

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA ASN DENGAN
NON-ASN DI KABUPATEN LUWU UTARA STUDI
KASUS KANTOR KECAMATAN BAEBUNTA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

SARMILA

20 0403 0113

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA ASN DENGAN
NON-ASN DI KABUPATEN LUWU UTARA STUDI
KASUS KANTOR KECAMATAN BAEBUNTA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

SARMILA

20 0403 0113

Pembimbing:

NURDIN BATJO, S.PT., M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sarmila
NIM : 2004030113
Fakultas : *Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN PALOPO*
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2 Desember 2024



membuat pernyataan,

Sarmila

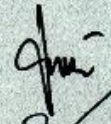
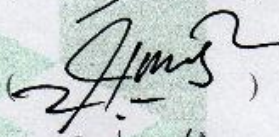
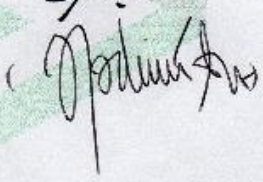
NIM : 20 0403 011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Perbandingan Kinerja ASN dengan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara Studi Kasus Kantor Kecamatan Baebunta yang ditulis oleh Sarmila Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030113, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 29 November 2024 Miladiyah bertepatan dengan 27 Jumadil Awal 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 2 Desember 2024

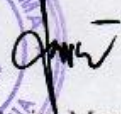
TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Penguji I | () |
| 4. Akbar Sabani, S.E.I., M.E. | Penguji II | () |
| 5. Nurdin Batjo, S.P.T., M.M. | Pembimbing | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah



Akbar Sabani, S.E.I., M.E.
NIP 2005048501

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ (ا مَا بَعْدُ)

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja ASN dengan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara (Studi Kasus Kantor Kecamatan Baebunta)” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus untuk orang tua peneliti ayahanda Alimuddin dan ibunda Hasnawati yang telah membesarkan peneliti, membimbing hingga sampai pada tahap ini, membantu dan mendoakan, mudah-mudahan Allah SWT. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

Selanjutnya, peneliti juga menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M. Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. Munir Yusuf, M.Pd., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan Dr. Masruddin, S.S., M. Hum., dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag., M. HI., yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu Institut Agama Islam Negeri Palopo.
2. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, beserta Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, S.EI., M.EI., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M., dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A.
3. Akbar Sabani, S.E.I., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah beserta para Dosen dan Staf yang telah banyak memberi arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Nurdin Batjo, S.PT., M.M. dan Jabaluddin Hamud, S.TP., M.M. selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Dr. Fasiha, S.E.I., M.El. selaku dosen penguji I, dan Akbar Sabani, S.E.I., M.E. selaku penguji II yang telah banyak memberi arahan dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Nurdin Batjo, S.PT., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan, beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala pimpinan kantor Camat Baebunta, serta Pegawai kantor Camat Baebunta, yang baik dan juga telah menerima peneliti melakukan penelitian di kantor Kecamatan Baebunta yang telah membantu peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Saudara- saudara dan keluarga besar yang selama ini memberikan doa, motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2020 Khususnya kelas MBS D yang yang selalu membantu, memberikan motivasi, berbagi keceriaan, suka dan duka selama kuliah, terimakasih banyak atas perjuangan dan kebersamaan kita, semoga tak akan pernah terlupakan.

12. Keluarga besar Baznas Kabupaten Luwu Timur, yang telah memberi pengalaman berharga selama magang.

13. Teman-teman Pejuang S.E, sahabatku terkasih yang tidak bisa kusebutkan namanya yang sudah sangat banyak membantu serta memberikan dukungannya (support system).

14. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsi kepada peneliti selama kuliah dan penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan sistem ekonomi Islam dan semoga usaha peneliti bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

Palopo, 2 Desember 2024

Peneliti

Sarmila

NIM.2004030113

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُوْ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hau-la*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِى	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِيْ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُوْ	<i>dammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya

adalah [h]. Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudhah al-atḥfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādḥilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعِمُّ : *na'ima*

أَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*, maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba 'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafaz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullāh*

بِاللَّهِ *billah*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah* ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḏān al-laḏī unzila fihi al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfi

Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī'al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta‘ala
SAW.	= Shallallahu ‘Alaihi Wasallam
as	= ‘alaihi as-salam
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Islam
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali ‘Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat
UU	= Undang-undang

C. Daftar Istilah

<i>Ability</i>	= Kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan berbagai tindakan
<i>Motivation</i>	= Dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berfikir dengan tujuan tertentu
<i>Performance</i>	= Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya
<i>Power</i>	= Kekuatan dan kecepatan yang dilakukan secara bersama-sama
<i>Skill</i>	= Kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	xi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori	10
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Instrumen Penelitian.....	27
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	28
H. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Gambaran Umum Daerah Penelitian	33

B. Hasil Penelitian	36
C. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	73
A. Simpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

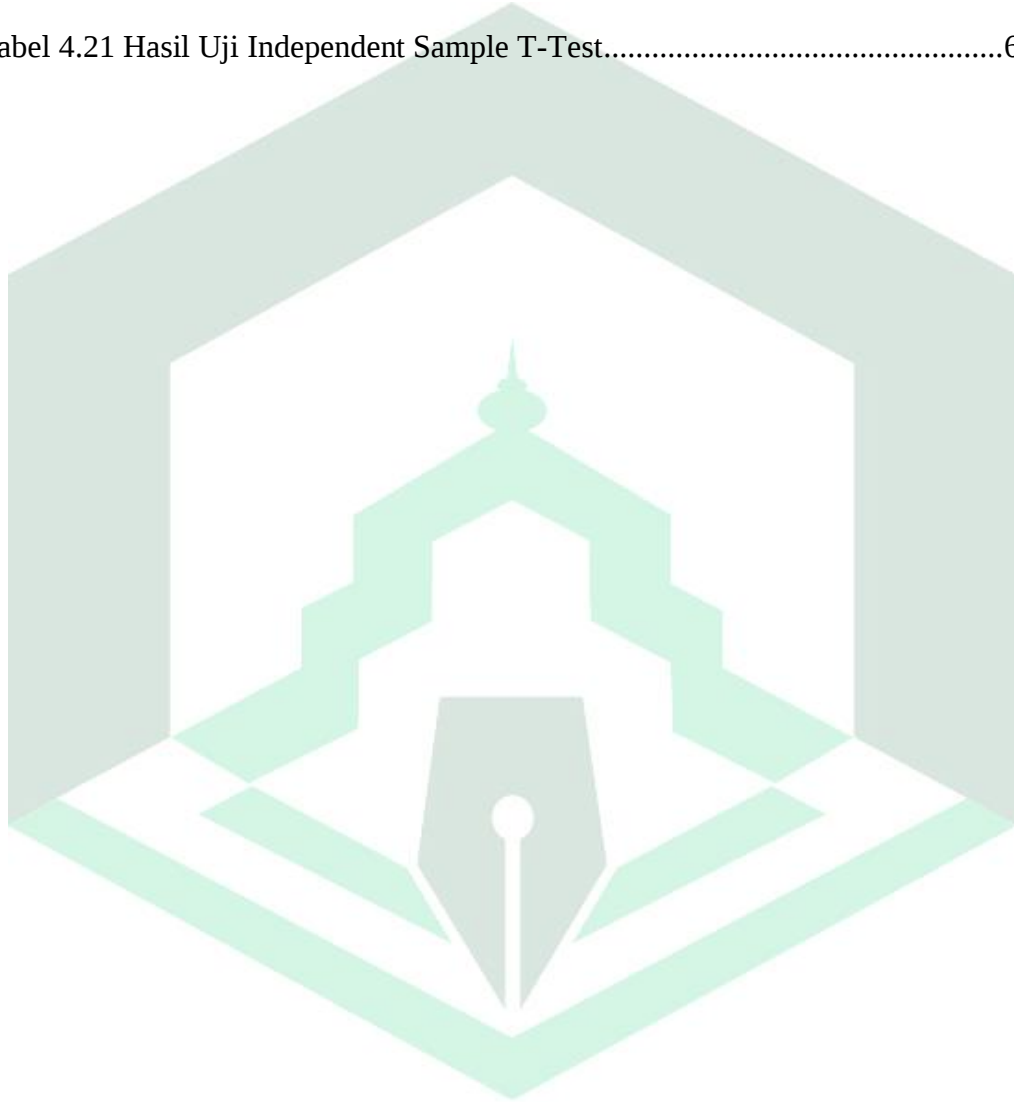
Kutipan ayat QS. Al-Ahqaf/46: 19.....	19
---------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

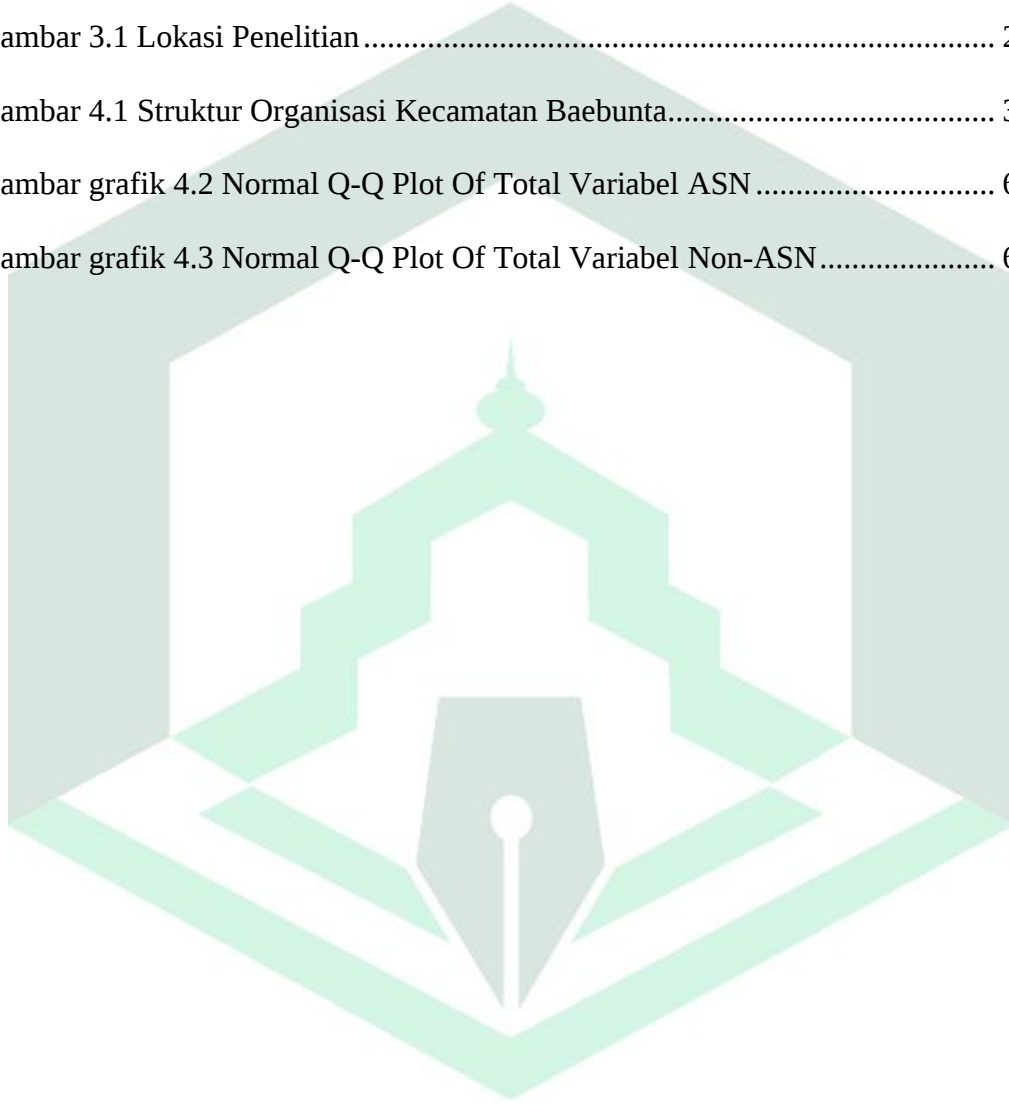
Tabel 1.1 Data Jumlah ASN dan Non-ASN di Luwu Utara	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional	24
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban	27
Tabel 3.3 Kategorisasi Acuan Patokan	30
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	37
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Kualitas Kerja Pegawai ASN	38
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Kuantitas Kerja Pegawai ASN	40
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Ketepatan Waktu Kerja Pegawai ASN.....	42
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Efektivitas Pegawai ASN.....	43
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Kemandirian Pegawai ASN.....	45
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Kualitas Kerja Pegawai Non-ASN.....	46
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Kuantitas Kerja Pegawai Non-ASN.....	48
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Ketepatan Waktu Kerja Pegawai Non-ASN.....	50
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Efektivitas Kerja Pegawai Non-ASN.....	52
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban kemandirian Kerja Pegawai Non-ASN.....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.15 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja ASN.....	58
Tabel 4.16 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja ASN.....	59
Tabel 4.17 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Non-ASN.....	60

Tabel 4.18 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Non-ASN.....	61
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Homogenitas.....	64
Tabel 4.21 Hasil Uji Independent Sample T-Test.....	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 3.1 Lokasi Penelitian.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Baebunta.....	35
Gambar grafik 4.2 Normal Q-Q Plot Of Total Variabel ASN.....	63
Gambar grafik 4.3 Normal Q-Q Plot Of Total Variabel Non-ASN.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Pernyataan Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Olah Data SPSS
- Lampiran 5 Dokumentasi
- Lampiran 6 SK Pembimbing
- Lampiran 7 Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Sarmila, 2024. “*Analisis Perbandingan Kinerja ASN dengan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara Studi Kasus Kantor Kecamatan Baebunta*”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurdin Batjo.

Skripsi ini membahas tentang analisis perbandingan kinerja Pegawai ASN dengan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara Studi kasus kantor Kecamatan Baebunta. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui gambaran kinerja Pegawai ASN dengan Non-ASN di kantor Kecamatan Baebunta, dan untuk mengetahui adakah perbedaan kinerja Pegawai ASN dengan Non-ASN di kantor Kecamatan Baebunta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif yang bertujuan untuk membandingkan dua variabel menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode survei. Populasinya adalah pegawai ASN dan Non-ASN kantor Kecamatan Baebunta yang berjumlah 46 sampel dengan menggunakan sampel jenuh, data diperoleh melalui kuesioner. Selanjutnya data dianalisis dan diuji menggunakan uji *Independent sample t test* dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai ASN diperoleh nilai rata-rata yaitu 90.18 dengan hasil persentase 64.29% tergolong dalam kategori baik dan 35.71% tergolong dalam kategori cukup. Kinerja Pegawai Non-ASN pada kantor Kecamatan Baebunta diperoleh nilai rata-rata yaitu 88.44 dengan hasil persentase 55.55% tergolong dalam kategori baik dan 44.45% tergolong dalam kategori cukup. Berdasarkan hasil uji hipotesis tidak terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja Pegawai ASN dengan Non-ASN, nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.468 < 2.01290$) maka H_0 diterima. Dan diperoleh nilai *Sig, (2-tailed)* sebesar $0,149 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Kata Kunci: Kinerja, SDM, Pegawai ASN, Pegawai Non-ASN

ABSTRACT

Sarmila, 2024. *"Comparative Analysis of the Performance of ASN and Non-ASN in North Luwu Regency Case Study of Baebunta District Office"*. Thesis of the Sharia Business Management Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business, Palopo State Islamic Religious Institute. Guided by Nurdin Batjo.

This script discusses the comparative analysis of the performance of ASN Employees with Non-ASN in North Luwu Regency Study of Baebunta District. This study aims to: find out the overview of the performance of ASN employees and Non-ASN in the Baebunta District office, and to find out if there is a difference in the performance of ASN employees and Non-ASN in the Baebunta District office. This study is a comparative descriptive research that aims to compare two variants using a quantitative approach, using a survey method. The population is ASN and Non-ASN employees of the Baebunta District office which totals 46 sample using a saturated sample, data obtained through questionnaires. Furthermore, the data was analyzed and tested using *an Independent sample t test* with the help of SPSS software version 26. The results of the study showed that the performance of ASN employees obtained an average score of 90.18 with a percentage of 64.29% classified as good and 35.71% classified as adequate. The performance of Non-ASN Employees at the Baebunta District office obtained an average score of 88.44 with a percentage result of 55.55% classified as good and 44.45% classified as adequate. Based on the results of the hypothesis test, there is no significant comparison between the performance of ASN employees and Non-ASN, the value of $t_{\text{calculated}} < t_{\text{table}}$ ($1,468 < 2.01290$) then H_0 is accepted. And obtained a *Sig value, (2-tailed)* of $0.149 > 0.05$, then H_0 was accepted and H_1 was rejected.

Keywords: Performance, HR, ASN Employees, Non-ASN Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong utama untuk setiap kegiatan dalam sebuah perusahaan, organisasi, lembaga, maupun instansi guna kelangsungan dan kemajuan lembaga tersebut. Manajemen sebuah organisasi dan lembaga pemerintahan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai baik individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi, sumber daya manusia menjadi penentu karena sumber-sumber daya lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memadai. Selain itu sumber daya manusia merupakan sumber daya penentu untuk menciptakan kinerja dan keunggulan organisasi.¹

Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam peningkatan kapasitas kinerja. Keberhasilan suatu lembaga bergantung pada kapabilitas pekerja dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut penting untuk diperhatikan karena merupakan kontribusi besar bagi suatu lembaga. Instansi pemerintah sebagai pelayanan publik harus mempunyai kinerja yang baik. Untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas maka kualitas pegawai pemerintah harus tinggi. Kepuasan masyarakat terhadap kinerja lembaga pemerintah sebagai salah satu parameter keberhasilan pelayanan pemerintah. Oleh sebab itu, pentingnya memperhatikan

¹ Didi Suhardi, Zamhir Basem, and Supardi Supardi, "The Effect Of Leadership and Motivation on Teacher Performance At SMK Negeri 1 Bangkinang," *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2022, <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i1.124>.

kapasitas pegawai dalam lembaga pemerintah untuk meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah.²

Kinerja pegawai menurut Moeheriono dalam Christoffel merupakan sebagai gambaran perencanaan strategis menentukan sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelola organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya, karena menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.³

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.⁴

² Rasbi Muh, "Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo," *Journal of Islamic Management and Bussiness* 6, no. 1 (2023): 32–40.

³ D A Christoffel et al., "Performance Comparison Analysis of Permanent Employees With Non-Permanent Employees in the Public Works and Spatial Planning Office of Kotamobagu" 10, no. 1 (2022): 1712–20.

⁴ U Haeruman, "Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya," *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* 6, no. 1 (2021): 427–44, <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1125>.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pasal 1 (satu) prestasi kerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. ASN adalah unsur Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sedangkan Tenaga Honorer (Non-ASN) semakin berkembang jadi satu paradigma baru di lingkungan instansi di samping tenaga honorer lain setelah Aparatur Sipil Negara walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan Aparatur Sipil Negara pada umumnya, yang membedakan hanya pegawai Non-ASN (honorer) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi.⁵ Berikut data jumlah ASN dan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara pada tahun 2019-2023.

Tabel 1.1 Data Jumlah ASN dan Non-ASN di Luwu Utara

Tahun	ASN	Non-ASN
2019	4.958	-
2020	4.976	-
2021	4.872	-
2022	4.892	5.092
2023	4.764	-

Sumber: *Bps Kabupaten Luwu Utara 2024*

⁵ Vadya Levita Putri, "Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX," *Cemerlang : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 3, no. 4 (2023).

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan data ASN di tahun 2019 sebanyak 4.958 ASN, kemudian tahun 2020 meningkat sebanyak 4.976 ASN, pada tahun 2021 menurun sebanyak 4.872 ASN, pada tahun 2022 meningkat sebanyak 4.892 ASN, dan pada tahun 2023 menurun sebanyak 4.764 ASN, dan jumlah Non-ASN pada tahun 2022 sebanyak 5.092 orang yang tercatat sebagai pegawai Non-ASN di Luwu Utara.⁶

Salah satu yang dianggap penyebab rendahnya kinerja pegawai adalah dikarenakan faktor status Aparatur sipil negara (ASN) dan pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non-ASN). Sumber daya manusia ini, dalam berkontribusi terhadap organisasi, memperlihatkan unjuk kerja yang berbeda. Mereka yang berstatus ASN lebih berkomitmen, sungguh-sungguh, tekun, bersemangat dan disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini karena, selain menjaga kepercayaan yang diberikan, juga menjaga status. Mereka tidak mungkin akan keluar dari ASN dan mencari profesi atau pekerjaan lain. Sementara bagi mereka yang berstatus sebagai Non-ASN, tampaknya lebih longgar, bahkan cukup santai dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berkinerja atau tidak dalam hal bekerja, tidak perlu dikuatirkan, karena limit waktu bagi mereka dalam bekerja sudah tercantum jelas dalam kontrak dimana sampai waktunya mereka akan mengakhiri pekerjaan itu.⁷

⁶BPS Kabupaten Luwu Utara/*Bps-Statistics of Luwu Utara Regency*, 2024. <https://luwuutarakab.bps.go.id/>

⁷ Base Fish, "Studi Komparasi Kinerja PNS dan Non PNS pada Seksi Pembangunan dan Laboratorium Teknik Bidang Bina Marga Dinas PUPR NTT." *Jurnal Manajemen* 2507, no. February (2020): 1–9.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di kantor Kecamatan Baebunta dimana terlihat masih ada pegawai yang kurang disiplin, yaitu seperti terlambat datang ke tempat kerja, pulang cepat sebelum berakhirnya jam kerja, dan juga tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa.

Terdapat research gap pada penelitian terdahulu Betteng, et al., memberikan pernyataan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Tenaga Harian Lepas Dinas Kesehatan Manado. Hal tersebut dikarenakan ASN Dinas kesehatan Kota Manado dituntut untuk kerja maksimal setiap waktu, sementara THL hanya melakukan pekerjaan disaat-saat tertentu.⁸ Namun ada juga beberapa penelitian yang memiliki hasil bertentangan dengan penelitian tersebut.

Penelitian terdahulu Gerung et al. menyatakan tidak terdapat perbandingan kinerja antara PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di masa Pandemi Covid-19, yang menjadi perbedaannya hanya dapat dilihat dari status, gaji, dan pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil para peneliti terdahulu yang sudah meneliti di berbagai sektor maka saya tertarik untuk meneliti kantor Kecamatan Baebunta terkait perbandingan kinerja dengan mengkaji lebih dalam. Terdapat juga perbedaan pendapat dari hasil riset yang sudah diterangkan di atas, disini peneliti tertantang untuk membuktikan memperkuat atau melemahkan penelitian sebelumnya.

⁸ Michael Ann Betteng, Lotje Kawet, and Olivia Sann Nelwan, "Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Kesehatan Kota Manado" *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 3028–37.

Dari gambaran yang telah diuraikan sebagai latar belakang, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait status kepegawaian terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja ASN dengan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara (Studi Kasus Kantor Kecamatan Baebunta)’”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat saya ajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Pegawai ASN pada kantor Kecamatan Baebunta?
2. Bagaimana kinerja Pegawai Non-ASN pada kantor Kecamatan Baebunta?
3. Apakah ada perbedaan kinerja Pegawai ASN dengan Pegawai Non-ASN pada kantor Kecamatan Baebunta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan memahami bagaimana kinerja Pegawai ASN pada kantor Kecamatan Baebunta
2. Untuk menjelaskan dan memahami bagaimana kinerja Pegawai Non-ASN pada kantor Kecamatan Baebunta
3. Untuk menjelaskan dan memahami apakah ada perbedaan kinerja Pegawai ASN dengan Non-ASN pada kantor Kecamatan Baebunta

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan serta dapat dijadikan pengkajian bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut dalam kajian yang sama sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan referensi di dalam penulisan tugas akhir atau skripsi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti khususnya yang ada hubungannya dengan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.

b. Bagi Instansi

Memberikan rekomendasi kepada kantor Kecamatan Baebunta tentang pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi program studi yaitu untuk memberikan informasi tambahan yang berguna bagi mahasiswa/ mahasiswi dalam melakukan penelitian dengan objek maupun masalah yang sama sehingga dapat menjadikan pendukung pengembangan penelitian pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelitian untuk memperoleh kedudukan penelitian ini yang berkaitan dengan penelitian serupa yang telah diteliti oleh peneliti lain. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesamaan objek penelitian dan mengetahui letak perbedaannya dengan penelitian yang sudah ada. Untuk itu peneliti secara ringkas akan memaparkan hasil dari penjelasan penelitian terdahulu yang relevan yang dijadikan referensi bagi peneliti yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Miguel Ignatius Sagay, Lucky O.H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2022) ⁹	Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut	kuantitatif dengan metode deskriptif komparatif, teknik sampel jenuh (total sampling), uji hipotesis penelitian yaitu uji beda atau uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut.	Subjek penelitian, karakteristik responden, dan lokasi penelitian.
2.	Kezia Priskila Massie, Victor P.K. Lengkong, dan Yantje	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap	Penelitian kuantitatif komparatif teknik: Accidental Sampling Analisis: independent sample	Hasil penelitian terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap	Subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, dan lokasi

⁹ Miguel Ignatius Sagay, Lucky O.H Dotulong, and Genita Gracia Lumintang, "Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 610, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40357>.

	Uhing (2021) ¹⁰	Multimart di Kota Manado	T-test	dan tidak tetap.	penelitian.
3.	Fatmasari, Yenny Ika (2022) ¹¹	Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS	Jenis penelitian kuantitatif dengan cluster random sampling dengan menggunakan uji MANOVA (Multivariate of Analysis)	Hasil penelitian tidak terdapat perbedaan kreativitas, motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan pada guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo.	Subjek dan objek penelitian, teknik pengambilan sampel, dan lokasi penelitian.
4.	Pingkan Rorong, Rita N. Taroreh, Imelda. W. J. Ogi (2023) ¹²	Perbedaan Kinerja Pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Feb Unsrat Manado	Penelitian ini menggunakan metode komparatif. angket dan observasi. teknik purposive sampling Metode analisis data menggunakan uji-t (independent sample t-test).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di FEB UNSRAT.	Subjek dan objek penelitian, teknik pengambilan sampel, dan lokasi penelitian.
5.	I laras Sathie, Danes Jaya Negara, dan Fitria Husnatarina (2021) ¹³	Perbandingan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak menggunakan metode SMART ASN	Penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner, wawancara, Data kemudian dianalisis secara statistik.	Hasil penelitian terdapat perbedaan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap dalam penguasaan IT, kemampuan	Subjek penelitian, teknik penarikan sampel, serta lokasi penelitian.

¹⁰ Kezia Priskila Massie, Victor P.K Lengkong, and Yantje Uhing, "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Multimart di Kota Manado" 5 (2021): 1–9.

¹¹ Yenny Ika Fatmasari and Andhita Dessy Wulansari, "Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian," *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 3, no. 01 (2023): 149–66, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v3i01.1819>.

¹² Pingkan Rorong, Rita N. Taroreh, and Imelda. W. J. Ogi, "Perbedaan Kinerja Pegawai Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Feb Unsratmanado," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11, no. 02 (2023): 301–7, <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48252>.

¹³ I laras Sathie, Danes Jaya Negara, and Fitria Husnatarina, "Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Menggunakan Metode SMART ASN di Rektorat Universitas Palangka Raya," *Journal of Environment and Management* 2, no. 2 (2021): 181–90, <https://doi.org/10.37304/jem.v2i2.2947>.

di Rektorat
Universitas
Palangka Raya

networking, dan
jiwa
entrepreneurship.
dan tidak terdapat
perbedaan antara
pegawai kontrak
dan pegawai
tetap dalam sifat
dan sikap
hospitality.

B. Deskripsi Teori

1. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴

Kinerja merupakan *Performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith Suwatno & Donni Juni Priansa, menyatakan bahwa: “*Performance is output derives from processes, human otherwise,*” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.¹⁵

¹⁴ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 67

¹⁵ Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 196

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹⁶

Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tinggi rendahnya kinerja karyawan merupakan ukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari Kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam

¹⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), 309

melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dinilai hasil kerjanya sehingga terwujudnya sasaran atau target, tujuan dan misi organisasi tersebut.

a. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹⁸

1) Faktor kemampuan Secara psikologi, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pekerjaan.

2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan.

¹⁷ Mahadin Shaleh, "Kepemimpinan dan Organisasi," *Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo*, 2018, 88.

¹⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 67

Selanjutnya Payaman Simanjuntak, menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kompetensi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
- 2) Dukungan organisasi yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengalaman lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan dan memberikan motivasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus ditumbuhkan dari diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah dan maksimal.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:¹⁹

- 1) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

¹⁹ Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006).

4) Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang,teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harvard dalam Hery penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi
- 2) Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang
- 3) Menantang pekerja untuk memberikan kinerja yang tinggi
- 4) Meninjau kembali kinerja masa lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkannya dengan sistem pengupahan
- 5) Menyepakati tujuan pembelajaran
- 6) Mengidentifikasi dan merencanakan untuk membangun kekuatan

- 7) Mengidentifikasi dan merencanakan untuk menghilangkan kelemahan
- 8) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
- 9) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan pekerja

Dari apa yang telah diungkapkan oleh Harvard di atas tampak jelas bahwa penilaian kinerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat digunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas.²⁰

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu mengatur hubungan dan peran sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Fachrurazi et al menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas - aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.²¹

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.²²

²⁰ Hery, *Manajemen kinerja*, (Jakarta: PT Grasindo 2019), hal. 96

²¹ Fachrurazi et al., *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, 2021), 14

²² Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hal 4

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.²³

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan karyawan atau individu dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

a. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pegawai ASN terdiri atas pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

1) Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.²⁴

Pegawai Negeri Sipil, menurut kamus umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil

²³ Nurdin Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, n.d. (Makassar: Aksara Timur, 2018), hal 1.

²⁴ Vadia Rosandi, “Pengertian aparatur sipil negara”, Masfim Media, 2 Februari 2019, <https://www.masfim.com/pengertian-tentang-aparatur-sipil-negara-asn>

adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.²⁵

2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Secara pragmatis, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional selama ini kompetensinya belum secara optimal didapatkan pada Pegawai Negeri Sipil. PPPK diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga ketika pekerjaan yang ditangani selesai, maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya.²⁶

b. Tenaga Honorer (Non-ASN)

Definisi tenaga honorer menurut peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005: Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban

²⁵ Adrie, S. "Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Perspektif Hukum Kepegawaian." *Yustitia* 15.2 (2021): 12-26.

²⁶ Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat, *Risalah UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, DPR RI, Jakarta, 2014, hal. 3.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

3. Kinerja dalam Perspektif Islam

Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam menyelesaikan sesuatu disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang level performancenya tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau performance rendah (Moh As’ad).

Kinerja merupakan keberhasilan atau kesuksesan yang dicapai oleh seorang karyawan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam Q.S. Al-Ahqaf/46:19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Terjemahnya:

*Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.*²⁷

Pada tafsir dijelaskan bahwa dan bagi masing-masing mereka bagi masing-masing dari orang mukmin dan orang kafir (derajat), derajat orang-orang yang beriman memperoleh kedudukan yang tinggi di dalam surga, sedangkan derajat orang-orang kafir memperoleh kedudukan di dasar neraka (menurut apa yang telah mereka kerjakan) berdasar pada amal ketaatan bagi orang-orang mukmin dan kemaksiatan bagi orang-orang kafir (dan agar dia mencukupkan bagi mereka)

²⁷ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 729.

yakni Allah swt mencukupkan bagi mereka, menurut suatu qiraat dibaca Walinuaffiyahum (pekerjaan-pekerjaan mereka) maksudnya balasannya (sedangkan mereka tiada dirugikan) barang sedikit pun, misalkan untuk orang-orang mukmin dikurangi dan untuk orang-orang kafir ditambahi.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah swt pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah Swt akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.²⁸

Ibnu khaldun merupakan tokoh ekonomi Islam klasik yang menjelaskan mengenai teori tenaga kerja dalam kitab muqaddimahnyanya, dalam ungkapan beliau mengatakan bahwasanya:

*“Maka jelaslah, semua atau sebagian besar penghasilan dan keuntungan, menggambarkan nilai kerja manusia”*²⁹

Mengacu pada pernyataan ibnu khaldun di atas, ketika seseorang mengerjakan sesuatu maka akan mendapatkan keuntungan dan penghasilan. Pendapatan dan penghasilan merupakan nilai yang dihasilkan atas kerja yang dilakukan. Jadi menurut ibnu khaldun pendapatan dan keuntungan dipengaruhi oleh kerja yang dilakukan manusia, semakin besar tenaga kerja yang dikeluarkan

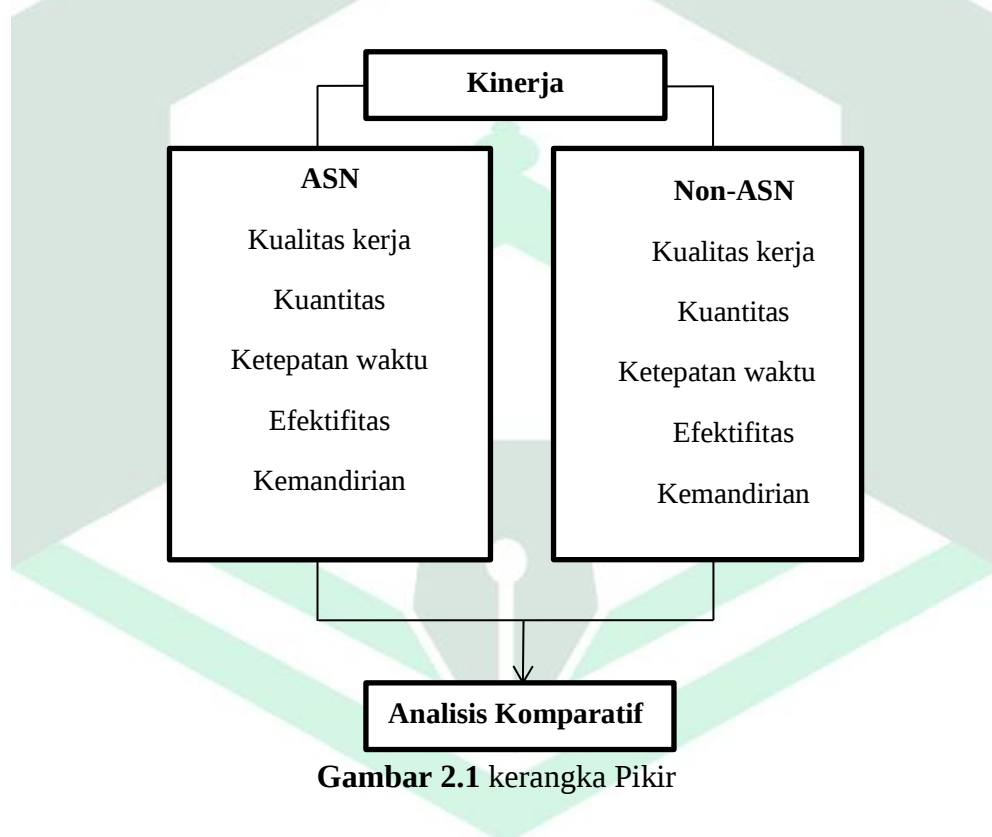
²⁸ Al-Mahalli, J., & Al-Suyuti, J. *Terjemah Tafsir Jalalain* (Tafsir Al ahqaf ayat 19). Ustadz Online, 2022. <https://www.alkhoirot.org/2017/11/terjemah-kitab-tafsir-jalalain.html?m=1>

²⁹ Ibnu Khaldun, *Muqaddima Ibn Khaldun*, h. 450

dalam bekerja maka manusia akan memperoleh upah yang besar begitu pula sebaliknya.³⁰

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran berupa konsep yang membahas tentang hubungan antara variabel satu dengan berbagai variabel lainnya. Berdasarkan kajian teori yang sudah dipaparkan di atas, maka kerangka pikir dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka Pikir

Pada kerangka pikir di atas, peneliti mencoba menjelaskan perbandingan kinerja antara ASN dengan Non-ASN dengan kinerja sebagai indikator variabelnya.

³⁰ Ahmad Syardi, "Relevansi Teori Nilai Tenaga Kerja Menurut Ibnu Khaldun dan Karl Marx dalam Konteks Keindonesiaan," *Skripsi*, 2021, Hal.52-53.

D. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah jawaban sementara terhadap masalah dimana sifatnya masih praduga dan perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui kebenarannya.³¹ Terdapat 2 macam hipotesis, yakni hipotesis nol (H_0) hipotesis nihil bersifat negatif serta tidak menyetujui dugaan sementara yang telah dirancang peneliti harus dibuktikan terlebih dahulu dengan analisis statistik hipotesis statistik (H_1) hipotesis alternatif merupakan rumusan hipotesis dan akan diuji kebenarannya dengan analisis statistik.

Melihat landasan teori yang sebelumnya telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis berupa

H_0 : Diduga tidak ada perbedaan kinerja ASN dengan Non-ASN secara signifikan.

H_1 : Diduga ada perbedaan kinerja antara kinerja ASN dengan Non-ASN secara signifikan.

³¹ sugiyono. "metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D." (Bandung: Alfabeta, 2009), 26

BAB III

METODE PENELITIAN

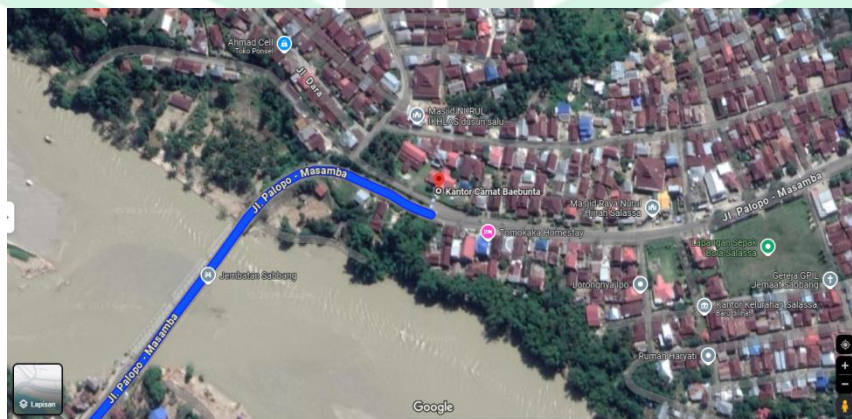
A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³²

Peneliti di sini menggunakan metode penelitian komparatif, yakni penelitian statistik deskriptif dimana menganalisis penyebab munculnya atau terjadinya suatu kejadian tertentu.³³ Penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Pegawai Non-ASN. Data diolah menggunakan software SPSS versi 26.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Gambar 3.1 Lokasi Penelitian



Sumber: *Google Maps*, 2024

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta 2018), 13

³³ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia, 2013), 23

Adapun lokasi dari penelitian ini yaitu di Desa Salassa Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara, sebagai subjek penelitiannya adalah pegawai ASN dan Non-ASN di kantor Kecamatan Baebunta. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni – September 2024.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional (DO) variabel disusun dalam bentuk matrik, yang berisi: nama variabel, deskripsi variabel (DO), alat ukur, hasil ukur dan skala ukur yang digunakan (nominal, ordinal, interval dan rasio). Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel.³⁴

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
	penelitian		
1.	Kinerja	Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian ³⁵

³⁴ Rafika Ulfa, “Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan” 2021

³⁵ Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁶ Populasi yang peneliti terapkan yakni jumlah ASN dan Non-ASN di kantor Kecamatan Baebunta yakni sebanyak 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota sebuah populasi yang diambil berdasarkan jumlah serta karakteristik tertentu dengan prosedur tertentu. Disini sampel harus benar-benar mencerminkan gambaran populasi yang benar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena populasinya relative kecil. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel dan teknik ini digunakan jika jumlah populasinya relative kecil.³⁷ Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini untuk dijadikan responden yaitu sebanyak 46 orang dimana populasinya kurang dari 100.

³⁶ Prof. Dr. Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*” (Bandung : Alfabeta, 2020) Halaman 80

³⁷Hardani, S.Pd., M.Si. et.al, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 623-7066-33 (Yogyakarta, CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020) 362

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.³⁸ Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Observasi, adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung lapangan. Observasi bertujuan untuk memperoleh informasi dalam menjawab masalah penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.³⁹
2. Angket (Kuesioner) , yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴⁰ Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif yang ada.
3. Dokumentasi, adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Dokumentasi biasa berbentuk tulisan gambaran atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber. Metode dokumentasi yaitu mencari data

³⁸Gulo, W ., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002). 401

³⁹ Prof. Dr. Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*” (Bandung : Alfabeta, 2020) Halaman 145

⁴⁰ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta Persada Pers, 2010),

mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Ibnu Hadjar adalah “alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif”. Adapun instrumen penelitian yaitu dengan memberikan kuesioner kepada objek penelitian dalam hal ini Pegawai kantor Kecamatan Baebunta. Menurut Sugiyono, Skala Likert, variabel yang akan dievaluasi menjadi indikator variabel tersebut. Indikator tersebut ditetapkan sebagai ambang batas untuk mengidentifikasi masing-masing elemen instrumen yang mungkin mencakup pertanyaan atau pernyataan. Pada penelitian ini yang digunakan adalah sistem likert 5 titik. Setiap instrumen yang digunakan pada skala likert mempunyai jangkauan rentang nilai dari sangat positif hingga sangat negatif.⁴¹

Skala likert berkisar dari 1 sampai 5, dengan poin keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban

Symbol	Jawaban Alternatif	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

⁴¹Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*” (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm 93

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapatkan tidak akan dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut.⁴²

- a. Berdasarkan signifikansi
 - a) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ = valid
 - b) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ = tidak valid
- b. Berdasarkan nilai korelasi
 - 1) Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$ = valid
 - 2) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$ = valid

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji

⁴² Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019) halaman 57.

reliabilitas banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Menurut Sugiyono, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.⁴³

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah data-data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data merupakan pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁴⁴ Adapun uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengelolaan data, dan penyajian data ke dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram agar mendapatkan gambaran yang teratur, ringkas, dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa.⁴⁵ Adapun perhitungan analisis statistika tersebut dengan menggunakan program siap pakai yakni *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Adapun pengolahan data angket digunakan rumus perhitungan persentase:

⁴³ Prof. Dr. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D" (Bandung : Alfabeta ,2020) Halaman 120

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013),199.

⁴⁵ M.Subana, dkk, *Statistik Pendidikan*, (Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2000), h.12.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase Jawaban

F = Frekuensi Jawaban

N = Jumlah Responden

Adapun kriteria hasil angket mengacu kepada kriteria sesuai dengan pengkategorian penilaian acuan patokan.⁴⁶

Tabel 3.3 Kategorisasi Acuan Patokan

Skors	Kategorisasi
110 - 120 dan memiliki Ide Baru	Sangat Baik
90 - 109	Baik
70 - 89	Cukup
50 - 69	Kurang
< 50	Sangat kurang ⁴⁷

2. Analisis Statistika Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data yang digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian, namun sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas varians.

⁴⁶ Ridwan, Dasar-Dasar Statistika, (Cet. XI;Bandung: Alfabeta, 2013), h.41

⁴⁷ President of Indonesian Republic, "Republic of Indonesia Government Regulation No. 30 Year 2019," 1945. <https://diskominfotik.banjarmasinikota.go.id/2020/01/penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil.html?m=1>

a. Uji normalitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Metode pengambilan untuk uji normalitas yaitu data yang dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, sebaliknya data dinyatakan tidak normal apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Biasanya untuk menguji data normal menggunakan beberapa uji namun pada penelitian ini peneliti menggunakan *shapiro wilk* untuk jumlah responden dibawah 50.

b. Uji homogenitas varians

Setelah data dinyatakan berdistribusi normal, maka selanjutnya dilakukan uji homogenitas uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang dikumpulkan berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Uji Homogenitas merupakan prasyarat untuk melakukan uji *independent sample t-test*. Pedoman pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa varians atau dua lebih kelompok data adalah homogen (sama). Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa varians atau dua lebih kelompok data adalah tidak homogen (berbeda).

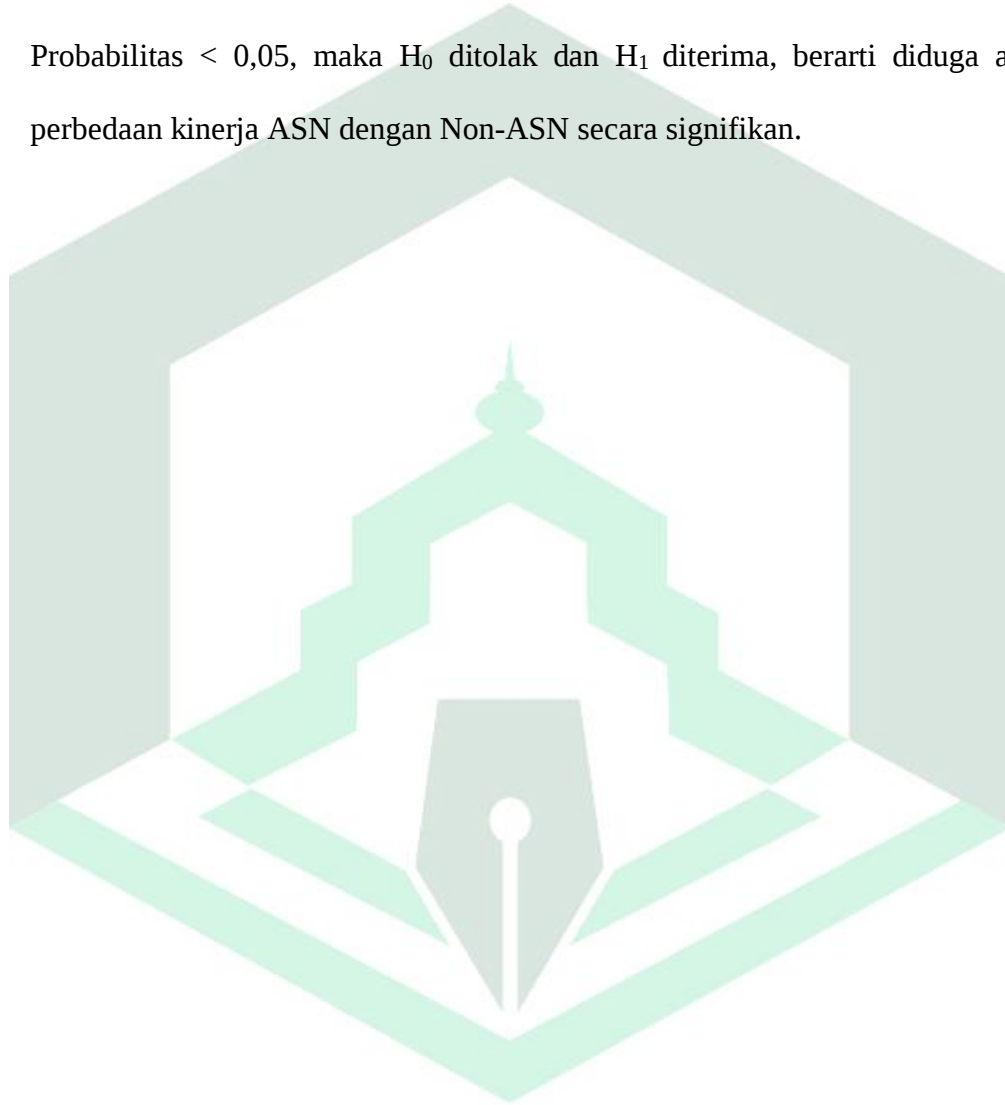
3. Uji hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik uji-t. Uji t merupakan uji beda rata-rata yang digunakan untuk menguji dua rata-rata pada dua kelompok data independen.⁴⁸ untuk perhitungan analisis statistika tersebut menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24, dengan melihat pembuktian hipotesis Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, namun apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

⁴⁸ Imam Machali, *Statistik Itu Mudah*, (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015), h.66.

maka H_0 diterima. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas dengan ketentuan:

- 1) Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti diduga tidak ada perbedaan kinerja ASN dengan Non-ASN secara signifikan.
- 2) Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti diduga ada perbedaan kinerja ASN dengan Non-ASN secara signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kecamatan Baebunta

Kecamatan Baebunta merupakan salah satu kecamatan yang terletak di kabupaten Luwu Utara. Kecamatan ini secara geografis terletak pada 20 28' 29'' - 280 42' 20'' lintang selatan 1200 11' 25''-120 22' 43'' Bujur timur dengan batasnya :

- Sebelah selatan yakni Kecamatan Baebunta Selatan dan Malangke
- Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Sabbang
- Sebelah utara dan timur berbatasan dengan Ibu Kota Kabupaten yakni Kecamatan Masamba.

Luas wilayah kecamatan Baebunta sekitar 203,16 km. Pemerintah kecamatan baebunta membawahi 10 desa dan satu kelurahan, yakni Desa Radda, Desa Meli, Desa Kariango, Desa Baebunta, Desa Palandan, Desa Salulemo, Desa Mario, Desa Tarobok, Desa Sassa, Desa Bumi Harapan dan Kelurahan Salassa, dan satu UPT (Unit Pemukiman Transmigrasi). Desa yang paling luas wilayahnya adalah Desa Sassa dengan luas 56,482 atau sekitar 27,80 persen dari wilayah seluruh desa di Kecamatan Baebunta. Sedangkan desa yang memiliki wilayah terkecil adalah Kelurahan Salassa sebesar 2,33 km 2 atau 1,15 persen dari total wilayah Kecamatan Baebunta.

2. Visi dan Misi Kecamatan Baebunta

Visi adalah suatu gambaran dan harapan yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi atau pandangan jauh ke depan, ke mana dan bagaimana suatu organisasi akan dibawa dan berkarya agar tetap eksis, antisipasi, responsif, inovatif serta produktif.

Dengan pengertian tersebut, maka Visi Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara yang ingin dicapai adalah : ***“Baebunta Beradat, dengan Pelayanan Cepat, Responsif dan Ramah”***

Makna Visi :

Prima, Sebagaimana mestinya yang terkandung dalam nilai kemanusiaan bangsa kita dan sebagai dasar pegangan tertentu hidup dalam suatu daerah yang memiliki tata adat;

Pelayanan, Pemerintah pada hakikatnya adalah pelayanan masyarakat dengan kemudahan dalam pengurusan kepentingan. Excellent Service, yang secara harfiah berarti pelayanan yang sangat baik dan sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku;

Responsif, Kesadaran dalam melakukan tugas dan sungguh-sungguh, kepekaan yang tajam, dan bersifat memberi tanggapan;

Ramah, Merupakan suatu perilaku yang terpuji, baik hati, sopan santun, dan bersifat simpati pada orang yang disapa, baik dikenal maupun tidak;

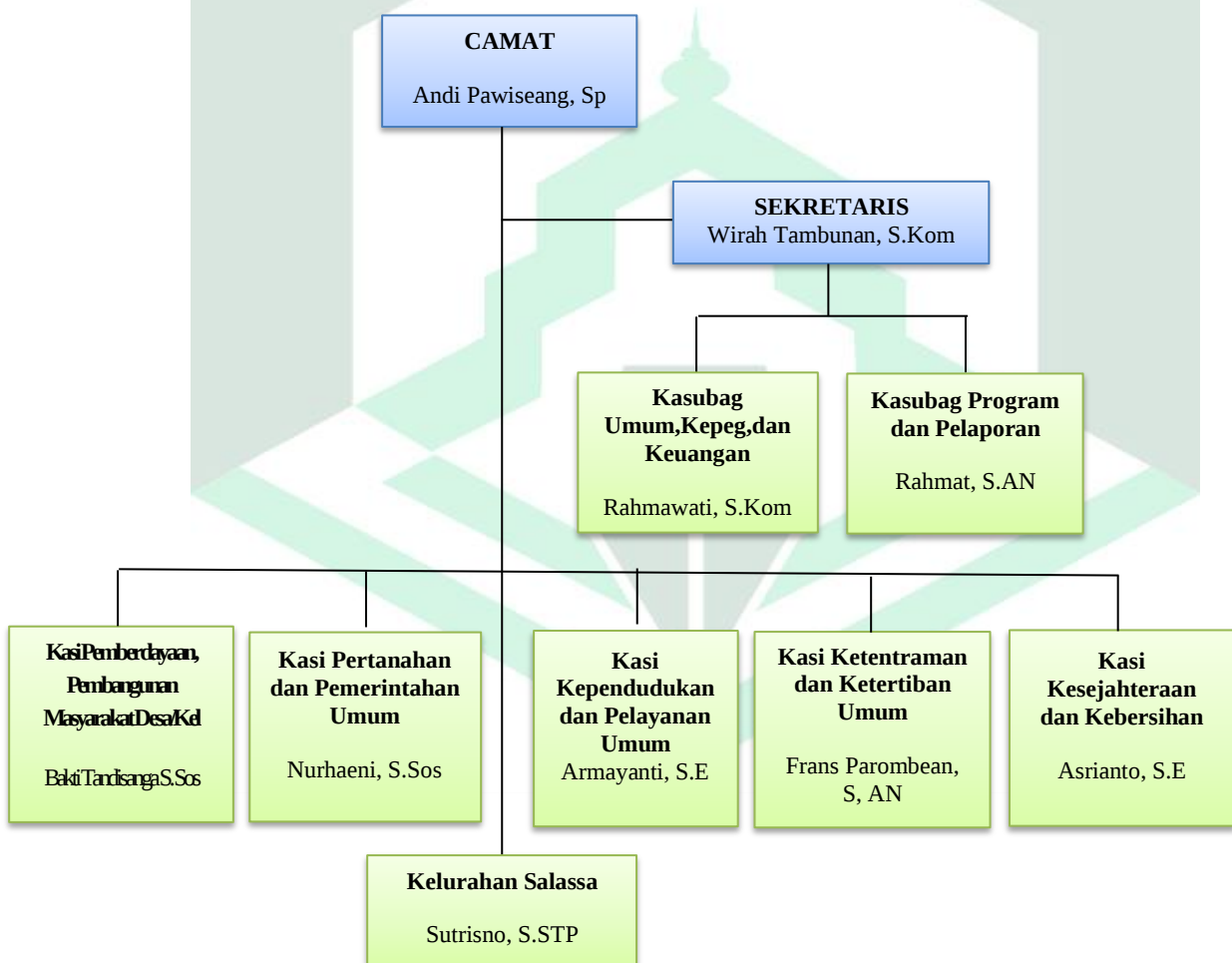
Berdasarkan Visi tersebut diatas, maka ditetapkan **Misi** sebagai berikut:

-Mewujudkan Administrasi Perkantoran yang lebih baik;

- Meningkatkan Koordinasi dengan Perangkat Daerah dan Perangkat Desa;
- Meningkatkan Sinergitas Pemberdayaan Masyarakat dalam Tata Kelola
- Lingkungan yang Bersih, Nyaman, Sehat dan Indah.

3. Struktur Organisasi Kecamatan Baebunta

Organisasi adalah proses untuk merancang struktur formal yang mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas diantara para anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara garis besar struktur organisasi Kecamatan Baebunta dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Baebunta

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden ini berjumlah 46 orang dan merupakan pegawai kantor Kecamatan Baebunta, yang dipilih memakai sampel jenuh. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dibawah inilah adalah jumlah responden yang teridentifikasi sebagai sampel survei yaitu sebanyak 46 orang.

Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	25	54.3%
Perempuan	21	45.7%
Total	46	100%

Sumber: *Hasil Penelitian 2024 (data diolah)*

Berdasarkan tabel persentase diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden dalam penelitian ini, diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 54.3% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 45.7% berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden berjenis laki-laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase
ASN	28	60.9%
NON-ASN	18	39.1%
Total	46	100%

Sumber: *Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)*

Berdasarkan tabel persentase diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden dalam penelitian ini, diketahui bahwa responden yang berstatus ASN sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 60.9% dan responden berstatus Non-ASN sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 39.1%. Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden berstatus ASN lebih banyak dibandingkan responden berstatus Non-ASN.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi terhadap hasil pengelolaan data variabel penelitian kinerja ASN dan Non-ASN secara kumulatif sebagai berikut:

- a. Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai ASN kantor Kecamatan Baebunta

Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Kualitas Kerja Pegawai ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu bekerja dengan teliti	0	0	0	0	1	3.6	15	53.6	12	42.9
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara standar yang telah ditetapkan	0	0	0	0	3	10.7	17	60.7	8	28.6
3	Mampu memahami dan menguasai tugas yang diberikan	0	0	0	0	0	0	21	75.0	7	25.0
4	Hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan pegawai yang lain	0	0	3	10.7	12	42.9	13	46.4	0	0
5	Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan	0	0	0	0	0	0	16	57.1	12	42.9
6	Jarang melakukan kesalahan, saat mengerjakan tugas	0	0	0	0	4	14.3	21	75.0	3	10.7

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 28 pegawai ASN mengenai kualitas kerja, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai ASN

mampu bekerja dengan teliti yaitu 12 responden (42.9%) memberikan jawaban sangat setuju, 15 responden (53.6%) memberikan jawaban setuju, 1 responden (3.6%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua pegawai ASN mampu menyelesaikan pekerjaan secara standar yang telah ditetapkan yaitu 8 responden (28.6%) memberikan jawaban sangat setuju, 17 responden (60.7%) memberikan jawaban setuju, dan 3 responden (10.7%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga pegawai ASN mampu memahami dan menguasai tugas yang diberikan yaitu 7 responden (25.0%) memberikan jawaban sangat setuju, 21 responden (75.0%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan keempat hasil pekerjaan yang dilakukan lebih baik dibandingkan pegawai yang lain yaitu sangat setuju 0 responden (0%), 13 responden (46.4%) memberikan jawaban setuju, 12 responden (42.9%) memberikan jawaban kurang setuju, 3 responden (10.7%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kelima hasil kerja pegawai ASN yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan yaitu 12 responden (42.9%) memberikan jawaban sangat setuju, 16 responden (57.1%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0

responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Selanjutnya pernyataan keenam pegawai ASN jarang melakukan kesalahan, saat mengerjakan tugas yaitu 3 responden (10.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 21 responden (75.0%) memberikan jawaban setuju, 4 responden (14.3%), memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Kuantitas Kerja Pegawai ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sebagian besar waktu di kantor untuk bekerja	0	0	0	0	8	28.6	15	53.6	5	17.9
2	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan	0	0	0	0	1	3.6	17	60.7	10	35.7
3	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan keinginan atasan	0	0	0	0	2	7.1	14	50.0	12	42.9
4	Mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor	0	0	0	0	0	0	23	82.1	5	17.9
5	Dalam melakukan suatu pekerjaan, mampu menjunjung tinggi kejujuran.	0	0	0	0	0	0	11	39.3	17	60.7

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 28 pegawai ASN mengenai kuantitas kerja, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai ASN Sebagian besar waktu saya di kantor untuk bekerja yaitu 5 responden (17.9%)

memberikan jawaban sangat setuju, 15 responden (53.6%) memberikan jawaban setuju, 8 responden (28.6%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan yaitu 10 responden (35.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 17 responden (60.7%) memberikan jawaban setuju, dan 1 responden (3.6%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga pekerjaan yang dilakukan pegawai ASN sesuai dengan harapan keinginan atasan yaitu 12 responden (42.9%) memberikan jawaban sangat setuju, 14 responden (50.0%) memberikan jawaban setuju, dan 2 responden (7.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan keempat mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor yaitu 5 responden (17.9%) memberikan jawaban sangat setuju, 23 responden (82.1%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kelima pegawai ASN dalam melakukan suatu pekerjaan, menjunjung tinggi kejujuran yaitu 17 responden (60.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (39.3%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Ketepatan Waktu Pegawai ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan	0	0	0	0	0	0	21	75.0	7	25.0
2.	Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	0	0	0	0	1	3.6	17	60.7	10	35.7
3.	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau ditetapkan	0	0	0	0	2	7.1	21	75.0	5	17.9
4.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0	0	0	0	5	17.9	21	75.0	2	7.1

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 28 pegawai ASN mengenai ketepatan waktu, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai ASN Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan yaitu 7 responden (25.0%) memberikan jawaban sangat setuju, 21 responden (75.0%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan yaitu 10 responden (35.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 17 responden (60.7%) memberikan jawaban setuju, dan 1 responden (3.6%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau ditetapkan yaitu 5 responden (17.9%) memberikan jawaban sangat setuju, 21 responden (75.0%) memberikan jawaban setuju, dan 2 responden (7.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan keempat waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya yaitu 5 responden (17.9%) memberikan jawaban sangat setuju, 21 responden (75.0%) memberikan jawaban setuju, dan 2 responden (7.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Efektivitas Kerja Pegawai ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	22	78.6	6	21.4
2.	Memiliki pengalaman dan kompetensi untuk melaksanakan tugas yang diberikan	0	0	0	0	6	21.4	19	67.9	3	10.7
3.	Mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	18	64.3	10	35.7
4.	Berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi	0	0	0	0	5	17.9	22	78.6	1	3.6

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 28 pegawai ASN mengenai efektivitas kerja, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai

mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yaitu 6 responden (21.4%) memberikan jawaban sangat setuju, 22 responden (78.6%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua memiliki pengalaman dan kompetensi untuk melaksanakan tugas yang diberikan yaitu 3 responden (10.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 19 responden (67.9%) memberikan jawaban setuju, dan 6 responden (21.4%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja yaitu 10 responden (35.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 18 responden (64.3%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan keempat berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi yaitu 1 responden (3.6%) memberikan jawaban sangat setuju, 22 responden (78.6%) memberikan jawaban setuju, dan 5 responden (17.9%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Kemandirian Pegawai ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan tanpa terlalu banyak bantuan dari orang lain	0	0	0	0	7	25.0	20	71.4	1	3.6
2.	Mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan terlebih dahulu	0	0	0	0	4	14.3	13	46.4	11	39.3
3.	Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk bekerja secara mandiri	0	0	0	0	8	28.6	18	64.3	2	7.1

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 28 pegawai ASN mengenai kemandirian, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai ASN memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan tanpa terlalu banyak bantuan dari orang lain yaitu 1 responden (3.6%) memberikan jawaban sangat setuju, 20 responden (71.4%) memberikan jawaban setuju, 7 responden (25.0%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua dimana mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan terlebih dahulu yaitu 11 responden (39.3%) memberikan jawaban sangat setuju, 13 responden (46.4%) memberikan jawaban

setuju, dan 4 responden (14.3%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk bekerja secara mandiri yaitu 2 responden (7.1%) memberikan jawaban sangat setuju, 18 responden (64.3%) memberikan jawaban setuju, dan 8 responden (28.6%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

b. Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai Non-ASN kantor Kecamatan Baebunta

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Kualitas Kerja Pegawai Non-ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mampu bekerja dengan teliti	0	0	0	0	0	0	10	55.6	8	44.4
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara standar yang telah ditetapkan	0	0	0	0	0	0	14	77.8	4	22.2
3.	Mampu memahami dan menguasai tugas yang diberikan	0	0	0	0	1	5.6	15	83.3	2	11.1
4.	Hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan pegawai yang lain	0	0	5	27.8	7	38.9	5	27.8	1	5.6
5.	Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan	0	0	0	0	2	11.1	11	61.1	5	27.8
6.	Jarang melakukan kesalahan, saat mengerjakan tugas	0	0	1	5.6	5	27.8	12	66.7	0	0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 18 pegawai Non-ASN mengenai kualitas kerja, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai Non-ASN mampu bekerja dengan teliti yaitu 8 responden (55.6%) memberikan jawaban sangat setuju, 10 responden (44.4%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara standar yang telah ditetapkan yaitu 14 responden (77.8%) memberikan jawaban sangat setuju, 4 responden (22.2%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga pegawai mampu memahami dan menguasai tugas yang diberikan yaitu 2 responden (11.1%) memberikan jawaban sangat setuju, 15 responden (83.3%) memberikan jawaban setuju, 1 responden (5.6%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan keempat hasil pekerjaan yang dilakukan lebih baik dibandingkan pegawai yang lain yaitu sangat setuju 1 responden (5.6%), 5 responden (27.8%) memberikan jawaban setuju, 7 responden (38.9%) memberikan

jawaban kurang setuju, 5 responden (27.8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kelima hasil kerja pegawai Non-ASN yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan yaitu 5 responden (27.8%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (61.1%) memberikan jawaban setuju, 2 responden (11.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Selanjutnya pernyataan keenam pegawai Non-ASN jarang melakukan kesalahan, saat mengerjakan tugas yaitu 0 responden (0%) memberikan jawaban sangat setuju, 12 responden (66. 7%) memberikan jawaban setuju, 5 responden (27.8%), memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 1 responden (5.6%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Kuantitas Kerja Pegawai Non-ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Sebagian besar waktu di kantor untuk bekerja	0	0	0	0	3	16.7	11	61.1	4	22.2
2.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan	0	0	0	0	3	16.7	11	61.1	4	22.2
3.	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan harapan keinginan atasan	0	0	0	0	2	11.1	11	61.1	5	27.8
4.	Mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor	0	0	0	0	0	0	13	72.2	5	27.8
5.	Dalam melakukan suatu pekerjaan, mampu menjunjung tinggi kejujuran.	0	0	0	0	1	5.6	10	55.6	7	38.9

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 18 pegawai Non-ASN mengenai kuantitas kerja, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai ASN Sebagian besar waktu di kantor untuk bekerja yaitu 4 responden (22.2%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (61.1%) memberikan jawaban setuju, 3 responden (16.7%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan yaitu 4 responden (22.2%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (61.1%) memberikan jawaban setuju, dan 3 responden (16.7%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga pekerjaan yang dilakukan pegawai Non-ASN sesuai dengan harapan keinginan atasan yaitu 5 responden (27.8%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (61.1%) memberikan jawaban setuju, dan 2 responden (11.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan keempat mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor yaitu 5 responden (27.8%) memberikan jawaban sangat setuju, 13 responden (72.2%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kelima pegawai Non-ASN dalam melakukan suatu pekerjaan, menjunjung tinggi kejujuran yaitu 7 responden (38.9%) memberikan jawaban sangat setuju, 10 responden (55.6%) memberikan jawaban setuju, 1 responden (5.6%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Ketepatan Waktu Pegawai Non-ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan	0	0	0	0	0	0	12	66.7	6	33.3
2.	Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	0	0	0	0	2	11.1	11	61.1	5	27.8
3.	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau ditetapkan	0	0	0	0	2	11.1	10	55.6	6	33.3
4.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0	0	0	0	4	22.2	11	61.1	3	16.7

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 18 pegawai Non-ASN mengenai ketepatan waktu, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai Non-ASN Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan yaitu 6

responden (33.3%) memberikan jawaban sangat setuju, 12 responden (66.7%) memberikan jawaban setuju, kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan yaitu 5 responden (27.8%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (61.1%) memberikan jawaban setuju, dan 2 responden (11.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau ditetapkan yaitu 6 responden (33.3%) memberikan jawaban sangat setuju, 10 responden (55.6%) memberikan jawaban setuju, dan 2 responden (11.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan keempat waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya yaitu 3 responden (16.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (61.1%) memberikan jawaban setuju, dan 4 responden (22.2%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Efektivitas Kerja Pegawai Non-ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	1	5.6	13	72.2	4	22.2
2.	Memiliki pengalaman dan kompetensi untuk melaksanakan tugas yang diberikan	0	0	0	0	2	11.1	13	72.2	3	16.7
3.	Mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja	0	0	0	0	2	11.1	12	66.7	4	22.2
4.	Berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi	0	0	0	0	8	44.4	9	50.0	1	5.6

Sumber: *Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah*

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 18 pegawai Non-ASN mengenai efektivitas kerja, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yaitu 4 responden (22.2%) memberikan jawaban sangat setuju, 13 responden (72.2%) memberikan jawaban setuju, 1 responden (5.6%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua memiliki pengalaman dan kompetensi untuk melaksanakan tugas yang diberikan yaitu 3 responden (16.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 13 responden (72.2%) memberikan jawaban setuju, dan 2 responden (11.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja yaitu 4 responden (22.2%) memberikan jawaban sangat setuju, 12 responden (66.7%) memberikan jawaban setuju, 2 responden (11.1%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan keempat berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi yaitu 1 responden (5.6%) memberikan jawaban sangat setuju, 9 responden (50.0%) memberikan jawaban setuju, dan 8 responden (44.4%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Kemandirian Pegawai Non-ASN

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan tanpa terlalu banyak bantuan dari orang lain	0	0	0	0	7	38.9	11	61.1	0	0
2.	Mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan terlebih dahulu	0	0	0	0	4	22.2	11	61.1	3	16.7
3.	Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk bekerja secara mandiri	0	0	0	0	6	33.3	10	55.6	2	11.1

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas melalui hasil olahan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 18 pegawai Non-ASN mengenai kemandirian, kemudian diolah menggunakan *spss versi 26* memperlihatkan gambaran hasil

penelitian. Berdasarkan hasil gambaran pernyataan pertama dimana pegawai Non-ASN memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan tanpa terlalu banyak bantuan dari orang lain yaitu 0 responden (0%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (61.1%) memberikan jawaban setuju, 7 responden (38.9%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan kedua dimana mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan terlebih dahulu yaitu 3 responden (16.7%) memberikan jawaban sangat setuju, 11 responden (61.1%) memberikan jawaban setuju, dan 4 responden (22.2%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Pernyataan ketiga memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk bekerja secara mandiri yaitu 2 responden (11.1%) memberikan jawaban sangat setuju, 10 responden (55.6%) memberikan jawaban setuju, dan 6 responden (33.3%) memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner

yang tidak valid berarti dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapatkan tidak akan dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut.⁴⁹

- 1). Berdasarkan signifikansi
 - c) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ = valid
 - d) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ = tidak valid
- 2). Berdasarkan nilai korelasi
 - a) Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$ = valid
 - b) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$ = valid

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Kualitas	X1_1	0,538	0,2845	Valid
	X1_2	0,547	0,2845	Valid
	X1_3	0,599	0,2845	Valid
	X1_4	0,733	0,2845	Valid
	X1_5	0,585	0,2845	Valid
	X1_6	0,676	0,2845	Valid
Kinerja Kuantitas	X2_1	0,585	0,2845	Valid
	X2_2	0,633	0,2845	Valid
	X2_3	0,862	0,2845	Valid
	X2_4	0,670	0,2845	Valid

⁴⁹ Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss"(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019) halaman 57.

	X2_5	0,687	0,2845	Valid
Ketepatan Waktu	X3_1	0,551	0,2845	Valid
	X3_2	0,624	0,2845	Valid
	X3_3	0,769	0,2845	Valid
	X3_4	0,621	0,2845	Valid
Efektivitas	X4_1	0,661	0,2845	Valid
	X4_2	0,690	0,2845	Valid
	X4_3	0,545	0,2845	Valid
	X4_4	0,627	0,2845	Valid
Kemandirian	X5_1	0,531	0,2845	Valid
	X5_2	0,669	0,2845	Valid
	X5_3	0,531	0,2845	Valid

Sumber : *Data diolah dengan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas kinerja karyawan ASN dan Non-ASN bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan mempunyai nilai lebih besar dari 0,2845.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode

Cronbach Alpha. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Menurut Sugiyono, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.⁵⁰

Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja kualitas	0,744	0,60	Reliabel
Kuantitas	0,765	0,60	Reliabel
Ketepatan waktu	0,747	0,60	Reliabel
Efektivitas	0,741	0,60	Reliabel
Kemandirian	0,669	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *cronbach's alpha* cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel pengukur masing – masing dari kuesioner adalah reliabel dan item-item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melakukan teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

⁵⁰ Prof. Dr. Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D” (Bandung : Alfabeta ,2020) Halaman 120

1) Hasil kinerja pegawai ASN kantor Kecamatan Baebunta

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai ASN diperoleh gambaran karakteristik distribusi yang menunjukkan sampel sebanyak 28 responden, skor rata-rata 90.64, median 91.00, varians sebesar 18.312 dengan standar deviasi 4.274 dari skor ideal 100, jarak 17 skor rendah 83 dan skor tertinggi 100. Hal ini dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja ASN

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	28
Rata-rata	90.64
Median	91.00
Standar deviasi	4.279
Perbedaan (Variance)	18.312
Jarak (Range)	17
Nilai minimum	83
Nilai maksimum	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Jika skor kinerja pegawai ASN dikelompokkan kedalam lima kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan kinerja pegawai. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi skor kinerja pegawai ASN dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja pegawai ASN adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja ASN

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
110 - 120	Sangat Baik	0	0%
90 - 109	Baik	18	64.29%
70 - 89	Cukup	10	35.71%
50 - 69	Kurang	0	0%
< 50	Sangat Kurang	0	0%
Total		28	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat ditemukan bahwa hasil angket pada variabel kinerja pegawai ASN sebesar 0% yang termasuk dalam kategori sangat kurang dengan skor < 50, kurang dengan skor 50-69, dan sangat baik dengan skor 110-120. Sedangkan pada kategori cukup sebesar 35.71% dengan skor 70-89 jumlah frekuensi sebanyak 10 sampel, dan kategori baik sebesar 64.29% dengan skor 90-120 jumlah frekuensi sebanyak 18 sampel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ASN di kantor Kecamatan Baebunta termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 18 sampel, persentase 64.29% dengan skor 90-109 dan kategori cukup dengan frekuensi 10 sampel, persentase 35.71% skor 70-89 dan nilai rata-rata yaitu 90.64.

2) Hasil kinerja pegawai Non-ASN kantor Kecamatan Baebunta

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai Non-ASN diperoleh gambaran karakteristik distribusi yang menunjukkan ukuran sampel sebanyak 18 responden, skor rata-rata 88.44 varians sebesar 34.497 dengan standar deviasi 5.873 dari skor ideal 100, sedangkan jarak 22 skor rendah 78 dan skor tertinggi 100. Hal ini dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Non-ASN

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	18
Rata-rata	88.44
Median	88.50
Standar deviasi	5.873
Perbedaan (Variance)	34.497
Jarak (Range)	22
Nilai minimum	78
Nilai maksimum	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Jika skor kinerja pegawai Non-ASN dikelompokkan kedalam lima kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan kinerja pegawai. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi skor kinerja pegawai Non-ASN dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja pegawai Non-ASN adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Non-ASN

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
110 - 120	Sangat Baik	0	0%
90 - 109	Baik	10	55.55%
70 – 89	Cukup	8	44.45%
50 – 69	Kurang	0	0%
< 50	Sangat Kurang	0	0%
Total		28	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat ditemukan bahwa hasil angket pada variabel kinerja pegawai ASN sebesar 0% yang termasuk dalam kategori sangat kurang dengan skor < 50, kurang dengan skor 50-69, dan sangat baik dengan skor 110-120. Sedangkan pada kategori cukup sebesar 44.45% dengan skor 70-89 jumlah frekuensi sebanyak 10 sampel, dan kategori baik sebesar 55.55% dengan skor 90-120 jumlah frekuensi sebanyak 8 sampel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ASN di kantor Kecamatan Baebunta termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 10 sampel, persentase 55.55% dengan skor 90-109 dan kategori cukup dengan frekuensi 8 sampel, persentase 44.45% dengan skor 70-89, dan nilai rata-rata yaitu 88.44

b. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak normalnya model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik mengalami penurunan dan tidak layak digunakan. Apabila variabel berdistribusi secara normal atau mendaki normal, maka pengujian statistik layak digunakan. Pengujian normalitas dapat menggunakan yang terdapat pada program SPSS dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau 0.05 maka data memiliki distribusi normal
- 2) Apabila signifikansi $< 5\%$ atau 0.05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VARIABEL ASN	.124	28	.200*	.972	28	.645
NON ASN	.114	18	.200*	.976	18	.905

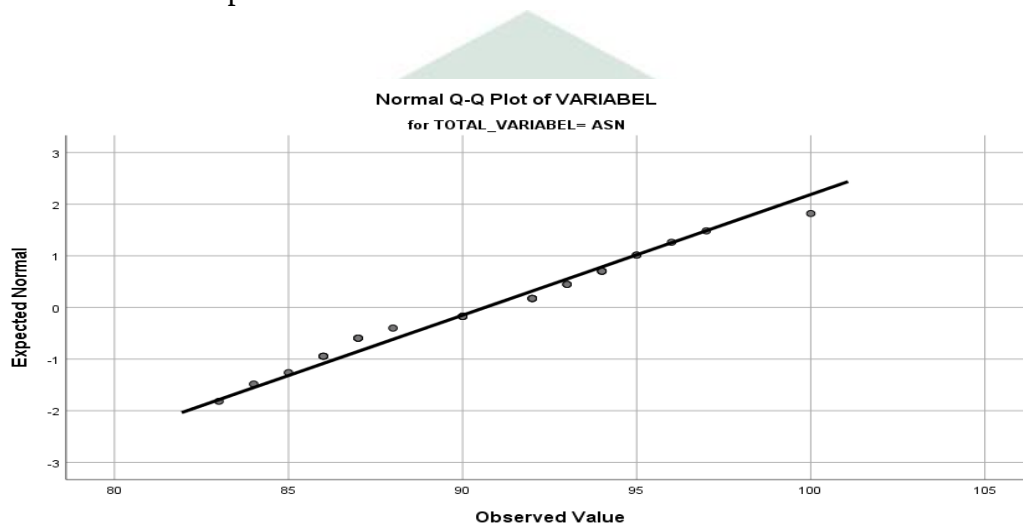
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

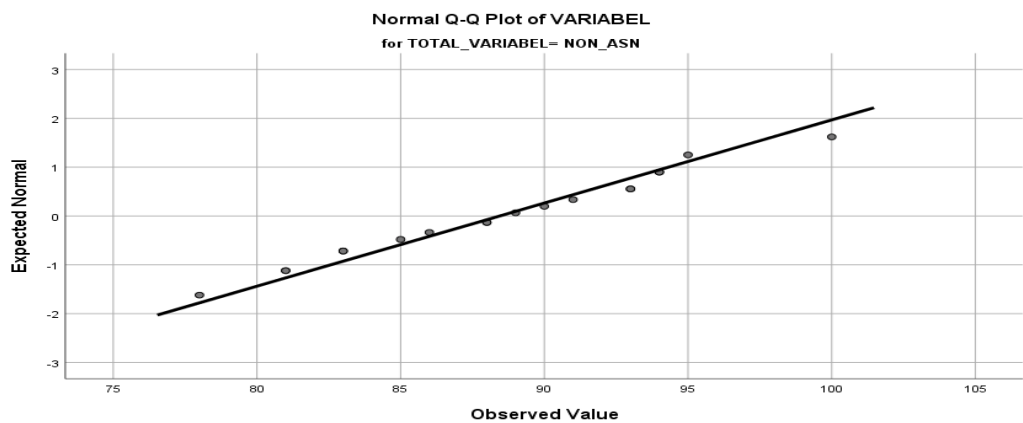
Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro Wilk*. Nilai p value (sig) Kolmogorov 0.200 dan 0.200 pada 2 kelompok dimana > 0.05 maka berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* data tiap kelompok

berdistribusi normal. P value uji *Shapiro Wilk* pada kelompok 1 sebesar $0.645 > 0.05$ dan pada kelompok 2 sebesar $0.905 > 0.05$ maka kedua kelompok sama-sama berdistribusi normal. Berikut ini adalah diagram yang mendukung kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar grafik 4.2 Normal Q-Q Plot Of Total Variabel ASN



Gambar grafik 4.3 Normal Q-Q Plot Of Total Variabel Non-ASN

Pada kedua gambar diagram diatas dapat dilihat plot-plot pada dua variabel yang mengikuti garis fit line, maka garis tersebut berdistribusi normal.

2. Uji homogenitas varians

Setelah data dinyatakan berdistribusi normal, maka selanjutnya dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang dikumpulkan berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Pedoman pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa varians atau dua lebih kelompok data adalah homogen (sama). Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa varians atau dua lebih kelompok data adalah tidak homogen (berbeda).

Tabel 4.20 Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
VARIABEL	Based on Mean	2.243	1	44	.141
	Based on Median	2.217	1	44	.144
	Based on Median and with adjusted df	2.217	1	39.292	.144
	Based on trimmed mean	2.241	1	44	.142

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji homogenitas dengan metode *Levene's Test* dimana hasil tersebut yaitu p value (sig) sebesar 0.141 dimana lebih besar dari 0.05 yang berarti terdapat kesamaan varians antar kelompok yang berarti varian tersebut homogen.

c. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik uji-t. Uji t merupakan uji beda rata-rata yang digunakan untuk menguji dua rata-rata pada dua kelompok data independen.⁵¹ Untuk perhitungan analisis statistika tersebut menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24, dengan melihat pembuktian hipotesis. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, namun apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas dengan ketentuan:

- 3) Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti diduga tidak ada perbedaan kinerja ASN dengan Non-ASN secara signifikan.
- 4) Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti diduga ada perbedaan kinerja ASN dengan Non-ASN secara signifikan.

Tabel 4.21 Hasil Uji Independent Sample T-Test

Group Statistics

TOTAL_VARIABEL		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VARIABEL	ASN	28	90.6429	4.27927	.80871
	NON_ASN	18	88.4444	5.87339	1.38437

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

⁵¹ Imam Machali, *Statistik Itu Mudah*, (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015), h.66.

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- taile d)	Mean Differen ce	Std. Error Differen ce	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	2.243	.141	1.468	44	.149	2.19841	1.49735	-.81931	5.21613
Equal variances not assumed			1.371	28.493	.181	2.19841	1.60328	-1.08319	5.48001

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian *independent sample T-test* pada kolom *Levene' Test for equality of variances* nilai signifikansi $0,141 > 0,05$ maka kinerja ASN dan NON-ASN memiliki varian yang sama. Dengan demikian untuk menguji perbedaan dua rata-rata nilai yang dilihat adalah pada bagian baris pertama *Equal variances assumed*. Dari kolom uji t test menunjukkan pada baris *Equal variances assumed* nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.468 < 2.01290$) maka H_0 diterima. Diperoleh nilai *Sig, (2-tailed)* sebesar $0,149 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja ASN dengan Non-ASN.

C. Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang bagaimana analisis perbandingan kinerja pegawai antara ASN dengan Non-ASN di kantor Kecamatan Baebunta. Hasil penelitian yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, maka peneliti menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan dari hasil penyebaran angket atau kuesioner kepada responden dengan jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 46 responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 26 untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data penelitian.

1. Kinerja Pegawai ASN di kantor Kecamatan Baebunta

ASN merupakan pegawai yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan atau unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Penilaian kinerja Pegawai ASN kantor Kecamatan Baebunta dilakukan berdasarkan ketentuan Sasaran kinerja Pegawai (SKP), Kenaikan Gaji Berkala (KGB), dan Kenaikan Pangkat (KP).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti diukur dengan indikator-indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian serta melalui tahap analisis, maka diperoleh hasil nilai rata-rata yaitu 90.64 dengan hasil persentase 64.29% tergolong dalam kategori baik, serta 35,71% tergolong

cukup. Sehingga kinerja pegawai ASN di kantor Kecamatan Baebunta termasuk kategori baik.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Humul khairina yang berjudul “Studi Perbandingan Kinerja PNS dan Non-PNS pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau”.⁵² Hasil penelitian PNS memiliki penilaian yang baik, hal ini disebabkan oleh pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh BPSDM (Badan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia) guna meningkatkan pembinaan pegawai, dengan demikian PNS memiliki kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan apa yang pernah mereka dapatkan dalam pelatihan tersebut.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas, dengan judul “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi)” berdasarkan hasil analisis deskriptif pada kinerja karyawan tetap dapat diketahui nilai grean mean sebesar 4.30 hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan penilaian bahwa kinerja karyawan tetap adalah sangat tinggi atau sangat baik pada PT Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Malang Kawi.⁵³ Hal tersebut didasari oleh faktor *Job knowledge* dan *Quality of work* yang dimiliki oleh karyawan tetap BRI Cabang Malang Kawi.

⁵² Khairina, Humul. *Studi Perbandingan Kinerja PNS dan Non-PNS Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.

⁵³ Wahyuningtyas, Safira, and Hamidah Nayati Utami. "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60.3 (2018): 96-103.

2. Kinerja Pegawai Non-ASN di kantor Kecamatan Baebunta

Non-ASN walaupun pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan ASN pada umumnya namun yang membedakan hanya pegawai Non-ASN jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi. Penilaian kinerja pegawai Non-ASN kantor Kecamatan Baebunta dilakukan berdasarkan kehadiran.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti diukur dengan indikator-indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian serta melalui tahap analisis, maka diperoleh hasil nilai rata-rata yaitu 88.44 dengan hasil persentase 55.55% tergolong dalam kategori baik, serta 44,45% kategori cukup. Sehingga kinerja pegawai Non-ASN di kantor Kecamatan Baebunta termasuk kategori baik.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitriani dan Wiwit, yang berjudul “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar”. Dapat diketahui bahwa skor total untuk kinerja karyawan tidak tetap pada CV. Jelajah Alam adalah sebesar 698. Skala penelitian menunjukkan skor tersebut berada pada rentang nilai antara 693-825 yang berarti masuk pada kategori sangat baik pada CV. Jelajah Alam Kabupaten Kampar.⁵⁴ Hal ini dibuktikan bahwa karyawan tidak tetap CV. Jelajah Alam sudah menjalankan pekerjaan yang diperintahkan.

⁵⁴ Pitriani, Wiwit. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar. *Diss. Universitas Islam Riau*, 2021.

3. Perbandingan kinerja Pegawai ASN dengan Non-ASN kantor Kecamatan Baebunta

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di kantor Kecamatan Baebunta dan telah melakukan uji independent sample t test maka diperoleh hasil. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Pegawai ASN dengan Non-ASN, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 *Independent sample T-test* dimana diperoleh hasil nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.468 < 2.01290$) maka H_0 diterima. Dan diperoleh nilai *Sig.* (2-tailed) sebesar $0.149 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai ASN dengan Non-ASN di kantor Kecamatan Baebunta.

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat pengujian melalui independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate aspek-aspek. Didapat bahwa nilai t hitung $1.260 < t$ tabel $2,093$ dan dilihat dari nilai *Sig.* (2-tailed) sebesar $0,215 > 0,05$. Maka ini berarti kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dilihat dari aspek-aspek tidak ada perbedaan yang signifikan.⁵⁵ Hal ini dikarenakan adanya pemberian pelatihan, motivasi, serta pembagian kerja yang sama terhadap karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sandi dan Ahmad Yani, berdasarkan hasil pengujian dari perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,012$ sedangkan nilai t_{tabel} diketahui bahwa dengan dk 56 dengan taraf signifikan 5% adalah $1,92$. Dengan demikian

⁵⁵ Meylisa Nata and Bernhard Tewal, "Comparative Analysis of the Performance of Permanent Employees and Contract Employees At Pt Bank Mandiri Tbk Ternate," *B. Tewal., Y. Uhing 706 Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 706–14.

nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,012 < 1,92$) yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru PNS dengan guru Honorer pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.⁵⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tinangon et al., dengan Judul “Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara”. Menunjukkan bahwa hasil kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap, berdasarkan uji bahwa statistik independent sample t –test. Bahwa nilai signifikan (sig.) $0,961 < 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.⁵⁷ Hal ini dikarenakan pegawai tetap dan pegawai tidak tetap cenderung pada kualitas kerja yang mengacu pada pengetahuan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki salah satunya pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Michael A. Betteng et al., dalam karya ilmiah mereka yang berjudul “Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado”. Dalam penelitian tersebut, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi

⁵⁶ Ahmad Sandi and Ahmad Yani, “Analisis Perbandingan Kinerja Guru PNS dengan Guru Honorer pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima,” *JUEB : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2022): 11–14, <https://doi.org/10.55784/jueb.vol1.iss1.57>.

⁵⁷ Hizkia Tinangon, Christoffel Kojo, and Hendra Tawas, “Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Badan Petanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Akuntansi* 7, no. 4 (2019): 5079–87.

kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado. Hal tersebut dikarenakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dituntut untuk bekerja maksimal setiap waktu, serta Aparatur Sipil Negara sudah mempunyai tugas pokok dan fungsi yang tetap sementara Tenaga Harian Lepas hanya hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dari atasan sehingga kinerja yang lebih nampak adalah kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Manado.⁵⁸

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ASN maupun Non-ASN terbilang baik karena telah melakukan pekerjaan sesuai yang telah diperintahkan atau ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Pegawai ASN dengan Pegawai Non-ASN, di kantor Kecamatan Baebunta. Hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki kemampuan dan menguasai bidang tugasnya sesuai posisi jabatannya masing-masing. Hal ini sejalan dengan teori Aini yang menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja individu yang diperoleh selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau disepakati bersama oleh organisasi. Kinerja dapat dikatakan baik, ketika karyawan mampu memenuhi tugas yang diberikan dan mampu mengatasi kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya.⁵⁹

⁵⁸ Betteng, Kawet, and Nelwan, "Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Kesehatan Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.3 (2017).

⁵⁹ Siti Nur'aini, "Gambaran Kinerja Karyawan," *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember* 15, no. 1 (2019): 137–51, <https://doi.org/10.32528/ins.v15i1.1938>.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan data primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner offline serta telah dilakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai ASN pada kantor Kecamatan Baebunta diperoleh nilai rata-rata yaitu 90.64 dengan hasil persentase 64.29% tergolong dalam kategori baik dan 35.71% tergolong dalam kategori cukup.
2. Kinerja Pegawai Non-ASN pada kantor Kecamatan Baebunta diperoleh nilai rata-rata yaitu 88.44 dengan hasil persentase 55.55% tergolong dalam kategori baik dan 44.45% tergolong dalam kategori cukup.
3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Pegawai ASN dengan Non-ASN, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 *Independent sample T-test* dimana diperoleh hasil nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.468 < 2.01290$) maka H_0 diterima. Dan diperoleh nilai *Sig, (2-tailed)* sebesar $0,149 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja ASN dengan Non-ASN.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang disajikan, maka selanjutnya peneliti demi hasil penelitian yang lebih baik, peneliti memberikan saran atau pendapat sebagai berikut:

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait sumber daya manusia terlebih analisis perbandingan kinerja pegawai ASN dengan Non-ASN di luwu utara (Studi kasus kantor Kecamatan Baebunta).
2. Kantor Kecamatan Baebunta agar lebih memperhatikan penilaian kinerja pegawainya agar terus bekerja dengan baik serta memberikan prioritas yang sama dalam setiap kebijakan sehingga pegawai dapat berprestasi dan bekerja lebih baik lagi.
3. Untuk pegawai ASN lebih memperhatikan ketepatan waktu yang berkaitan dengan penyelesaian tugas sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap awal tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), (2004) hlm. 67
- Adrie, S. "Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Perspektif Hukum Kepegawaian." *Yustitia*, (2021) 15.2: 12-26.
- Ahmad Syardi, "Relevansi Teori Nilai Tenaga Kerja Menurut Ibnu Khaldun dan Karl Marx dalam Konteks Keindonesiaan," *Skripsi*, 2021, Hal.52-53.
- Al-Mahalli, J., & Al-Suyuti, J. *Terjemah Tafsir Jalalain* (Tafsir Al ahqaf ayat 19). Ustadz Online, 2022. <https://www.alkhoirot.org/2017/11/terjemah-kitab-tafsir-jalalain.html?m=1>
- Betteng, Michael A., Lotje Kawet, and Olivia S. Nelwan. "Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Kesehatan Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5.3 (2021)
- BPS Kabupaten Luwu Utara/Bps-Statistics of Luwu Utara Regency, 2024. <https://luwuutarakab.bps.go.id/>
- Fachrurazi et al., *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Batam:Yayasan Cendekia Mulia Mandiri), (2021) 14
- Fatmasari, Yenny Ika. *Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS*. Diss. IAIN Ponorogo, 2022.
- Gerung, Chessy Jenifer, Lucky OH Dotulong, and Michael Ch Raintung. "Analisis perbandingan kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di masa pandemi Covid-19". *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi* 10.2 (2022): 418-428.
- Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,) (2019), halaman 57.
- Gulo, W ., *Metodologi Penelitian*, Jakarta Gramedia Widiasarana Indonesia, (2002). 401
- Hardani, S.Pd., M.Si. et.al, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 623-7066-33 (Yogyakarta, CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta,) (2020), 362
- Herna,H. Analisis Kinerja Guru Sertifikasi (Studi Perbandingan Madrasah Aliyah Negeri Palopo dan Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo). *Diss. Institut Agama Islam Negeri Palopo*,. (2019).
- Hery, *Manajemen kinerja*, (Jakarta: PT Grasindo 2019), hal. 96

Ibnu Khaldun, *Muqaddimah Ibn Khaldun*, h. 450

Imam Machali, *Statistik Itu Mudah*, (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015), h.66-68

Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta Persada Pers, 2010), 17

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 2018 (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor,), h. 729.

Khairina, Humul. *Studi Perbandingan Kinerja PNS dan Non-PNS Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.

Lestari, Marlina Fujiana, Zainal Abidin, dan Rusminah. "Analisis perbandingan kinerja karyawan di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara)." *Distribusi Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7.2 (2019): 231-250.

M.Subana, dkk, *Statistik Pendidikan*, (Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2000), h.12.

Madyawati, Ulfi Rana Nurmala. "Analisis Perbandingan Kinerja Bank Syariah dan Bank Konvensional di Indonesia." (2018).

Mahadin Shaleh, "Kepemimpinan dan Organisasi," *Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo*, 2018, 88.

Manurung, Lisvany, et al. "Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Covid-19 dan Selama Covid-19 Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.4 (2022): 1743-1750.

Massie, Kezia Priskila, Victor PK Lengkong, and Yantje Uhing. "Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap Multimart di Kota Manado." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)* 5.1 (2021): 1-9.

Miguel Ignatius Sagay, Lucky O.H Dotulong, and Genita Gracia Lumintang, "Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 610, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40357>

Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia, 2013), 23

Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021) 1

Nurdin Batjo, *sumber daya manusia n.d* (Makassar: Aksara Timur, 2018), hal 1.

Pitriani, Wiwit. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar. Diss. *Universitas Islam Riau*, 2021.

President of Indonesian Republic, "Republic of Indonesia Government Regulation No. 30 Year 2019," 1945.
<https://diskominfo.tik.banjarmasin.go.id/2020/01/penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil.html?m=1>

Prof. Dr. Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*" (Bandung : Alfabeta, 2020) Halaman 80-145

Putri, VL, Askolani, A., & Rahwana, KA. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3 (4), (2023) 154-171.

Rafika Ulfa, "*Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan*" 2021.

Ridwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Cet. XI; Bandung: Alfabeta, 2013), h.41-43

Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006).

Sandu siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Karanganyar: Literasi Media Publish 2015), 17

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat, 2014 *Risalah UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, DPR RI, Jakarta, hal. 3.

Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*" (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm 93

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta 2018), 13

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 199.

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Alfabeta: Bandung , 2013), 35-36

Sugiyono. "*metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.*" (Bandung: Alfabeta 2009), 26-27

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) 4

Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta 2014), 196.

Tinangon, Hizkia, Christoffel Kojo, and Hendra N. Tawas. "Perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap di kantor Badan Pertanahan Nasional

Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.4 (2019).

Vadia Rosandi, "*Pengertian aparatur sipil negara*", Masfim media, 2019 2 February <https://www.masfim.com/pengertian-tentang-aparatur-sipil-negara-asn>

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2004), 309

Wahyuningtyas, Safira, and Hamidah Nayati Utami. "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60.3 (2018): 96-103.



The logo of Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry is a hexagonal emblem. It features a light green outer border. Inside, there is a stylized green minaret with a tiered top. Below the minaret, there is a green fountain pen nib pointing upwards. The entire emblem is set against a white background.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)

Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 01954/00710/SKP/DPMTSP/VI/2024

- Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Sarmila beserta lampirannya.
Menimbang : Hasil Verifikasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/188/V/Bakesbangpol/2024, Tanggal 07 Juni 2024
Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
Nama : Sarmila
Nomor Telepon : 082339617405
Alamat : Tarobok, Desa Tarobok Kecamatan Baebunta, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Sekolah / : Institut Agama Islam Negeri Palopo
Instansi
Judul Penelitian : Analisis Perbandingan Kinerja ASN dengan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara (Studi Kasus Kantor Kecamatan Baebunta).
Lokasi Penelitian : Salassa, Kelurahan Salassa Kecamatan Baebunta, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 10 Juni s/d 10 Agustus 2024, 2 (dua) Bulan.
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
Pada Tanggal : 07 Juni 2024



Retribusi : Rp. 0,00
No. Seri : 01954

LAMPIRAN 2

Daftar pertanyaan Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak / Ibu di Kantor Kecamatan Baebunta

Assalamu Alaikum Wr.Wb.

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Sarmila mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo sedang melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Baebunta. Penelitian yang saya lakukan berjudul **“Analisis Perbandingan Kinerja ASN dengan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara (Studi Kasus Kantor Kecamatan Baebunta)”** Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Segala informasi yang diberikan kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan bapak/ibu agar dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu Alaikum, Wr Wb.

ANGKET PENELITIAN
ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA ASN DENGAN
NON-ASN DI KABUPATEN LUWU UTARA
(STUDI KASUS KANTOR KECAMATAN BAEBUNTA)

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan kerja sama dan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang ada dengan jujur. Adapun tujuan pengisian kuesioner ini adalah untuk penyelesaian penelitian tugas akhir kuliah dari penulis.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai yang Bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban bapak dan ibu dijamin kerahasiaannya.
3. Tiap-tiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada kami merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian saya. Untuk itu, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.
4. Beri tanda ceklis (✓) pada jawaban-jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu.
5. Keterangan pengisian kolom pertanyaan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

☐

Laki-laki

☐

perempuan

2. Status Kepegawaian :

☐

ASN

☐

Non-ASN

C. Variabel Penelitian

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kinerja berdasarkan Kualitas						
1.	Saya merasa mampu bekerja dengan teliti					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara standar yang telah ditetapkan					
3.	Saya memahami dan menguasai tugas yang diberikan					
4.	Saya merasa hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan pegawai yang lain					
5.	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan					
6.	Saya jarang melakukan kesalahan saat mengerjakan tugas					

Kinerja berdasarkan kuantitas					
1.	Sebagian besar waktu saya di kantor untuk bekerja				
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan / keinginan atasan				
4.	Saya mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor				
5.	Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran.				
Kinerja berdasarkan ketepatan waktu					
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan				
2.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan				
3.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau ditetapkan				
4.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya				
Kinerja berdasarkan efektivitas					
1.	Saya merasa mempunyai semangat tinggi dalam				

	melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya memiliki pengalaman dan kompetensi untuk melaksanakan tugas yang diberikan					
3.	Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja					
4.	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi					
Kinerja berdasarkan kemandirian						
1.	Saya merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan tanpa terlalu banyak bantuan dari orang lain					
2.	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan terlebih dahulu					
3.	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk bekerja secara mandiri					

“Demikianlah pernyataan kuesioner ini saya lampirkan, atas kerjasama dan partisipasi Bapak dan Ibu semuanya saya ucapkan terima kasih”

LAMPIRAN 3

TABULASI JAWABAN RESPONDEN ASN DAN NON-ASN

Responden	KUALITAS						KUANTITAS					KETEPATAN WAKTU				EFEKTIVITAS				KEMANDIRIAN			TOTAL	kode
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X5.1	X5.2	X5.3		
1	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	96	1
2	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	95	1
3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	93	1
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85	1
5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	95	1
6	5	5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	93	1
7	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	83	1
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	84	1
9	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	3	86	1
10	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	90	1
11	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	97	1
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	94	1
13	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	87	1
14	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	90	1
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	92	1
16	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	86	1
17	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	87	1
18	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	92	1
19	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	94	1
20	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	94	1
21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	92	1
22	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	87	1
23	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	88	1
24	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	90	1
25	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	86	1
27	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	92	1
28	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	100	1
29	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	88	2
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	83	2
31	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	95	2
32	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	83	2
33	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	89	2
34	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	81	2
35	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	78	2
36	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	91	2
37	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	85	2
38	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	86	2
39	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	93	2
40	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	94	2
41	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	100	2
42	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	93	2
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	90	2
44	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	94	2
45	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	2
46	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	81	2

LAMPIRAN 4

Olah Data Spss

Hasil Uji Validitas

Kualitas

		Correlations						X1_TOT AL
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	
X1_1	Pearson Correlation	1	.319*	.265	.049	.539**	.117	.538**
	Sig. (2-tailed)		.031	.075	.744	.000	.440	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1_2	Pearson Correlation	.319*	1	.290	.205	.287	.079	.547**
	Sig. (2-tailed)	.031		.051	.171	.053	.604	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1_3	Pearson Correlation	.265	.290	1	.263	.420**	.243	.599**
	Sig. (2-tailed)	.075	.051		.078	.004	.103	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1_4	Pearson Correlation	.049	.205	.263	1	.190	.637**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.744	.171	.078		.205	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1_5	Pearson Correlation	.539**	.287	.420**	.190	1	.065	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.004	.205		.666	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1_6	Pearson Correlation	.117	.079	.243	.637**	.065	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.440	.604	.103	.000	.666		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1_TOT AL	Pearson Correlation	.538**	.547**	.599**	.733**	.585**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Kuantitas

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	.059	.266	.428**	-.028	.585**
	Sig. (2-tailed)		.695	.074	.003	.851	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_2	Pearson Correlation	.059	1	.659**	.046	.434**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.695		.000	.762	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_3	Pearson Correlation	.266	.659**	1	.435**	.661**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.074	.000		.003	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_4	Pearson Correlation	.428**	.046	.435**	1	.527**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.003	.762	.003		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_5	Pearson Correlation	-.028	.434**	.661**	.527**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.851	.003	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.585**	.633**	.862**	.670**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

Ketepatan waktu

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_TOTAL
X3_1	Pearson Correlation	1	.142	.318*	.079	.551**
	Sig. (2-tailed)		.345	.031	.600	.000
	N	46	46	46	46	46
X3_2	Pearson Correlation	.142	1	.397**	.104	.624**
	Sig. (2-tailed)	.345		.006	.494	.000
	N	46	46	46	46	46
X3_3	Pearson Correlation	.318*	.397**	1	.269	.769**
	Sig. (2-tailed)	.031	.006		.071	.000
	N	46	46	46	46	46
X3_4	Pearson Correlation	.079	.104	.269	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.600	.494	.071		.000
	N	46	46	46	46	46
X3_TOTAL	Pearson Correlation	.551**	.624**	.769**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

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

Efektivitas

		Correlations				
		X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4_TOTAL
X4_1	Pearson Correlation	1	.142	.678**	-.028	.661**
	Sig. (2-tailed)		.345	.000	.854	.000
	N	46	46	46	46	46
X4_2	Pearson Correlation	.142	1	-.109	.552**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.345		.469	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X4_3	Pearson Correlation	.678**	-.109	1	-.028	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.469		.854	.000
	N	46	46	46	46	46
X4_4	Pearson Correlation	-.028	.552**	-.028	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.854	.000	.854		.000
	N	46	46	46	46	46
X4_TOTAL	Pearson Correlation	.661**	.690**	.545**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

Kemandirian

		Correlations			
		X5_1	X5_2	X5_3	X5_TOTAL
X5_1	Pearson Correlation	1	.094	-.055	.531**
	Sig. (2-tailed)		.536	.717	.000
	N	46	46	46	46
X5_2	Pearson Correlation	.094	1	-.028	.669**
	Sig. (2-tailed)	.536		.853	.000
	N	46	46	46	46
X5_3	Pearson Correlation	-.055	-.028	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.717	.853		.000
	N	46	46	46	46
X5_TOTAL	Pearson Correlation	.531**	.669**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

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

Hasil Uji Hasil Uji Reabilitas

Kualitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	7

Kuantitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	6

Ketepatan Waktu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	5

Efektivitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

Kemandirian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	4

Statistik Deskriptif

Statistics			
		ASN	NON_ASN
N	Valid	28	18
	Missing	0	10
Mean		90.64	88.44
Median		91.00	88.50
Std. Deviation		4.279	5.873
Variance		18.312	34.497
Range		17	22
Minimum		83	78
Maximum		100	100

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality							
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	TOTAL_VARIAB	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VARIABE	ASN	.124	28	.200*	.972	28	.645
	NON_ASN	.114	18	.200*	.976	18	.905

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variance					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
VARIABEL	Based on Mean	2.243	1	44	.141
	Based on Median	2.217	1	44	.144
	Based on Median and with adjusted df	2.217	1	39.292	.144
	Based on trimmed mean	2.241	1	44	.142

Hasil Uji Independent Sampel T-Test

Group Statistics

	TOTAL_VARIABEL	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VARIABEL	ASN	28	90.6429	4.27927	.80871
	NON_ASN	18	88.4444	5.87339	1.38437

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differen ce	Std. Error Differen ce	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	2.243	.141	1.468	44	.149	2.19841	1.49735	-.81931	5.21613
Equal variances not assumed			1.371	28.493	.181	2.19841	1.60328	- 1.08319	5.48001

R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50 R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 5

Dokumentasi

Foto bersama ibu Rahmawati, S. Kom. Kasubag umum, Kepegawaian dan Keuangan



Keterangan: Semua Pegawai Yang Ditask		Jed Jed Ked		Libur		Kebijakan		TAK		TAK		TAK		Dinas		RPH		RUC		Tugas		Cuti		Ket. Voucher		Asuransi (Mensi)		
No. Urut	Nama/No	Libur	Kebijakan	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
1	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	10	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1008	1198	
3	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	852	1137	
5	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	11	5	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	864	375	
6	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88	0	
7	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	11	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1021	1145	
8	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	400	228	
9	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1616	558	
10	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	10	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1017	0	
11	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	10	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	195	
12	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	4	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	457	0	
13	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	114	80	
14	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	8	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	640	708	
15	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
16	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54	42	
17	ANDI PANGSANDI S.P NIP. 181010101010101010	10	14	14	0	1	0	4	0	0	0																	

[illegible]

Gula Telukmen (370)					
Culi Taki Dengan Kemirang (330)	TAK	Tinggi Aka Telukmen (TAK)	WPH	Work From Home (WPH)	
Culi Taki Dengan Renda Ikat (390)	ELK	Elak Pajung (Elak Pajung Kemirang Laya Cakot)	ABM	Abang Mambak (ABM)	
Culi Taki Dengan Renda Jari (382)	OLK	Sulat Pajung (Sulat Pajung Kemirang Taki Berhijab)	OL	Olak Lulut (OL)	
Culi Berenda/Berenda (380)	MGB	Manik Berenda/Renda (MGB)	OP	Op-Op Pajung (OP)	
Culi Renda (330)	LSP	Lacik Pajung (LSP)	PPS	Pajung Pajung (PPS)	
Culi Renda Pajung (390)	JTF	Jari Taki Telukmen (JTF)			
Culi Di Lari Tunggalingan Mijang (324)					
Tapis Renda (70)					

Foto Absensi Pegawai Non-ASN kantor Kecamatan Baebunta

			TANGGAL																															KET	
NO	NAMA	PEKERJAAN	WAKTU	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31
1	ABD WAHID	KEAMANAN KANTOR	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2	ADAM TAUFIK MANJURUNG	SOPIR	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
3	YUYUN YUNIARSH B. S. AN	OPERATOR KOMPUTER	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
4	BERLYANTI AMANDA, SH	OPERATOR KOMPUTER	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
5	SUMIATI, SE	JASA ARSIPARIS	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
6	DESI, S P	JASA ARSIPARIS	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
7	MUR AFNI	JASA AGENDARIS	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
8	KALSUM, SE	JASA AGENDARIS	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
9	MASDIANA	JASA KEBERSIHAN RUJAB	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
10	BECCCE	JASA KEBERSIHAN KANTOR	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
11	MAYANG SARI	JASA KEBERSIHAN KANTOR	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
12	TRIKE SARI, S Pd	CARAKA	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
13	ABDUL QASIM	CARAKA	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
14	SALMA	CARAKA	Pagi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

ANDI PANWISANG, SP

Pangkat : Peminda

NIP : 197008142008011010

Foto Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN

SASARAN KINERJA PEGAWAI
PENDERKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF
BAGI PEJABAT ADMINISTRASI DAN PEJABAT FUNGSIONAL

PEMERINTAH KAB. LUWU UTARA PERIODE PENILAIAN: 1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2023

NO	PEGAWAYI YANG DINILAI	NO	PEJABAT PENILAI KINERJA
1	NAMA PAULUS JONI	1	NAMA RAHMAWATI, S.Kom
2	NIP 197106052009061003	2	NIP 197808262010012003
3	PANGKAT/ GOL. RUANG Pengatur Tingkat I / II/d	3	PANGKAT/ GOL. RUANG Penata Tingkat I / III/d
4	JABATAN PENGELOLA PEMANFAATAN BARANG MILIK DAERAH	4	JABATAN KEPALA SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN
5	UNIT KERJA SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN	5	UNIT KERJA SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN

NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
UTAMA					
1	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Terlaksananya program kerja, bahan dan alat perlengkapan pemanfaatan barang milik daerah	Kuantitas	Tersedianya dokumen program kerja, bahan dan alat perlengkapan pemanfaatan barang milik daerah	1 dokumen
2	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Terlaksananya kegiatan pemantauan pemanfaatan barang milik daerah	Kuantitas	Terlaksananya kegiatan pemantauan pemanfaatan barang milik daerah	1 kegiatan
3	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Tersusunnya laporan hasil pengendalian dan evaluasi terkait pemanfaatan Barang Milik Daerah	Kuantitas	Tersedianya laporan hasil pengendalian dan evaluasi terkait pemanfaatan Barang Milik Daerah	1 laporan
4	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Terlaksananya kegiatan koordinasi dengan unit-unit terkait atau instansi lain terkait pemanfaatan Barang Milik Daerah	Kuantitas	Tersedianya laporan koordinasi dengan unit kerja/instansi lain terkait pemanfaatan Barang Milik Daerah	1 laporan
5	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan	Kuantitas	Terlaksananya tugas kedinasan lain	1 kegiatan
TAMBAHAN					

PERILAKU KERJA		
1	Berorientasi Pelayanan	
	- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Selalu tersenyum dalam setiap pelayanan dan selalu belajar dari kesalahan
2	Akuntabel	
	- Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Jaga integritas dalam memberikan pelayanan
3	Kompeten	
	- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuis dan target yang telah ditetapkan, bersedia untuk sharing ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada orang lain
4	Harmonis	
	- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Membangun komunikasi yang terbuka dan menjaga hubungan baik dengan berbagai stake holder
5	Loyal	
	- Menegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan negara	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Melaksanakan tugas instruksi pimpinan dengan sungguh-sungguh dan memiliki respon cepat
6	Adaptif	
	- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak proaktif	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Mengimplementasikan perkembangan teknologi untuk memperbaiki metode dan proses kerja
7	Kolaboratif	
	- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Kerjasama tim dalam setiap penyelesaian tugas dan tanggungjawab

LAMPIRAN SASARAN KINERJA PEGAWAI

PEMERINTAH KAB. LUWU UTARA

PERIODE PENILAIAN: 1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2023

DUKUNGAN SUMBER DAYA	
1.	Dibutuhkan tenaga operator yang memahami aplikasi
2.	Dibutuhkan sarana dan prasarana yang memadai, berupa ATK, Komputer, Printer dan rak arsip
3.	Dibutuhkan anggaran untuk realisasi daripada rencana kerja
4.	Dibutuhkan pendampingan atasan dalam pelaksanaan dan realisasi kegiatan
SKEMA PERTANGGUNGJAWABAN	
1.	Pertanggungjawaban: akuntabilitas setiap semester dan tahunan
2.	Realisasi pelaksanaan kegiatan dilaporkan setiap bulan atau setiap pelaksanaan kegiatan
KONSEKUENSI	
1.	Apabila memenuhi ekspektasi Pimpinan maka akan diprioritaskan untuk mengikuti diklat atau pelatihan atau perjalanan dinas
2.	Apabila tidak memenuhi ekspektasi Pimpinan maka dialihkan penugasan kepada pegawai lain, dilakukan bimbingan kinerja dan konseling kinerja

Pegawai yang Dinilai

PAULUS JONI
197106052009061003

Luwu Utara, 3 Januari 2023
Pejabat Penilai Kinerja

RAHMAWATI, S.Kom
197808262010012003

PERIODE: Tahun 2023

PEMERINTAH KAB. LUWU UTARA

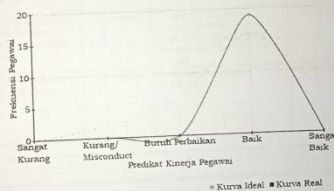
PERIODE PENILAIAN: 1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2023

PEMERINTAH KAB. LUWU UTARA		PERANGKAT KERJA	
PEGAWAI YANG DINILAI		NO	PEJABAT PENILAI KINERJA
1	NAMA PAULUS JONI	1	NAMA RAHMAWATI, S.Kom
2	NIP 197106052009061003	2	NIP 197808262010012003
3	PANGKAT/ GOL. RUANG Pengantar Tingkat I / III/d	3	PANGKAT/ GOL. RUANG Penata Tingkat I / III/d
4	JABATAN PENGELOLA PEMANFAATAN BARANG MILIK DAERAH	4	JABATAN KEPALA SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN
5	UNIT KERJA SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN	5	UNIT KERJA SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN

CAPAIAN KINERJA ORGANISASI
BAIK

POLA DISTRIBUSI:

KURVA DISTRIBUSI PREDIKAT KINERJA PEGAWAI DENGAN
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI BAIK



HASIL KERJA							
NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET / SESUAI EKSPETASI	REALISASI BERDASARKAN BUKTI DUKUNG	UMPAH BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
UTAMA							
1	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Terlaksananya program kerja, bahan dan alat perlengkapan pemeliharaan barang milik daerah	Kuantitas	Tersedianya dokumen program kerja, bahan dan alat perlengkapan pemeliharaan barang milik daerah	1 dokumen	Program Kerja berdasarkan https://docs.google.com/document/d/1wloz1ivQ2b0c_hjz1n5wHFAmypoet/edit?usp=drive_link	Pimpinan:
2	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Terlaksananya kegiatan pemeliharaan pemeliharaan barang milik daerah	Kuantitas	Terlaksananya kegiatan pemeliharaan pemeliharaan barang milik daerah	1 kegiatan	Pelaksanaan BMD berdasarkan https://drive.google.com/file/d/1bUy7U0C6w9yD3gc2R3P2bV72a2_lg9/view?usp=drive_link	Pimpinan:
3	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Tersusunnya laporan hasil pengendalian dan evaluasi terkait pemeliharaan Barang Milik Daerah	Kuantitas	Tersedia laporan hasil pengendalian dan evaluasi terkait pemeliharaan Barang Milik Daerah	1 laporan	Laporan Evaluasi berdasarkan https://drive.google.com/file/d/1dWVf1HuuCadm9qQYUk1b5wRaNk9x/view?usp=drive_link	Pimpinan:
4	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Terlaksananya kegiatan koordinasi dengan unit-unit terkait atau instansi lain terkait pemeliharaan Barang Milik Daerah	Kuantitas	Tersedianya laporan koordinasi dengan unit kerja/instansi lain terkait pemeliharaan Barang Milik Daerah	1 laporan	Koordinasi berdasarkan https://drive.google.com/file/d/1u7eCNDtAdKG89Tq3yWallRnCs8/view?usp=drive_link	Pimpinan:
5	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan	Kuantitas	Terlaksananya tugas kedinasan lain	1 kegiatan	Tugas Lainnya berdasarkan https://drive.google.com/file/d/1L49n-mEnK0uEvy3bMg62MMREQ_gYTs/view?usp=drive_link	Pimpinan:
TAMBAHAN							
RATING HASIL KERJA SESUAI EKSPETASI							
PERILAKU KERJA							
							UMPAH BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG

1 Berorientasi Pelayanan

PERILAKU KERJA		UMPAH BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1	- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Selalu tersenyum dalam setiap pelayanan dan selalu belajar dari kesalahan Pimpinan:
2	Akuntabel - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Jaga integritas dalam memberikan pelayanan Pimpinan:
3	Kompeten - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan target yang telah ditetapkan, bersedia untuk sharing ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada orang lain Pimpinan:
4	Harmonis - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Membangun komunikasi yang terbuka dan menjaga hubungan baik dengan berbagai stake holder Pimpinan:
5	Loyal - Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan negara	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Melaksanakan tugas instruksi pimpinan dengan sungguh-sungguh dan memiliki respon cepat Pimpinan:
6	Adaptif - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak proaktif	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Mengimplementasikan perkembangan teknologi untuk memperbaiki metode dan proses kerja Pimpinan:
7	Kolaboratif - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Kerjasama tim dalam setiap penyelesaian tugas dan tanggungjawab Pimpinan:



DOKUMEN EVALUASI KINERJA PEGAWAI

PERIODE : TAHUN 2023

PEMERINTAH KAB. LUWU UTARA

PERIODE PENILAIAN:
1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2023

1.	PEGAWAI YANG DINILAI	
	NAMA	: PAULUS JONI
	NIP	: 197106052009061003
	PANGKAT/GOL RUANG	: Pengatur Tingkat I / II/d
	JABATAN	: PENGELOLA PEMANFAATAN BARANG MILIK DAERAH
	UNIT KERJA	: SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN
2.	PEJABAT PENILAI KINERJA	
	NAMA	: RAHMAWATI, S.Kom
	NIP	: 197808262010012003
	PANGKAT/GOL RUANG	: Penata Tingkat I / III/d
	JABATAN	: KEPALA SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN
	UNIT KERJA	: SUB BAGIAN UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN
3.	ATASAN PEJABAT PENILAI KINERJA	
	NAMA	: WIRAH TAMBUNAN, S.Kom
	NIP	: 198605052011011016
	PANGKAT/GOL RUANG	: Penata Tingkat I / III/d
	JABATAN	: SEKRETARIS KECAMATAN BAEBUNTA
	UNIT KERJA	: SEKRETARIAT KECAMATAN BAEBUNTA
4.	EVALUASI KINERJA	
	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	: BAIK
	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	: BAIK
5.	CATATAN/REKOMENDASI	

Luwu Utara, 4 Januari 2023
7. Pegawai yang Dinilai

PAULUS JONI
 197106052009061003

Luwu Utara, 3 Januari 2023
6. Pejabat Penilai Kinerja

RAHMAWATI, S.Kom
 197808262010012003

LAMPIRAN 6

SK Pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 547 TAHUN 2024
TENTANG

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses penyusunan, penulisan dan pengujian skripsi bagi mahasiswa Program Sarjana, maka dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi;
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Pembimbing dan Penguji sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 17 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas PMA Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Palopo;
6. Keputusan Rektor IAIN Palopo Nomor 370.1 Tahun 2016 tentang Pedoman Akademik Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Memperhatikan : Penunjukan Dosen Pembimbing dan Penguji dari Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Kesatu : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- Kedua : Tugas Dosen Pembimbing Skripsi adalah membimbing, mengarahkan, mengoreksi serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan Panduan Penyusunan Skripsi dan Pedoman Akademik yang ditetapkan Institut Agama Islam Negeri Palopo serta berusaha menyelesaikan bimbingan tepat waktu;
- Ketiga : Tugas Dosen Penguji adalah mengoreksi, mengarahkan, mengevaluasi, menguji dan memberikan penilaian atas skripsi mahasiswa yang diujikan;
- Keempat : Pelaksanaan seminar proposal hanya dihadiri oleh Pembimbing dan Pembantu Penguji (II) sementara pelaksanaan Ujian Hasil dan Ujian Munaqasyah dihadiri oleh Pembimbing, Penguji Utama (I) dan Pembantu Penguji (II);
- Kelima : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2024;
- Keenam : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan dan pengujian skripsi mahasiswa selesai serta akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;
- Ketujuh : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditapkan di Palopo
Pada tanggal, 25 Oktober 2024



Dekan,

Wanita Marwing

LAMPIRAN : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : 547 TAHUN 2024
TANGGAL : 25 OKTOBER 2024
TENTANG : PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Sarmila
NIM : 20 0403 0113
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- II. Judul Skripsi : Analisis Perbandingan Kinerja ASN dan Non-ASN di Kabupaten Luwu Utara (Studi Kasus Kantor Kecamatan Baebunta).
- III. Dosen Pembimbing dan Penguji :
- Ketua Sidang : Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
Sekretaris : Dr. Fasiha, M.E.I.
Pembimbing : Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.
Penguji Utama (I) : Dr. Fasiha, M.E.I.
Pembantu Penguji (II) : Akbar Sabani, S.E.I., M.E.

Dekan,

Anita Marwing

LAMPIRAN 7

Hasil Cek Turnitin

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA ASN DENGAN NON-ASN DI
KABUPATEN LUWU UTARA (STUDI KASUS KANTOR
KECAMATAN BAEBUNTA).docx

ORIGINALITY REPORT

21 %	20 %	12 %	9 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2 %
2	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %
3	123dok.com Internet Source	1 %
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
5	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	1 %
6	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	1 %
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
8	www.scribd.com Internet Source	1 %

repository.umpalopo.ac.id

RIWAYAT HIDUP



Sarmila, lahir di Salassa pada tanggal 30 Mei 2001. Anak keempat dari 6 (enam) bersaudara dari pasangan ayahanda Alimuddin dan ibunda Hasnawati. Saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun Tolibukang, Desa Tarobok, Kec. Baebunta, Kab. Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 034 Tolibukang. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di tingkat SMP tepatnya di SMPN 05 Baebunta hingga tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di tingkat SMA tepatnya di SMAN 03 Luwu Utara dan dinyatakan lulus pada tahun 2019. Penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2020 di bidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Bisnis Syariah Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

contact person peneliti: sarmilahasnawati123@gmail.com