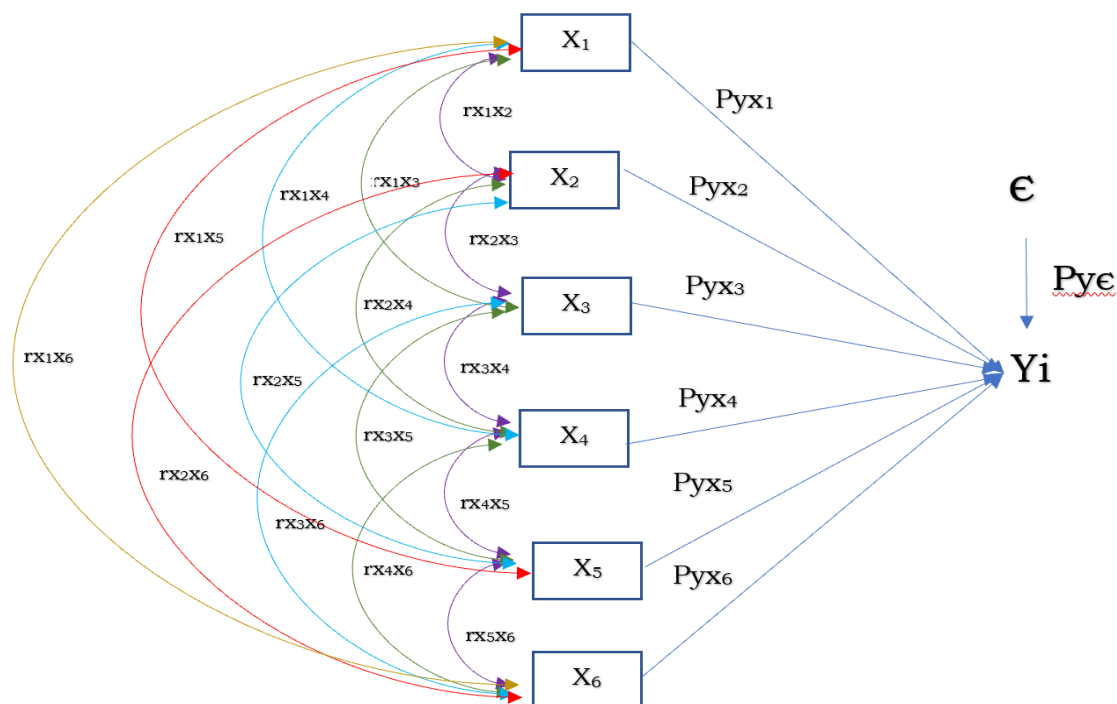
Prosedur yang akan ditempuh untuk menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Menghitung dan memeriksa kembali kelengkapan angket yang telah diisi oleh responden.
2. Memeriksa dan memberi skor pada jawaban responden.
3. Menguji hipotesis berdasarkan hasil pengolahan data.

Sehubungan data yang diperoleh berskala ordinal, sedangkan untuk pengujian analisis jalur skalanya interval, maka melalui *Methods of Successive Interval*, maka data hasil lapangan yang berskala ordinal diubah dan dinaikan menjadi skala interval, dengan rumus :

$$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density of lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area at below density upper limit} - \text{Area at below lower limit}}$$

Adapun bagan jalur hubungan kausal antara X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dan X_6 dengan Y sebagai berikut :



Gambar 3.2 Struktur Analisis Jalur

Py_{X_1} = Parameter struktural yang menunjukkan pengaruh X_1 terhadap Y

Py_{X_2} = Parameter struktural yang menunjukkan pengaruh X_2 terhadap Y

Py_{X_3} = Parameter struktural yang menunjukkan pengaruh X_3 terhadap Y

Py_{X_4} = Parameter struktural yang menunjukkan pengaruh X_4 terhadap Y

Py_{X_5} = Parameter struktural yang menunjukkan pengaruh X_5 terhadap Y

Py_{X_6} = Parameter struktural yang menunjukkan pengaruh X_6 terhadap Y

Py_{ϵ} = Parameter struktural yang menunjukkan pengaruh terhadap Y

rx_{ij} = Korelasi antara Variabel Bebas X_i dan X_j

rx_{iy} = Korelasi antara Variabel Bebas X_i dengan Variabel Terikat Y .

Maka dalam pengujiannya menggunakan analisis jalur dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural yaitu :

$$Y = P_{YX_1}X_1 + P_{YX_2}X_2 + P_{YX_3}X_3 + P_{YX_4}X_4 + P_{YX_5}X_5 + P_{YX_6}X_6 + \epsilon$$

2. Menghitung korelasi antar variabel bebas X_1 serta korelasi antar variabel bebas X_1 dengan variabel terikat Y .

$$r_{X_i X_j} = \frac{\sum X_i X_j - 1/n(\sum X_i)(\sum X_j)}{\left[\sum X_i^2 - 1/n(\sum X_i)^2 \right] \left[\sum X_j^2 - 1/n(\sum X_j)^2 \right]}$$

$$r_{X_i Y} = \frac{\sum X_i Y - 1/n(\sum X_i)(\sum Y)}{\left[\sum X_i^2 - 1/n(\sum X_i)^2 \right] \left[\sum Y^2 - 1/n(\sum Y)^2 \right]}$$

3. Menyusun matriks korelasi antar variabel bebas X_1 serta vector korelasi antar variabel bebas X_1 dengan Y .

$$R_x = \begin{pmatrix} 1 & \Gamma_{X_1 X_2} & \Gamma_{X_1 X_3} & \Gamma_{X_1 X_4} & \Gamma_{X_1 X_5} & \Gamma_{X_1 X_6} \\ \Gamma_{X_2 X_1} & 1 & \Gamma_{X_2 X_3} & \Gamma_{X_2 X_4} & \Gamma_{X_2 X_5} & \Gamma_{X_2 X_6} \\ \Gamma_{X_3 X_1} & \Gamma_{X_3 X_2} & 1 & \Gamma_{X_3 X_4} & \Gamma_{X_3 X_5} & \Gamma_{X_3 X_6} \\ \Gamma_{X_4 X_1} & \Gamma_{X_4 X_2} & \Gamma_{X_4 X_3} & 1 & \Gamma_{X_4 X_5} & \Gamma_{X_4 X_6} \\ \Gamma_{X_5 X_1} & \Gamma_{X_5 X_2} & \Gamma_{X_5 X_3} & \Gamma_{X_5 X_4} & 1 & \Gamma_{X_5 X_6} \\ \Gamma_{X_6 X_1} & \Gamma_{X_6 X_2} & \Gamma_{X_6 X_3} & \Gamma_{X_6 X_4} & \Gamma_{X_6 X_5} & 1 \end{pmatrix}$$

$$\begin{pmatrix} r_{X_1 Y} \\ r_{X_2 Y} \\ r_{X_3 Y} \\ r_{X_4 Y} \end{pmatrix}$$

$$R_y =$$

$$=$$

4. Menghitung matriks invers (kebalikan) dari R_x yaitu R_x^{-1} :

$$R_x^{-1} = \begin{pmatrix} C11 & C12 & C13 & C14 & C15 \\ & C16 & & & \\ C21 & C22 & C23 & C24 & C25 \\ & C26 & & & \\ C31 & C32 & C33 & C34 & C35 \\ & C36 & & & \\ C41 & C42 & C43 & C44 & C45 \end{pmatrix}$$

5. Menghitung koefisien jalur P_{Yxi}

$$P_{y_{x1}} = R_x^{-1} R_y ; (i = 1, 2, 3, 4, 5, 6)$$

$$\begin{pmatrix} C11 & C12 & C13 & C14 & C15 \\ & C16 & & & \\ C21 & C22 & C23 & C24 & C25 \\ & C26 & & & \\ C31 & C32 & C33 & C34 & C35 \\ & C36 & & & \\ C41 & C42 & C43 & C44 & C45 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} r_{x_1y} \\ r_{x_2y} \\ r_{x_3y} \\ r_{x_4y} \end{pmatrix}$$

$$R_x^{-1} =$$

6. Menghitung koefisien determinasi $R^2_y (X_1, X_2, \dots, X_6)$ yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ terhadap Y yaitu :

$$R^2_y (X_1, X_2, \dots, X_5) = \sum_{i=1}^5 P_{yxi} r_{xiy}$$

7. Menghitung pengaruh variabel lain di luar X_i yaitu :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_y (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)}$$

8. Menguji koefisien jalur secara simultan dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_y (X_1, X_2, \dots, X_6)}{K[1 - R^2_y (X_1, X_2, \dots, X_6)]}$$

Keputusan :

$$\text{Bila } F \begin{cases} \leq F\alpha; \{k; n-k-1\} \rightarrow \text{terima } H_0 (n, s) \\ > F\alpha; \{k; n-k-1\} \rightarrow \text{tolak } H_0(s) \end{cases}$$

9. Menguji secara parsial melalui uji t

$$F = \frac{P_{yX_i}}{\sqrt{\frac{[(1 - R^2_y (X_1, X_2, \dots, X_5))] C_{ii}}{n-k-1}}}$$

Keputusan / Kriteia Uji :

$$\text{Bila } t \begin{cases} \leq t_{\alpha; \{k; n-k-1\}} \rightarrow \text{terima } H_0 \\ > t_{\alpha; \{k; n-k-1\}} \rightarrow \text{tolak } H_0 \end{cases}$$

Dengan formula hipotesis :

- a. $H_0 : P_{yX_1} = 0$ vs $H_1 : P_{yX_1} > 0$
- b. $H_0 : P_{yX_2} = 0$ vs $H_1 : P_{yX_2} > 0$
- c. $H_0 : P_{yX_3} = 0$ vs $H_1 : P_{yX_3} > 0$
- d. $H_0 : P_{yX_4} = 0$ vs $H_1 : P_{yX_4} > 0$
- e. $H_0 : P_{yX_5} = 0$ vs $H_1 : P_{yX_5} > 0$
- f. $H_0 : P_{yX_6} = 0$ vs $H_1 : P_{yX_6} > 0$

10. Menghitung pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*).

a. Pengaruh langsung

$$\leftarrow Y \leftarrow X_1 \quad Y = (P_{yxi})^2$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\leftarrow Y \leftarrow X_1 \Omega X_j \quad Y = P_{yxi} r_{xixj} P_{yxj}$$

c. Besarnya pengaruh total yaitu

$$(P_{yxi})^2 + P_{yxi} r_{xixj} P_{yxj}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini responden yang diteliti adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Kabupaten Indramayu terdiri dari 76 pegawai, yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan di seluruh Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Indramayu.

Selanjutnya teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner (angket) sebagaimana pada Lampiran 1 yang berupa pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya tentang evaluasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai menurut teori William Dunn sebagai variabel tetap (X). Jumlah pertanyaan kuisioner untuk variabel tetap X_1 yaitu efektifitas sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, variabel tetap X_2 yaitu efisiensi sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, variabel tetap X_3 yaitu kecukupan sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, variabel tetap X_4 yaitu perataan sebanyak 2 (dua) pertanyaan, variabel tetap X_5 yaitu responsivitas sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, variabel tetap X_6 yaitu ketepatan sebanyak 2 (dua) pertanyaan. Sedangkan untuk variabel bebas (Y) yaitu pertanyaan tentang Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), meliputi: jumlah pertanyaan kuisioner untuk variabel bebas Y_1 yaitu pertanyaan tentang faktor Individu sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, Y_2 yaitu pertanyaan tentang Faktor Psikologis sebanyak 5 (lima)

pertanyaan, Y_3 yaitu pertanyaan tentang Faktor Organisasi sebanyak 5 (lima) pertanyaan.

Adapun secara keseluruhan hasil jawaban kuesioner dari para responden terdapat pada tabel hasil penelitian yang ditampilkan pada Lampiran 2.

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas atas jawaban responden telah disajikan pada tabel 4.1 dan Uji Reliabilitas atas jawaban responden disajikan pada tabel 4. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh pertanyaan pada kuesioner, diperoleh bahwa jawaban atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner merupakan data yang valid, Uji Reliabilitas menunjukkan nilai > 0.226 sehingga dapat diartikan bahwa kuesioner tersebut dapat menghasilkan data yang konsisten

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menguji apakah instrument yang dimaksud untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0.749	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.2	0.668	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.3	0.762	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.1	0.759	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.2	0.912	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)

X2.3	0.942	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.1	0.881	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.2	0.846	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.3	0.811	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X4.1	0.856	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X4.2	0.840	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X5.1	0.913	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X5.2	0.893	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X5.3	0.922	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X6.1	0.739	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
X6.2	0.935	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.1	0.749	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.2	0.811	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y1.3	0.675	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y2.1	0.839	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y2.2	0.922	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y2.3	0.883	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y2.4	0.466	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y2.5	0.652	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y3.1	0.795	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y3.2	0.909	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y3.3	0.607	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y3.4	0.712	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)

Y3.5	0.874	0.226	Valid (R Hitung > R Tabel)
------	-------	-------	----------------------------

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas untuk Efektivitas

EFEKTIVITAS (X1)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Efektivitas
X1.1	Pearson Correlation	1	,168	,528**	,749**
	Sig. (2-tailed)		,147	,000	,000
	N	76	76	76	76
X1.2	Pearson Correlation	,168	1	,188	,668**
	Sig. (2-tailed)	,147		,104	,000
	N	76	76	76	76
X1.3	Pearson Correlation	,528**	,188	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,104		,000
	N	76	76	76	76
Efektivitas	Pearson Correlation	,749**	,668**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

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

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas untuk Efisiensi

EFISIENSI (X2)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	Efisiensi
X2.1	Pearson Correlation	1	,461**	,629**	,759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
X2.2	Pearson Correlation	,461**	1	,842**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76

X2.3	Pearson Correlation	,629**	,842**	1	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76
Efisiensi	Pearson Correlation	,759**	,912**	,942**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

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

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas untuk Kecukupan

KECUKUPAN (X3)

		Correlations			
		X3.1	X3.2	X3.3	Kecukupan
X3.1	Pearson Correlation	1	,666**	,557**	,881**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
X3.2	Pearson Correlation	,666**	1	,500**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76
X3.3	Pearson Correlation	,557**	,500**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76
Kecukupan	Pearson Correlation	,881**	,846**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

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

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas untuk Perataan

PERATAAN (X4)

		Correlations		
		X4.1	X4.2	Perataan
X4.1	Pearson Correlation	1	,440**	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	76	76	76
X4.2	Pearson Correlation	,440**	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	76	76	76
Perataan	Pearson Correlation	,856**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	76	76	76

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

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas untuk Responsivitas

RESPONSIVITAS (X5)

		Correlations			
		X5.1	X5.2	X5.3	Responsivitas
X5.1	Pearson Correlation	1	,693**	,768**	,913**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
X5.2	Pearson Correlation	,693**	1	,764**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76
X5.3	Pearson Correlation	,768**	,764**	1	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000

	N	76	76	76	76
Responsivitas	Pearson Correlation	,913**	,893**	,922**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

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

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas untuk Ketepatan

KETEPATAN (X6)

		Correlations		
		X6.1	X6.2	Ketepatan
X6.1	Pearson Correlation	1	,739**	,935**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	76	76	76
X6.2	Pearson Correlation	,739**	1	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	76	76	76
Ketepatan	Pearson Correlation	,935**	,930**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	76	76	76

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

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas untuk Kinerja Pegawai

KINERJA PEGAWAI (Y)

		Correlations													Kinerja
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	
Y1.1	Pearson Correlation	1	,677**	,513**	,568**	,647**	,631**	,290*	,401**	,490**	,593**	,436**	,556**	,563**	,749**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.2	Pearson Correlation	,677**	1	,588**	,665**	,708**	,680**	,284*	,296**	,598**	,787**	,403**	,669**	,717**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,013	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.3	Pearson Correlation	,513**	,588**	1	,543**	,682**	,633**	,259*	,605**	,616**	,593**	-,005	,301**	,588**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,024	,000	,000	,000	,968	,008	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2.1	Pearson Correlation	,568**	,665**	,543**	1	,796**	,711**	,390**	,546**	,660**	,735**	,514**	,524**	,720**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2.2	Pearson Correlation	,647**	,708**	,682**	,796**	1	,893**	,280*	,686**	,695**	,924**	,413**	,625**	,904**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2.3	Pearson Correlation	,631**	,680**	,633**	,711**	,893**	1	,254*	,689**	,679**	,827**	,439**	,567**	,817**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,027	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2.4	Pearson Correlation	,290*	,284*	,259*	,390**	,280*	,254*	1	,129	,451**	,300**	,437**	,123	,246*	,466**
	Sig. (2-tailed)	,011	,013	,024	,001	,014	,027		,268	,000	,009	,000	,288	,032	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2.5	Pearson Correlation	,401**	,296**	,605**	,546**	,686**	,689**	,129	1	,481**	,597**	,176	,336**	,647**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,268		,000	,000	,129	,003	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3.1	Pearson Correlation	,490**	,598**	,616**	,660**	,695**	,679**	,451**	,481**	1	,679**	,456**	,462**	,598**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3.2	Pearson Correlation	,593**	,787**	,593**	,735**	,924**	,827**	,300**	,597**	,679**	1	,457**	,664**	,920**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3.3	Pearson Correlation	,436**	,403**	-,005	,514**	,413**	,439**	,437**	,176	,456**	,457**	1	,527**	,403**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,968	,000	,000	,000	,000	,129	,000	,000		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3.4	Pearson Correlation	,556**	,669**	,301**	,524**	,625**	,567**	,123	,336**	,462**	,664**	,527**	1	,628**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,288	,003	,000	,000	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3.5	Pearson Correlation	,563**	,717**	,588**	,720**	,904**	,817**	,246*	,647**	,598**	,920**	,403**	,628**	1	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,032	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Kinerja	Pearson Correlation	,749**	,811**	,675**	,839**	,922**	,883**	,466**	,652**	,795**	,909**	,607**	,712**	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Berdasarkan tabel 4.1, 4.2, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 dan 4.8 menunjukkan bahwa r korelasi *product moment*, hasil r table adalah signifikan untuk tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan valid, sehingga instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Hasil Uji Reliabilitas

HASIL UJI RELIABILITAS VAR X (CRONBACH ALPHA 0,7)

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas variabel Efektivitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,691	2

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas variabel Efisiensi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,824	3

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecukupan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	13

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perataan (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,610	2

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Responsivitas (X5)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,892	3

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Ketepatan (X6)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,850	2

HASIL UJI RELIABILITAS VAR Y (CRONBACH ALPHA 0,7)

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,931	13

Disebut reliabel ketika *cronbach's alpha* > 0,7 untuk Variabel X1 (Efektivitas) dan X4 (Perataan) *cronbach's alpha* < 0,7 yaitu 0,691 dan 0,610 sedangkan X2 (Efisiensi), X3

(Kecukupan), X5 (Responsivitas) dan X6 (Ketepatan) dan kinerja pegawai *cronbach's alpha* >0,7 yang artinya hasil penelitian ini masih reliabel.

4.1.3. Uji Korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²)

Uji korelasi untuk melihat seberapa besar pengaruh dan hubungan kedua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, baik secara sendiri maupun secara bersama-sama.

Fungsi dari uji (r²) yaitu untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinan dinyatakan dalam angka prosentase yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r²).

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi Parsial

		Correlations						
		Efektivitas	Efisiensi	Kecukupan	Perataan	Responsivitas	Ketepatan	Kinerja
Efektivitas	Pearson Correlation	1	,766**	,566**	,609**	,684**	,731**	,791**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Efisiensi	Pearson Correlation	,766**	1	,485**	,685**	,741**	,767**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Kecukupan	Pearson Correlation	,566**	,485**	1	,654**	,358**	,380**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,001	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Perataan	Pearson Correlation	,609**	,685**	,654**	1	,573**	,555**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Responsivitas	Pearson Correlation	,684**	,741**	,358**	,573**	1	,787**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Ketepatan	Pearson Correlation	,731**	,767**	,380**	,555**	,787**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Kinerja	Pearson Correlation	,791**	,778**	,581**	,788**	,763**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76

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

Pada Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi Parsial hasil dari semua Sig. (2-tailed) 0,00 < 0,05 artinya X1, X2, X3, X4, X5 dan X6 mempunyai hubungan signifikan dengan Y derajat hubungan/seberapa kuat pengaruh terlihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Derajat Hubungan antara Variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6 dan Y

Dimensi	Korelasi	Hasil
Efektifitas	79%	Kuat
Efisiensi	77%	Kuat
Kecukupan	58%	Cukup Kuat
Perataan	78%	Kuat
Responsivitas	76%	Kuat
Ketepatan	73%	Kuat

Tabel 4.18
Hasil Uji Korelasi masing-masing dimensi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.906 ^a	.821	.805	2,435	.821	52,739	6	69	.000

a. Predictors: (Constant), Ketepatan, Kecukupan, Perataan, Efektifitas, Responsivitas, Efisiensi

Pada Tabel 4.18 untuk Nilai korelasi (R) sebesar 0,906 dan Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,821. Berdasarkan kriteria hubungan yang dapat digunakan sebagai pedoman umum, menunjukkan bahwa variabel Evaluasi Kebijakan dan variabel kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat karena diantara nilai 0,800-1. Dan bahwa Evaluasi Kebijakan berpengaruh sebesar 82,1% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.1.4. Uji Anova

Tabel 4.19
Hasil Uji Anova

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1876,275	6	312,713	52,739	,000 ^b
	Residual	409,133	69	5,929		
	Total	2285,408	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Ketepatan, Kecukupan, Perataan, Efektivitas, Responsivitas, Efisiensi

Uji simultan (anova) ini digunakan karena model penelitian berbentuk $Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+eX_4$. Nilai $df_1=6$ dan $df_2=69$. Oleh karena itu menggunakan f tabel didapat angka 2,233. Dari analisis diperoleh F hitung sebesar 52,739 sehingga F hitung $>$ F tabel, yang artinya Evaluasi Kebijakan Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketepatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai.

4.1.5. Uji F Hitung

Pengujian t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas (Evaluasi Kebijakan Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketepatan) terhadap variabel tidak bebas (Kinerja Pegawai). Dengan demikian dapat diketahui apakah pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kaidah hasil perhitungan nilai hitung yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai tabel pada taraf nyata sebesar $\alpha = 0,05$ atau 5% dan deret derajat kebebasan (df) sebesar $N-2$ setelah dibandingkan kemudian diambil keputusan dengan kaidah sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh signifikan.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh signifikan.

Uji Regresi Sederhana digunakan untuk mengestimasi variabel X memiliki hubungan yang searah dengan variabel Y ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+eX_4$).

Tabel 4.20
Hasil Uji F Hitung

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,251	3,281		,686	,495
	Efektivitas	1,357	,435	,285	3,118	,003
	Efisiensi	,158	,335	,047	,473	,637
	Kecukupan	,096	,210	,033	,459	,648
	Perataan	2,005	,433	,380	4,632	,000
	Responsivitas	,980	,346	,254	2,834	,006
	Ketepatan	,357	,551	,062	,648	,519

a. Dependent Variable: Kinerja

Model penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, sehingga rumusnya adalah $Y=2,251 - 1,357X_1 + 0,158X_2 + 0,096X_3 + 2,005X_4 + 0,980X_5 + 0,357X_6$. Nilai positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika Evaluasi kebijakan naik maka kinerja pegawai juga naik. Nilai negatif menunjukkan sebaliknya (hubungan terbalik). Dari model di atas menunjukkan bahwa evaluasi kebijakan efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas dan ketepatan menunjukkan arah yang positif. Semakin tinggi evaluasi kebijakan efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas dan ketepatan mengakibatkan kinerja pegawai naik.

Sedangkan untuk uji pengaruh dapat dilihat pada uji t. Dari T tabel untuk tingkat signifikansi 5% sebesar 1,666. Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa t hitung secara berturut-turut dari X1, X2, X3, X4, X5 dan X6 (evaluasi kebijakan efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas dan ketepatan) sebesar 3,118, 0,473,

0,459, 4,632, 2,834 dan 0,648. Dari nilai ini menunjukkan bahwa X2, X3, dan X6 nilainya di bawah 1,666 sedangkan untuk X1, X4 dan X5 di atas 1,666. Hal ini berarti bahwa evaluasi kebijakan Efektivitas, Perataan dan Responsivitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Indramayu, maka diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Indramayu.

- Secara keseluruhan bahwa evaluasi kebijakan berpengaruh sebesar 82,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Namun demikian setiap evaluasi kebijakan mempunyai nilai pengaruh masing-masing. Hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan hasil uji t = hitung secara berturut-turut dari X1, X2, X3, X4, X5 dan X6 (Evaluasi Kebijakan Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketepatan) sebesar 3,118, 0,473, 0,459, 4,632, 2,834 dan 0,648. T tabel 1,666.
- Evaluasi Kebijakan Efektivitas t hitung = 3,118 > t tabel = 1,666 ; artinya Ho di tolak dan Ha diterima, Efektivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Evaluasi Kebijakan Efisiensi t hitung = 0,473 < t tabel = 1,666; artinya Ho di tolak dan Ha diterima, Efisiensi tidak memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Evaluasi Kebijakan Kecukupan t hitung = 0,459 < t tabel = 1,666; artinya Ho di tolak dan Ha diterima, Kecukupan tidak memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Evaluasi Kebijakan Perataan t hitung = 4,632 > t tabel = 1,666; artinya H_0 di tolak dan H_a diterima, Perataan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai,
- Evaluasi Kebijakan Responsivitas t hitung = 2,834 > t tabel = 1,666; artinya H_0 di tolak dan H_a diterima, Responsivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Evaluasi Kebijakan Ketepatan t hitung = 0,648 < t tabel = 1,666; artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, Ketepatan tidak memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap kinerja pegawai

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, supaya menjadi lebih baik penulis menyarankan bahwa setiap Kebijakan yang diambil untuk Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Kinerja lebih mempertimbangkan faktor efisiensi, kecukupan dan ketepatan karena hasil dari penelitian yang kurang signifikan. Sehingga saran peneliti untuk lebih dipertimbangkan kembali pada saat membuat kebijakan, sehingga akan berpengaruh positif pada kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu dan tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Afifuddin. 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Al Rasyid, Harun, 1994, *Statistika Sosial*, (penyunting ; Teguh Krismantoro), Bandung : Puncasarjana UNPAD.
- Atmosudirdjo. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : STIA-Lembaga Administrasi Niaga Press.
- Badjuri dan Yuwono. 2002. *Kebijakan Publik Konsep dan Strategi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cresswell, John W, 2014, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Danim, Sudarwan. 2000. *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darwin, Muhadjir, 2003. *Implementasi Kebijakan. Modul Pelatihan Teknik dan Manajemen Kebijakan Publik*, Yogyakarta: UGM.
- Dunn, William. 2003. *Analisis Kebijakan Public*. Yogyakarta: Gadjahmada Press. Edi. Suharto, 2007. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Gerston, L.N, 1992. *Public Policy Making in a Democratic Society: A Guide to Civic Engagement*. New York : M.E. Sharp Inc.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gaya Media. Inu
- Kencana Syafiie. 2013. *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Juliartha, Edward, 2009. *Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Trio Rimba Persada.
- Keban, Yeremias T, 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Nawawi, Ismail, 2009. *Perilaku Administrasi, Kajian Paradigma, Konsep, Teori dan Pengantar Praktik*. Surabaya: ITS Press.
- Nugroho, Riant. 2009. *Public Policy (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nurcholis, Hanif. 2007. *Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful, 2017. *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja , Cetakan Kedua*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2009. *Administrasi Pembangunan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- _. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. Sutrisno,
- E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

B. Jurnal/ Tesis

- Eva Susanti, “Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2020)”, *Tesis Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Pekanbaru Riau*, Tahun 2020

Maulya Naifah Mustakim Pakihi, “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto”, *Jurnal: Ilmu Administrasi Negara*, Volume 3, Nomor 1, Februari 2022

Trisna Rama F. L., dan Reni Rosari, “Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan”, *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, 2021.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indramayu Tahun 2023.

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 13 Tahun 2023 terhadap Kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) di Inspektorat Kabupaten Indramayu?"

Identitas Responden

Jenis kelamin :

Jabatan :

Bagian :

Pangkat/Golongan :

Pendidikan terakhir :

Mohon dijawab pertanyaan di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (x) pada kotak yang disediakan atas pertanyaan yang disajikan, penulis menjamin kerahasiaan, data yang diperoleh hanya untuk kepentingan akademis.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TAP = Tidak Ada pendapat

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	TAP	TS	STS
Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (X)						
A. Efektivitas (X₁)						
1	Apakah pegawai Inspektorat telah memahami dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik					
2	Apakah TPP yang diberikan sudah sesuai dengan tugas yang dikerjakannya					
3	Apakah pegawai Inspektorat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
B. Efisiensi (X₂)						
1	Apakah pegawai Inspektorat dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan					
2	Apakah seluruh tugas yang ada di Inspektorat dapat diselesaikan dengan sumber daya yang ada					
3	Apakah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
C. Kecukupan (X₃)						
1	Apakah pemberian TPP untuk pegawai Inspektorat sudah sesuai dengan beban kerja					
2	Apakah pelaksanaan pemberian TPP untuk pegawai Inspektorat telah dipenuhi dengan anggaran yang cukup					
3	Apakah pemberian TPP untuk pegawai Inspektorat telah memenuhi kriteria kelas jabatan yang telah ditetapkan oleh Peraturan perundang-undangan					
D. Perataan (X₄)						

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	TAP	TS	STS
1	Apakah pemberian TPP kepada seluruh pegawai Inspektorat sesuai dengan porsinya					
2	Apakah pegawai Inspektorat telah menerima tugas dan tanggungjawabnya secara berjenjang (cascading).					
E. Responsivitas (X₅)						
1	Apakah pegawai Inspektorat memiliki kemauan mengerjakan pekerjaannya					
2	Apakah pegawai Inspektorat memiliki komitmen mengerjakan pekerjaannya					
3	Apakah pegawai Inspektorat memiliki Tanggungjawab mengerjakan pekerjaannya.					
F. Ketepatan (X₆)						
1	Apakah hasil pekerjaan dari pegawai Inspektorat telah dikerjakan dengan baik sesuai dengan mutu standar APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah)					
2	Apakah hasil pekerjaan dari pegawai Inspektorat telah dikerjakan dengan benar					

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	TAP	TS	STS
	sesuai dengan kriteria dalam peraturan perundang-undangan					
Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Y)						
G. Faktor Individu (Y₁)						
1	Apakah pegawai inspektorat sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, benar, dan tepat waktu.					
2	Apakah pegawai Inspektorat telah memenuhi kompetensi jabatannya sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan dalam pedoman analisis jabatan yang telah ditetapkan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.					
3	Apakah pegawai Inspektorat telah memiliki toleransi dengan keberagaman ras, suku, dan agama					
H. Faktor Psikologis (Y₂)						
1	Apakah pegawai Inspektorat dapat menginterpretasikan tugas yang didelegasikan oleh pimpinan dengan baik					
2	Apakah pegawai Inspektorat telah mematuhi aturan disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ASN yang berlaku					
3	Apakah pegawai Inspektorat memiliki integritas sebagai pegawai dalam melaksanakan tugas					

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	TAP	TS	STS
4	Apakah pegawai Inspektorat bisa memperbaiki atau tidak mengulangi kesalahan yang sama.					
5	Apakah pegawai Inspektorat memiliki motivasi bekerja yang baik setelah diberikan TPP yang sesuai dengan beban kerja					
I. Faktor Organisasi (Y₃)						
1	Apakah Inspektorat telah menyediakan sarana dan prasaranan yang memenuhi standar kuantitas dan kualitas					
2	Apakah para pimpinan dan atau pemangku jabatan di Inspektorat telah mendistribusikan dan mendelegasikan tugas dan tanggungjawabnya secara berjenjang (cascading).					
3	Apakah Inspektorat telah menerapkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan atau berkinerja dengan baik					
4	Apakah SOTK di Inspektorat telah memadai					
5	Apakah telah memiliki tugas dan fungsi yang jelas untuk masing-masing pegawai					

Lampiran 2 Tabel Hasil Kuesioner

No. Responden	X1 (Efektivitas)			X2 (Efisiensi)			X3 (Kecukupan)			X4 (Perataan)		X5 (Responsi)	
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5
5	5	3	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5
6	5	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	5
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
10	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5
11	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	2	4	5	3	4	2	2	2	4	4	4	4
22	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
23	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4
41	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4

