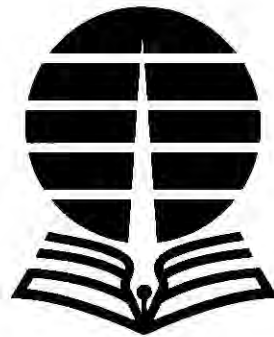


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI DI SUB BAGIAN UMUM SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN NUNUKAN**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

IBRAHIM NUR ASLAM

NIM: 018397759

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

ABSTRACT

ANALYSIS THE INLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT TO CIVIL SERVANT DISCIPLINE AT PUBLIC DIVISION of REGION SECRETARIAT NUNUKAN REGENCY

Ibrahim Nur Aslam

Universitas Terbuka

Ibrahim_umper@yahoo.co.id

The Purpose of this study are : 1. To known whether the reward and punishment method/system has influence to discipline of employees/ civil servants particularly at Public Division of Region Secretary Nunukan Regency. 2. To kown whether the reward and punishment method/system has influence to increase of working capabilites of employees/ civil servants at Public Division of Region Secretary Nunukan Regency.

The Respondent of this study ere 70 civil servans at Public Division of Region Secretary Nunukan Regency about 70 officers/employees. The metode of collecting data used field researces by quantitative data fill in the questioner form meanwhile the analisis metode in this research was Descriptive Quantitative Analisis, Equal Test Analysis (F), Partial Test Analisis (T test) and Correlation Test Analysis.

The result of research indicated that reward and punishment has real impact to civil servant discipline and also it has a strong influence to employees working capabilities of civil servant at Public Division of Region Secretary Nunukan Regency

Key Words : Reward, Punishment, Civil Servant Discipline, Work Capability, Public Division, Nunukan Regency

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI SUB BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NUNUKAN

IBRAHIM NUR ASLAM

UNIVERSITAS INDONESIA

Ibrahim_umper@yahoo.co.id

Kata Kunci : reward, punishment, Kedisiplinan pegawai, kinerja pegawai, reward dan Punishment, sub bagian umum, kabupaten nunukan.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui apakah Sistem Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai khususnya pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan. (2) Untuk Mengetahui apakah sistem Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan.

Subjek penelitian ini adalah pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan sebanyak 70 orang, dimana metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dengan jenis data kuantitatif melalui kuisioner. Metode analisa dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, Analisis Uji Serempak (F), analisis Uji Parsial (uji-t) dan Analisis uji Korelasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward dan Punishment memiliki pengaruh nyata (secara bersama-sama) terhadap kedisiplinan pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan. Dengan istem Reward dan Punishment juga mempengaruhi kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Pegawai di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Samarinda, 30 November 2013
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
PAJAK HEMBAWAH BANGSA
TGL. 20
BED81ACF288018208
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

IBRAHIM NUR ASLAM
NIM. 018397759

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap
Kedisiplinan Pegawai di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah
Kabupaten Nunukan

Penyusun TAPM : IBRAHIM NUR ASLAM

NIM : 018397759

Program Studi : Magister Administrasi

Hari/Tanggal : 30 November 2013



Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. SUHARNO, M.Si
NIP. 196804172000031001



Dr. R. BENNY AGUS PRIBADI, M.A
NIP. 196008211986011001

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/ Program Magister
Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 195910271986031003



SUCIATI, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : IBRAHIM NUR ASLAM

NIM : 018397759

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Judul Tesis : Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan
Pegawai di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten
Nunukan

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,
Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : 30 November 2013

W a k t u : 13.16 – 15.16 Wita

dan telah dinyatakan lulus

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. SOFJAN ARIPIAN, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Dr. BUDIMAN, M.Si

Pembimbing I : Dr. SUHARNO, M.Si

Pembimbing II : Dr. R. BENNY AGUS PRIBADI, MA



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkah dan limpahan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tesis ini. Penyusunan Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar magister manajemen administrasi public (MAP) program Pasca sarjana Universitas terbuka.

Dalam penelitian dan penulisan tesis ini, penulis mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada Dr Suharno, M.Si Sebagai Pembimbing-I dan Dr R. Benny Agus Pribadi, M.A selaku pembimbing-II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan arahan sejak dimulainya penyusunan tesis ini. Hal yang sama tak lupa penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Bupati Nunukan atas pemberian ijin belajar untuk mengikuti pendidikan Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka
2. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D Selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
3. Ibu Maya Maria, MM, Selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas Terbuka
4. Dr. Sri Listya Rina, M.Ed Selaku Asisten direktur Bidang Akademik Universitas Terbuka
5. Bapak Dr Samodra Wibawa, M.Si, Selaku Dosen Program Pasca Sarjana Manajemen Adminitrasi Public (MAP) Universitas Terbuka.

6. Bapak Kepala UPBJ Samarinda beserta staf yang selama ini banyak berperan aktif dalam pelaksanaan pendidikan Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka di Kabupaten Nunukan.
7. Bapak Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan atas dorongan moril dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama mengikuti pendidikan.
8. Mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka di Kabupaten Nunukan. Yang telah bersama-sama penulis menempuh suka dan duka selama mengikuti pendidikan
9. Orang Tua tercinta H. Abdul Salam Wahid dan Norma Syarief yang selalu memberikan Doa, bimbingan dan bantuan moril selama penulis mengikuti pendidikan.
10. Kepada Istri tercinta Sri Wahyuni dan seluruh anak-anakku yang senantiasa memberikan dorongan, pengertian dan kesabaran selama penulis mengikuti pendidikan.
11. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penelitian sampai pada penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritikan yang bersifat konstruktif sangat saya butuhkan. akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermamfaat kepada kita semua. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua.

Nunukan, Juli 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A.Kajian Teori	6
1. Pengertian Reward	6
2. Pengertian Punishment	8
3. Konsep Kinerja	10
4. Kinerja dan Pengukuran Kinerja	13

5. Pengukuran Kinerja PNS	14
6. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil	19
7. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin	27
8. Faktor – Faktor Disiplin Kerja	34
B. Kajian Terdahulu	36
C. Kerangka Berfikir	38
D. Defenisi Operasi	39
E. Hipotesa	40
BAB III	METODE PENELITIAN
A. Desain Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel	42
C. Teknik Pengumpulan Data	43
D. Instrumen Penelitian	43
E. Metode Analisa Data	44
F. Analisis Hasil Penelitian	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Kabupaten Nunukan.....	47
1. Geografi	47
2. Iklim	48
3. Pemerintahan	49
B. Gambaran Umum Objek Penelitian	51

		X
	C. Hasil	56
	D. Analisa Pembahasan	64
BAB V	A. KESIMPULAN.....	78
	B.SARAN.....	78
	DAFTAR PUSTAKA.....	
	LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	: [PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan menurut Golongan Per 31 Agustus 2012	55
Tabel IV.2	: Komposisi PNS Sekretariat Daerah Menurut Disiplin Ilmu per 31 Agustus 2012	56
Tabel IV.3	: Tanggapan Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan terhadap Reward	57
Tabel IV.4	: Tanggapan Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan terhadap Punishment	58
Tabel IV.5	: Tanggapan Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan terhadap Disiplin	59
Tabel IV.6	: Tanggapan Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan terhadap Kinerja	60
Tabel IV.7	: Uji Validitas Reward terhadap Punishment	61
Tabel IV.8	: Uji Validitas Disiplin terhadap Kinerja	61
Tabel IV.9	: Uji Realibilitas	62
Tabel IV.10	: Uji F	63
Tabel IV.11	: Uji t – Parsial	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 :	Kerangka berfikir Analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Pegawai di Sub bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan	39
Gambar 2 :	Peta Pulau Nunukan	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :	Rekapitulasi data Responden	79
Lampiran 2 :	Daftar Kuisisioner	136



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia aparatur negara mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan, Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mendukung tujuan ini diperlukan suatu sistem pendayagunaan SDM aparatur yang baik dan tepat sebagai suatu proses berkelanjutan dari manajemen sumberdaya aparatur.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia, permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS Daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh. (Teguh, 2004:329)

Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa mereka, Pegawai Negeri Sipil Daerah kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium "*mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit*". Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang

berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja. (Kristian, 2006: 7)

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS Daerah. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut.

Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan adalah salah satu dari sebagian Aparatur Sipil Negara yang ada di wilayah utara Provinsi Kalimantan Timur dan berbatasan langsung dengan negara Malaysia, dengan jumlah Aparatur Sipil sebanyak 4.085 orang, meliputi PNS golongan I sebanyak 161 orang, PNS golongan II sebanyak 1.702 orang, PNS Golongan III sebanyak 1.782 orang dan PNS Golongan IV sebanyak 440 orang. Jika ditinjau dari pejabat struktural, maka jumlah pejabat Eselon II sebanyak 33 Orang, eselon III sebanyak 161 orang, dan eselon IV sebanyak 393 Orang. Dengan jumlah aparatur yang cukup besar maka PNS di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan dituntut untuk profesional, memiliki sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin, bermoral dan bermental baik, serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab.

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur pemerintah dan abdi Masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik, namun realita yang tampak pada Aparatur Sipil di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan adalah adanya Pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Salah satu penyebab karena tidak adanya

perbedaan perlakuan antara PNS yang disiplin dan tidak disiplin yang membuat tidak terdapatnya semangat PNS Lingkungan Pemda Kabupaten Nunukan untuk berdisiplin. Dengan adanya penerapan reward dan punishment yang efektif bagi PNS di Lingkungan Pemda Kabupaten Nunukan maka hal ini akan berkorelasi positif terhadap peningkatan disiplin PNS, sehingga tidak ada lagi *stigma* yang menyatakan bahwa "*disiplin atau tidak disiplin sama saja*".

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai" (Nugroho, 2006:5).

Menurut Henri Simamora (2004:514) "reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000:130) "punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) "punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukanya perilaku tertentu".

Menurut Hasibuan (2007:105) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa "pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diangkat permasalahan Analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Pegawai di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, adalah :

1. Apakah system Reward dan Punishment mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan.
2. Apakah system Reward dan Punishment mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh system Reward dan Punishment terhadap kedisiplinan pegawai di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan
- b. Untuk mengetahui pengaruh system Reward dan Punishment terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan informasi bagi Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan mengenai system Punish dan Reward terhadap peningkatan disiplin di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan.
- b. Sebagai Masukan bagi pengembang ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Administrasi Publik



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Nugroho, 2006:5).

Menurut Henri Simamora (2004:514) “reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Mattesondalam Gania (2006:226) tujuan utama dari program reward adalah:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Mattesondalam Gania (2006:226) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :

- a. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

1. Penghargaan finansial:

- a) Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- b) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran
- c) Bonus/insentif adalah tambahantambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

2. Penghargaan non finansial :

- a) Penghargaan interpersonal Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

- b) Promosi:

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

- b. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

1. Penyelesaian (completion)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

2. Pencapaian (achievement)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

3. Otonomi (autonomy)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2. Pengertian Punishment

Menurut Mangkunegara (2000:130) “punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) “punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian punishment ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan

pemberian punishment yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto MP (1993:238) sebagai berikut:

a. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang.

b. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

c. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

d. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.

e. Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Menurut Veithzal Rivai (2005:450) jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut :

a) Hukuman ringan, dengan jenis :

- 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

- b) Hukuman sedang, dengan jenis :
 - 1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainya
 - 2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- c) Hukuman berat, dengan jenis :
 - 1) Penurunan pangkat atau demosi
 - 2) Pembebasan dari jabatan
 - 3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 - 4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

3. Konsep Kinerja


Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, Work Performance atau Job Performance tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi Performance. Dalam bahasa Indonesia disebut juga Prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Hasibuan, 2001:91)

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dalam mencerminkan keberhasilan manajerial/pengusaha. Menurut Samsuddin, 2005 kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit datau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Mahmudin mengatakan, indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Mahmudin, 2005:103). Dalam kerangka manajemen strategi terdapat bagian perencanaan strategi yang meliputi Visi, misi, tujuan dan sasaran serta cara mencapai tujuan dan sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan. Dari

rencana strategi tersebut yang akan diukur kinerjanya adalah kebijakan, program dan kegiatan. Untuk mengukur kinerja ketiganya, diperlukan indikator yang terbagi dalam lima kelompok indikator kinerja yakni masukan (input), Keluaran (output), Hasil (outcome), manfaat (benefit) dan dampak (impact).

Dalam pengembangan indikator kinerja, harus diperhatikan berbagai aspek agar indikator kinerja yang dihasilkan tidak memberikan gambaran kinerja yang terdistorsi. Sistem pengukuran kinerja yang efektif dan tidak terdistorsi diperoleh melalui desain indikator kinerja yang baik. Beberapa syarat indikator kinerja yang baik diantaranya :

- 
- a. Konsisten
 - b. Dapat diperbandingkan
 - c. Jelas
 - d. Dapat dikontrol
 - e. Kontingensi
 - f. Konprehensif
 - g. Fokus
 - h. Relevan dan
 - i. Realistis.

Pengukuran kinerja menurut (mahmudi 2005:14) merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen baik organisasi publik maupun swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta, penekanan dan orientasi pengukuran kinerja pun terdapat perbedaan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja di sektor publik adalah :

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan saran pembelajaran pegawai

- c. Memperbaiki kinerja pada priode berikutnya.
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian Riward dan Punishment.
- e. Menciptakan akuntabilitas publik

Untuk mendapatkan pemahaman dan pencapaian terhadap keterkaitan antara indikator kinerja yang disusun dapat ditempuh dengan pendekatan kerangka yang logis yang mencakup indikator masukan, keluaran, hasil manfaat dan dampak. Dalam pembuatan kerangka indikator kinerja harus mencakup beberapa elemen yaitu :

- a. Menentukan masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak dalam suatu indikator
- b. Hubungan kausal antara indikator-indikator tersebut
- c. Asumsi yang mengikuti tujuan disetiap tingkatan yang merupakan faktor luar yang tidak dapat dikontrol oleh kegiatan yang dapat mempengaruhi hubungan antara masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak
- d. Menentukan indikator yang dapat menunjukkan tingkat pencapaian setiap tujuan.

Moorhead dan Chung mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal maupun informal, publik ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Pengetahuan Kerja
- d. Kerjasama Tim

- e. Kreativitas
- f. Inovasi
- g. Inisiatif/Prakarsa
- h. Kualitas Pribadi

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing dalam menncapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dengan moral maupun etikaa. Sehingga dengan demikian kinerja merupakan sebagian hasil kerja seseorang pekerja, sebuah prosesdari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

4. Kinerja dan Pengukuran Kinerja

Selama ini belum ada keseragaman dalam mengartikan pengertian kinerja, ada yang lebih cenderung melihat kinerja sebagai pelaksanaan kegiatan organisasi, namun ada juga yang memilih kinerja sebagai prestasi kerja suatu organisasi. Pada prinsipnya kinerja dapat dilihat dan siapa yang memerlukan penilaian, bagi manajemen untuk melihat kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian tertentu bagi pencapaian tujuan secara keseluruhan. Sedangkan dari pihak luar manajemen kinerja merupakan alat untuk mengukur suatu prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang merupakan pencerminan tingkat hasil pelaksanaan aktivitas kegiatannya. Oleh karena itu, kinerja keuangan merupakan prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan di bidang operasional suatu organisasi, serta sumber daya yang ada berdasarkan sasaran, standar, dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan pada bidang tertentu.

Menurut Hasibuan (2007:105) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa “pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mulyadi dan Setiawan (2001: 227) kinerja adalah “Penentuan atau penilaian secara periodik terhadap efektifitas operasional satu organisasi, dan personilnya berdasarkan sasaran dan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Atkinson, Kaplan, Young (2001: 43) adalah “Performance, measurment, a major management accounting and control proces used to evaluate the performance, of a manager, activity, or organization unit”.

5. Pengukuran Kinerja PNS

Menurut Sony Yuwono, Edi Sukano, dan Ichsan (2006 : 43) mengemukakan bahwa “Pengukuran kinerja adalah suatu tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktifitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan”.

Menurut Dharma (2003:335), yang menjadi tolok ukur dari kinerja, yaitu :

a. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Jadi pengukuran kinerja adalah satu usaha formal yang dilakukan secara sistematis oleh pihak manajemen dalam mengevaluasi hasil yang telah dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efisien dan efektif dalam suatu periode untuk mencapai tujuan atau misi yang ditetapkan perusahaan.

Tujuan utama dan pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Mulyadi (1993:420) tujuan pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Henri Simamora dalam Mangkunegara (2005:14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a) Faktor Individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- b) Faktor Psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, reward, struktur, dan job design

Sedangkan menurut Dharma (1991 : 17) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penghargaan yang dibebani konsekuensi (Reward atau Punishment).

Untuk pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) tersebut merupakan penjabaran dari Undang-Undang Nomor 8/1974 jo UU No. 43/1999 pasal 20 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang berbunyi “Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja”, sedangkan dalam implementasinya, Pemerintah mengeluarkan peraturan yaitu PP No. 10/1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS serta untuk lebih menjamin adanya keseragaman dalam pelaksanaannya, maka Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) mengeluarkan petunjuk teknis tentang pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10/1979, berupa Surat Edaran yaitu SE. BAKN No. 02/SE/1980 tentang petunjuk pelaksanaan DP3 PNS.

Karena adanya tantangan-tantangan baru untuk meningkatkan pelayanan publik baik kualitas maupun kuantitasnya, maka merupakan suatu hal yang mendesak bagi pemerintah untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusianya, sehingga diharapkan akan bisa menghasilkan aparatur yang memiliki tingkat kompetensi yang kompetitif dengan sektor swasta.

Siagian (1995:225 – 226) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah “Suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor seperti :

1. Faktor kelemahan dan kekurangan ;
2. Faktor realistik dan obyektif ;

3. Hasil penilaian mengandung unsur nilai positif, negatif dan kesempatan untuk memahami;
4. Faktor dokumentasi dan arsip kepegawaian;
5. Merupakan bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil menyangkut kepegawaian.

Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 1995:97) disebutkan bahwa “penilaian ialah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang atau benda”.

Sedangkan Cascio (1991:73) menyebutkan bahwa “Penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja”.

Beberapa tinjauan lainnya terkait dengan penilaian prestasi kerja antara lain disebutkan menurut Dessler (1997) penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Handoko (1996) penilaian prestasi kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang Pelaksanaan Kerja Mereka. Menurut Stoner et al. (1996) penilaian prestasi kinerja adalah proses yang meliputi: (1) penetapan standar prestasi kerja; (2) penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini; dan (3)

memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja.

Sedangkan yang dimaksud dengan dimensi kerja menurut Gomes (1995: 142) memperluaskan dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan Quantity work; Quality of work; Job knowledge; dan Creativeness. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian prestasi kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Kemudian pengertian kompetensi di dalam manajemen adalah bahwa manajemen seharusnya mementingkan kemampuan dalam argumentasi secara efektif dan efisien, manajemen harus mementingkan analisa kemampuan karyawan sekarang dibandingkan dengan kemampuan karyawan yang akan datang di dalam organisasi. (Nurmianto, 2002; Nurmianto dan Terbit Satrio, 2002; Nurmianto dan Wijaya, 2003).

Adapun ciri kompetensi adalah merupakan sekelompok perilaku yang spesifik, dapat dilihat dan dapat diverifikasi yang secara reliable dan logis dapat dikelompokkan bersama serta sudah diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan pekerjaan. Jenis-jenis kompetensi ada 3 yaitu : Kompetensi organisasi, Kompetensi pekerjaan atau teknis dan Kompetensi individual. Karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi adalah Motif, Konsep diri, Pengetahuan dan Skill.

Mengacu pada SE. BAKN No. 02/SE/1980 bagian II poin 1 – 2, tujuan dari DP3 ialah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Ini mengandung

arti bahwa tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja adalah :

1. Sebagai sumber data untuk administrasi kepegawaian seperti perencanaan kepegawaian dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan;
2. Untuk memberikan konseling kepada pegawai;
3. Memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki ataupun meningkatkan kualitas kerja pegawai;

Sesuai dengan tujuannya, maka DP3 harus dibuat seobyektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia. Untuk itu, maka setiap pejabat yang berwenang membuat DP3, dan berkewajiban membuat dan memelihara catatan mengenai PNS yang berada dalam lingkungannya masing-masing.

Hasil dari penilaian prestasi kerja yang terdokumentasi ini yang paling banyak digunakan ialah untuk kebutuhan rewards financial, promosi, mutasi dan demosi, serta untuk pelatihan, perencanaan SDM seperti proyeksi jumlah dan mutu karyawan yang dibutuhkan.

Atas dasar penilaian yang dilaksanakan secara akurat dan ditindaklanjuti dengan berbagai bentuk pengembangan pegawai yang tepat maka apa yang menjadi tujuan yang ingin dicapai atas diadakannya penilaian tersebut yaitu untuk bisa terciptanya kesempurnaan Aparatur Negara yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam bidang tugasnya masing-masing dan disertai dengan adanya moral dan prilaku pegawai yang mencerminkan sikapnya sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, akan bisa terwujudkan.

6. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas.

Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. dibidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya. (Dolet, 2003:8)

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. UU No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "*Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri

Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PegawaiNegeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin,dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku” (Victor Situmorang, 1994:153)

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses“ menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban” (Soegeng Prijodarminto, 1994:25)

Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. (Soegeng Prijodarminto, 1994:25)

Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda – beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

1. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik , norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlbehaviour*) (Muchdarsyah, Sinungan, 2000:146)

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari

pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan – larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Mengenai kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri juga diatur dalam Pasal 4, 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Undang – undang Pokok Kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
3. Pegawai negeri wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang.

Sementara itu Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan

17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Mengenai larangan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau Lembaga Swadaya Masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

7. **Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan

dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarkhi. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 30 Tahun 1980.

Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.

Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan itu sendiri adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 6 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

a. Teguran lisan.

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin

b. Teguran tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.
3. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :
- a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

b. Pembebasan dari jabatan.

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masakerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak – hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat – syarat masa kerja usia pensiun.

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang

berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut :

1. Presiden, untuk jenis hukuman disiplin :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - c. Pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai pada Pelaksana BPK adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin :
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas, atau Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
5. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, diperbantukan/dipekerjakan pada Negara Sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa :
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

d. Pembebasan dari jabatan.

Namun untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin PNS, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

8. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994) :

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak.

b. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-

prinsip, konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membeda-bedakan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa, adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat.

B. Kajian Terdahulu

Penelitian mengenai analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kedisiplinan yang diteliti oleh Galih Dwi Koencoro (2000) terhadap karyawan pada PT. Industri Kereta Api Persero Madiun, menunjukkan hasil bahwa Reward dan Punishment memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan PT. Industri Kereta Api Persero Madiun, sehingga PT. Industri Kereta Api Persero Madiun dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi pemberian reward dan punishment kepada karyawan, karena pemberian reward dan punishment dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya, adapun Sistem reward yang mencangkup syarat untuk mendapatkan reward, jenis reward yang diberikan dan waktu pemberian sebaiknya juga dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan agar karyawan juga memiliki pengetahuan tentang sistem reward perusahaan, selain itu menurut Davis dalam Mangkunegara (2007:67) “variabel lain yang mendukung kedisiplinan para karyawan adalah faktor kemampuan dan motivasi”. Sehingga

disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel kemampuan dan motivasi.

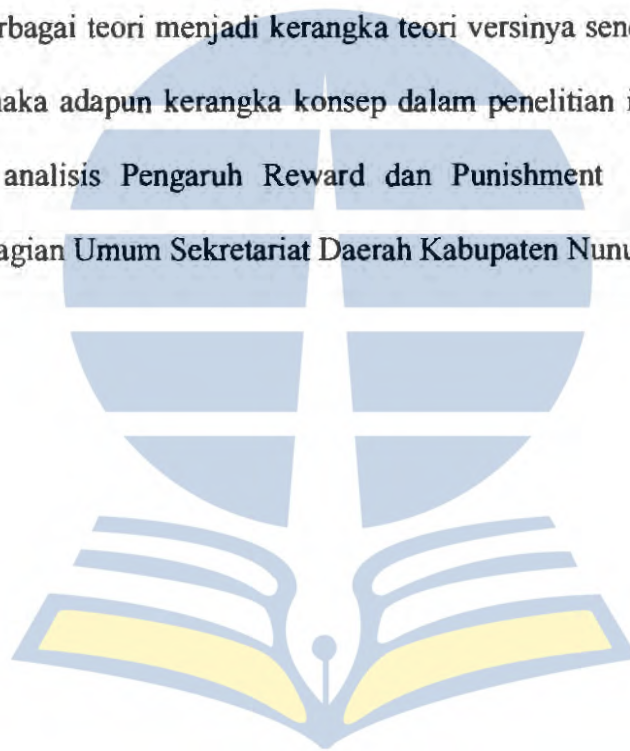
Demikian juga penelitian oleh Hendro Wiyono (2007) mengenai reward dan punishment terhadap kinerja dan kompetensi guru pada SMA Kemala Bhayangkara Waru Sidoarjo, dengan menggunakan analisa regresi linier berganda dan analisa deskriptif diperoleh hasil bahwa faktor reward dan Punishment memiliki pengaruh nyata secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja guru pada SMA Kemala Bhayangkara Waru Sidoarjo.

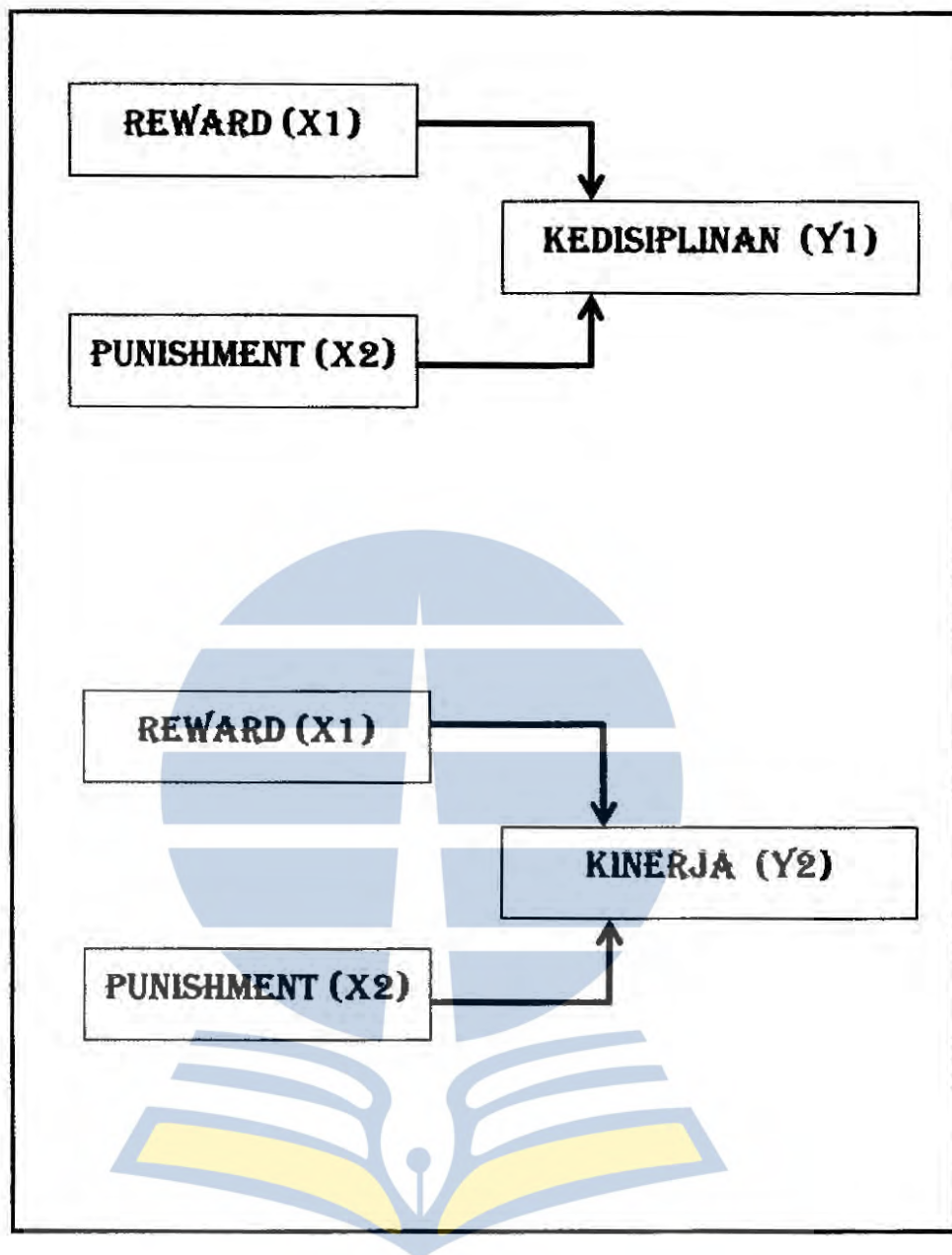
Pada penelitian mengenai Analisa Pengaruh Teladan Pimpinan, Motivasi Kerja, Reward dan Punishment serta lingkungan kerja terhadap kedisiplinan Pegawai pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan tahun 2011 yang diteliti oleh Sudihermanto (2011) hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor teladan pimpinan, motivasi kerja, reward dan punishment serta lingkungan kerja memiliki pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap kedisiplinan pegawai pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan. Dalam penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa faktor teladan pimpinan, motivasi kerja, reward dan punishment serta lingkungan kerjasebagai variabel bebas memiliki pengaruh nyata secara parsial terhadap kedisiplinan pegawai pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan.

Menurut Penelitian Reza Nur Pahlevi mengenai Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah kota Cilegon (2012) bahwa hasil penelitian memiliki pengaruh yang signifikan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota cilegon antara sistem reward dan panishment terhadap kinerja Pegawai BKD di Kota Cilegon

C. Kerangka Berfikir

Menurut Irawan (2010), merumuskan kerangka teoritik dapat melalui dua metode pendekatan, yaitu pendekatan emik dan pendekatan etik. Dengan pendekatan emik, dibangun kerangka teoritik dari “bawah” (*gruended*), dalam konteks (*lokus*) budaya tertentu dan karena itu sifatnya spesifik, eksklusif, kasuistis, nongeneralisasi sehingga seorang peneliti didorong untuk “membebaskan diri” dari berbagai teori dan penjelasan ilmiah yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sedangkan dengan pendekatan etik, ditunjang dengan teori yang relevan dengan fokus penelitian dan membuat sistesis (menyatukan) berbagai teori menjadi kerangka teori versinya sendiri. Berdasarkan teori tersebut diatas maka adapun kerangka konsep dalam penelitian ini yang masih bersifat tentatif tentang analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kedisiplinan pegawai di sub bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan adalah :





D. Definisi Operasional

Setelah mengkaji beberapa definisi dan pengertian tentang Reward dan Punishment terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai pada bagian Umum Sekretariat daerah kabupaten Nunukan maka definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Reward adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada setiap Pegawai di lingkup Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan yang bertujuan agar pegawai tersebut menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.
- b. Punishment adalah hukuman yang diberikan kepada setiap Pegawai di lingkup Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.
- c. Disiplin adalah segala tingkah laku pegawai di lingkup Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan yang tercermin dalam ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku.
- d. Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh Pegawai di lingkup Bagian Umum sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

E. Hipotesis

- a. Diduga ada pengaruh simultan yang signifikan dari Reward Pegawai Negeri Sipil pada bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Nunukan (X1) dan Punishment Pegawai Negeri Sipil pada bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Nunukan (X2) terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Nunukan (Y1)
- b. Diduga ada pengaruh parsial yang signifikan dari Reward Pegawai Negeri Sipil pada bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Nunukan (X1) dan Punishment Pegawai Negeri Sipil pada bagian Umum Sekretariat daerah

Kabupaten Nunukan (X2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Nunukan (Y2).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah melalui:

- a. Penelitian lapangan, yakni suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan cara Melakukan Pengamatan secara langsung, guna untuk mendapatkan data dan informasi yang lengkap sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.
- b. Penelitian kepustakaan, yakni suatu bentuk penelitian untuk memperoleh data pada berbagai literatur, surat kabar, dan buku-buku yang dapat digunakan sebagai landasan teoritis termasuk referensi bahan kuliah untuk mendukung penulisan ini.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak dijelaskan oleh peneliti melalui penelitiannya, sering kali objek penelitian identik dengan populasi penelitian. Penentuan populasi amat penting dalam suatu penelitian sebab hal ini berhubungan dengan sampel yang diambilnya nanti. Populasi menurut Suharsimi (1993) adalah keseluruhan subjek penelitian . apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka itu disebut populasi. Singaimbun (1989) berpendapat populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.

Sedangkan sampel (Suharsimi, 1993) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Umar (1998) berpendapat bahwa sampel adalah merupakan kegiatan kecil dari populasi. Dalam Sekaran (1992) hampir populasi diambil sebagai sampel.

Berdasarkan data-data diatas maka penulis mendeskripsikan populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai yang memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan. Adapun Sampel Penelitian didapat secara acak dengan menggunakan metode Simple Random Sampling yakni pengambilan sampel secara acak sederhana dari populasi yang ada.

C. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei. Metode Survei adalah metode penelitian yang menggunakan instrumen kuisisioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data . Untuk melengkapi data yang dijaring melalui kuisisioner maka peneliti juga melakukan teknik wawancara dan telaahan dari berbagai sumber yang terkait, menurut Bogdan dan Biklen dalam Hamzah (2000), sebagai berikut :

1. Data emik merupakan hasil pernyataan informan
2. Reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
3. Konsep emik mengacu pada pandangan informan yang dikaji berdasarkan hasil wawancara mendalam kemudian disimpulkan kata kuncinya.
4. Konsep etik yaitu diskripsi dan analisis yang dilakukan dalam konteks skema dan kategori konseptual yang dianggap bermakna oleh komunitas penganut ilmiah.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan teknik pemberian kuisisioner kepada responden secara langsung dan atau dengan cara mengadakan wawancara kepada staf di Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan dengan panduan

kuisisioner yang telah disiapkan. Model Kuisisioner tersebut dalam penyajiannya memberikan keuntungan antara lain :

- a. Responden mudah memberi jawaban
- b. Pada umumnya bentuknya lebih menarik
- c. Waktu yang dibutuhkan relatif lebih singkat
- d. Dimungkinkan untuk mencakup subjek yang jumlahnya lebih besar
- e. Data bisa didapat dalam waktu yang relatif singkat dengan jumlah yang relatif besar
- f. Biaya bisa seminimal mungkin.

Sedangkan kelemahan dari metode kuisisioner adalah :

- a. Kuisisioner sering dikembalikan terlambat, tidak diisi atau bahkan hilang.
- b. Subjek tidak menjawab pertanyaan, oleh karena tidak mau menjawab atau tidak mengerti.

Oleh karena itu kuisisioner dibuat sederhana mungkin dalam hal bahasa dengan tidak menimbulkan pengertian ganda sehingga mudah dipahami oleh setiap orang dan jawabannya dibuat secara jelas dan singkat.

E. Metode Analisis Data

- a. Analisis Deskriptif kuantitatif

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan data yang diperoleh menggunakan variable-variable tertentu serta menganalisisnya menggunakan rumus-rumus statistik guna mencari hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian yang mana variabel tersebut menggambarkan keadaan pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai subjek dan objek penelitian.

- b. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauhmana pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai subjek dan objek penelitian. Untuk menganalisa pengaruh variable-variable tersebut digunakan metode statistik dengan tingkat signifikan 0,05 atau toleransi kesalahan adalah 5%.

c. Analisis Uji Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara serempak mempunyai pengaruh terhadap variabel bergantung. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada derajat kesalahan 5%. Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang dominan terhadap variabel tergantungnya, (hipotesa diterima). Uji ini sekaligus mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas dengan nilai koefisien determinasi ganda (R^2)

d. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya dominan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara t hitung masing-masing variabel bebas dengan t tabel dengan derajat kesalahan 5%. Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka variabel bebasnya mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel tergantungnya.

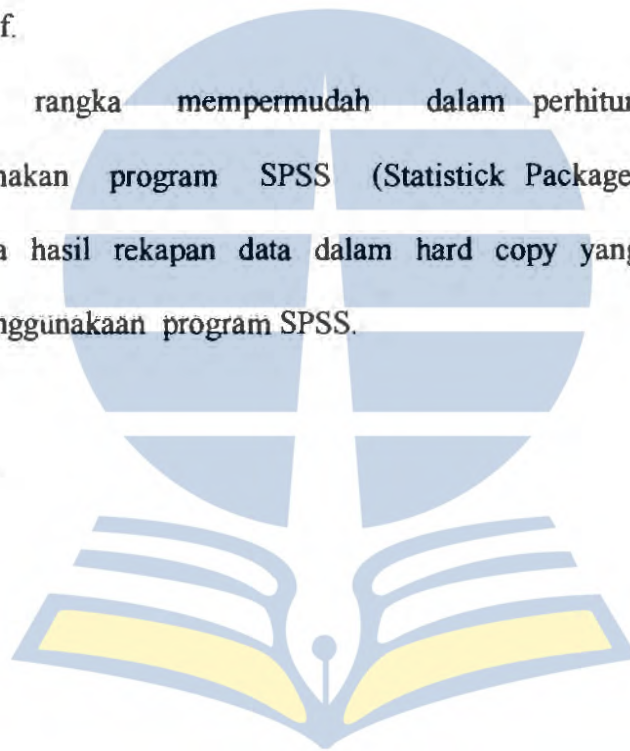
e. Uji Validitas dan reliabilitas

Untuk mendapatkan kualitas alat ukur yang memadai untuk penelitian maka kuisioner yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan uji coba terlebih dahulu, yang bertujuan untuk mengetahui kadar validitas setiap butir pertanyaan dalam kuisioner di masing-masing variabel.

F. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian menggunakan rumus-rumus statistik guna mencari hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian. Adapun tahapnya adalah :

1. Data diberi kode-kode pada item pertanyaan (koding) beserta kategori penilaian pada masing-masing jawaban responden sehingga mempermudah dalam proses perhitungan dan penerapan rumus-rumus statistik.
2. Setelah itu tahap selanjutnya adalah melakukan decoding dan memberikan tafsiran analisis terhadap hasil perhitungan statistik dan hasil analisis kaulitatif.
3. Dalam rangka mempermudah dalam perhitungan statistik maka dipergunakan program SPSS (Statistick Package for social science) sehingga hasil rekapan data dalam hard copy yang merupakan output dari penggunaan program SPSS.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Nunukan

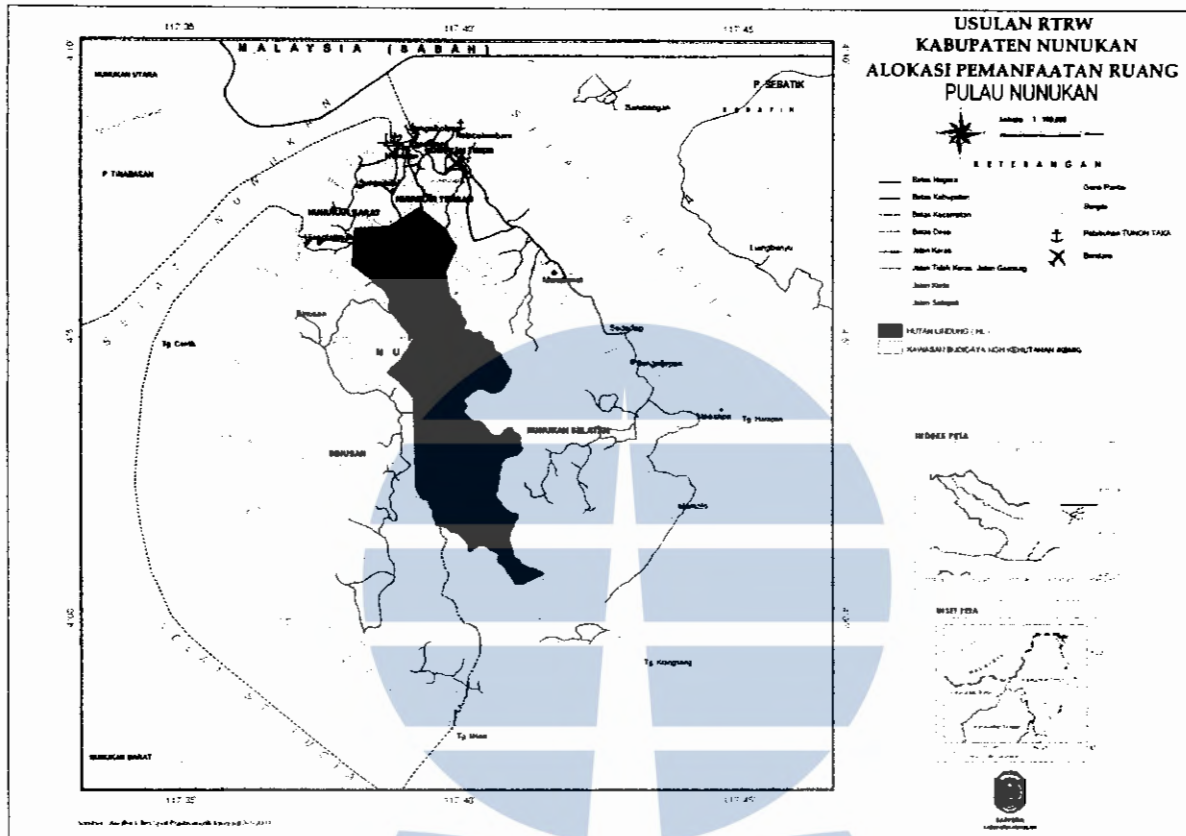
1. Geografi

Kabupaten Nunukan yang terletak antara 115°33' sampai dengan 118°3' Bujur Timur dan 3°15'00" sampai dengan 4°24'55" Lintang Utara merupakan wilayah paling utara dari Propinsi Kalimantan Utara. Posisinya yang berada di daerah perbatasan Indonesia - Malaysia menjadikan Kabupaten Nunukan sebagai daerah yang strategis dalam peta lalu lintas antar negara. Wilayah Kabupaten Nunukan di sebelah Utara berbatasan langsung dengan Negara Malaysia Timur-Sabah, sebelah Timur dengan Laut Sulawesi, sebelah Selatan dengan Kabupaten Bulungan dan Kabupaten Malinau, sebelah Barat berbatasan langsung dengan Negara Malaysia Timur-Serawak. Kabupaten yang berdiri pada tahun 1999 merupakan hasil pemekaran Kabupaten Bulungan dengan luas wilayah 14.263,68 km². Kabupaten ini memiliki 10 sungai dan 17 pulau. Sungai terpanjang adalah sungai Sembakung dengan panjang 278 km sedangkan sungai Tabur merupakan sungai terpendek dengan panjang 30 km.

Topografi Kabupaten Nunukan cukup bervariasi, kawasan perbukitan terjal terdapat di sebelah utara bagian barat, perbukitan sedang di bagian tengah dan dataran bergelombang landai di bagian timur memanjang hingga ke pantai sebelah timur. Perbukitan terjal di sebelah utara merupakan jalur pegunungan dengan ketinggian 1.500 m-3.000 m di atas permukaan laut. Kemiringan untuk daerah dataran tinggi berkisar antara 8 - 15%, sedangkan untuk daerah

perbukitan memiliki kemiringan yang sangat terjal, yaitu di atas 15%, dengan demikian kemiringan rata-rata berkisar antara 0 -50%.

Gambar IV.1. Peta Pulau Nunukan



2. Iklim

Proses penggantian panas dan uap air antara bumi dan atmosfer dalam jangka waktu yang lama menghasilkan suatu keadaan yang dinamakan iklim. Iklim merupakan suatu kumpulan dari kondisi atmosfer yang meliputi panas, kelembaban dan gerakan udara. Kabupaten Nunukan berada di wilayah khatulistiwa yang memiliki iklim tropis, sehingga mengalami 2 musim yaitu musim kemarau dan musim penghujan serta dipengaruhi oleh angin muson, yaitu Muson Barat pada bulan Nopember-April dan angin Muson Timur pada bulan Mei - Oktober Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Stasiun Meteorologi Nunukan pada tahun 2011, Nunukan mengalami iklim panas

dengan suhu udara rata-rata 27,10 C. Suhu udara terendah 22,30 C terjadi pada bulan Juli, dan tertinggi 31,40 C pada bulan Desember. Suhu udara Nunukan yang cenderung panas dipengaruhi oleh topografi Pulau Nunukan yang dikelilingi laut. Walaupun mengalami suhu udara yang cukup panas, namun karena diimbangi oleh wilayah hutan yang cukup luas, Pulau Nunukan mempunyai kelembaban udara dan curah hujan yang relatif tinggi. Pada tahun 2011 kelembaban udara berkisar antara 47,0% sampai dengan 100,0%. Sedangkan rata-rata curah hujan mencapai 259,8 mm, dengan curah hujan tertinggi 446,2 mm pada bulan Agustus dan terendah 121,6 mm pada bulan November. Rata-rata kecepatan angin mengalami perubahan dari tahun lalu, yaitu menjadi 3,2 knots. Persentase penyinaran matahari rata-rata 56%, terendah 44% pada bulan Maret sedangkan tertinggi mencapai 67% terjadi pada bulan Oktober.

3. Pemerintahan

Selama lebih dari sepuluh tahun menyelenggarakan pemerintahannya, Kabupaten Nunukan telah mampu menunjukkan perkembangan yang cukup pesat baik dilihat dari pembangunan fisik maupun nonfisik. Secara administratif, Kabupaten Nunukan terbagi atas 15 kecamatan dan terdiri dari 240 desa. Kecamatan Lumbis Ogong merupakan kecamatan dengan wilayah terluas, yaitu 3.357,01 km² atau sekitar 23,56 persen dari luas Kabupaten Nunukan. Selain itu, kecamatan ini juga memiliki jumlah desa terbanyak dibandingkan kecamatan lainnya, yaitu sebanyak 49 desa. Sedangkan kecamatan dengan luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Sebatik Utara, yaitu 15,39 km² atau sekitar 0,11 % dari luas Kabupaten Nunukan. Kecamatan Nunukan yang juga merupakan ibukota kabupaten memiliki luas wilayah 564,50 km² atau sekitar 3,96 %, dari

luas wilayah Kabupaten Nunukan. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Nunukan pada tahun 2011 sebanyak 4.128 orang, di mana sebagian besar dari mereka merupakan pegawai golongan III, yaitu sebesar 42,61 %. Untuk pegawai golongan II berjumlah 1.750 orang atau sebesar 42,39 % dan PNS golongan IV sebesar 446 orang atau sekitar 10,80 % dan sisanya merupakan pegawai golongan I. Dilihat dari jenjang pendidikan tertinggi yang telah ditamatkan, sebagian besar PNS di Kabupaten Nunukan merupakan tamatan S1, yaitu sebesar 35,07 %, diikuti oleh tamatan SLTA 33,64%, Diploma 22,11 % dan sisanya merupakan tamatan Sarjana Muda serta Strata-2.

Di samping PNS yang merupakan pegawai Pemerintah Kabupaten Nunukan, terdapat pula Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan pegawai instansi vertikal yang bertugas di Kabupaten Nunukan. Jumlah PNS instansi vertikal tahun 2010 sebesar 842 orang, termasuk aparat POLRI sebanyak 370 personil. Sebagian besar dari mereka adalah PNS golongan II sebesar 72,45 %.

Anggota DPRD Kabupaten Nunukan hasil PEMILU Legislatif tahun 2011 berjumlah 25 orang, terdiri dari 5 orang merupakan anggota fraksi Golongan Karya, 10 orang merupakan anggota fraksi Bulan Bintang, 3 orang merupakan anggota fraksi Perjuangan Rakyat, 3 orang merupakan anggota fraksi Partai Demokrat dan 4 orang merupakan anggota fraksi Partai Keadilan. Dilihat dari latar belakang pendidikannya, sebagian besar dari wakil rakyat tersebut merupakan tamatan Strata-1 11 Orang (44%), lulusan SLTA 9 orang (36%) dan sisanya sebesar 20 persen (5 orang) merupakan tamatan Strata-2.

B. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Visi

Visi Pembangunan Kabupaten Nunukan dirumuskan sebagai “Terwujudnya Pembangunan Kabupaten Nunukan yang aman, damai dan maju dengan dukungan masyarakat yang agamis dan dan harmonis serta aparatur yang berkualitas, jujur dan bertanggungjawab.

2. Misi

Untuk mewujudkan pembangunan Kabupaten Nunukan, maka ditetapkan misi yang merupakan pernyataan usaha pencapaian visi seperti tersebut diatas. Misi pembangunan Kabupaten Nunukan adalah :

- a. Memperkuat persatuan dan kesatuan dengan memelihara keamanan dan ketertiban serta mengembangkan kehidupan bermasyarakat yang berbudaya dan agamis.
- b. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), kemandirian dan peran serta masyarakat dalam pembangunan melalui keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan, peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan, serta pendayagunaan ilmu pengetahuan, teknologi serta seni dan budaya.
- c. Membangun ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada sektor pertanian, perikanan, perindustrian, perdagangan, peternakan serta pariwisata dengan mendayagunakan segenap sumber daya yang ada untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah antara lain melalui pengembangan sektor agroindustri dan agrowisata.
- d. Mendorong tumbuh dan berkembangnya usaha dan industri kecil, menengah dan koperasi serta usaha/industri berskala besar yang berorientasi pada

pengelolaan hasil pertanian, perikanan, peternakan, perkebunan dan kehutanan.

- e. Meningkatkan keterlibatan pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perekonomian masyarakat melalui berbagai usaha fasilitas dan pengembangan pola kemitraan.
- f. Optimisasi pengelolaan berbagai sumber daya alam yang ada, dengan memperhatikan penataan ruang dan lingkungan hidup.
- g. Meningkatkan kemampuan birokrasi, pelayanan masyarakat dan usaha penegakan supremasi hukum.
- h. Meningkatkan koordinasi dengan pemerintah provinsi dan pemerintah pusat serta seluruh jajaran instansi vertikal.

3. Tujuan

Tujuan Pembangunan Kabupaten Nunukan yang merupakan Implementasi dari misi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan masyarakat di dalam area pedesaan yang modern
- b. Meningkatkan pemerataan pembangunan
- c. Meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan sosial masyarakat.
- d. Mewujudkan pengelolaan lingkungan yang lestari
- e. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik
- f. Menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat.

4. Tugas Pokok

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 20 Tahun 2011, Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan mempunyai tugas dan kewajiban

membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah

5. Fungsi

Sesuai Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 20 Tahun 2011, Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas seluruh satuan kerja perangkat daerah;
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintah Kabupaten;
- d. Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Demikian pentingnya peranan Perencanaan Strategis bagi organisasi sehingga perlu dirumuskan secara formal untuk dapat diketahui oleh seluruh komponen organisasi serta untuk bahan pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Unsur-unsur yang terdapat pada suatu rumusan Perencanaan Strategis adalah:

- a. Memuat keputusan untuk waktu yang akan datang.
- b. Merupakan proses
- c. Sebagai filosofi organisasi dan
- d. Terdiri dari bagian-bagian yang terstruktur dengan baik.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan setiap 5 tahun akan menetapkan Rencana Strategis yang akan dijadikan pedoman dan dasar pelaksanaan kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang organisasi. Kegiatan pokok adalah kegiatan pemberian

fasilitasi dan penyelenggaraan koordinasi dan perumusan kebijakan, sementara kegiatan penunjang adalah kegiatan yang bersifat pelayanan administratif, penyediaan sarana dan prasarana maupun penyediaan dukungan peralatan dan personil.

Seluruh kegiatan yang dilaksanakan baik berupa kegiatan pokok maupun penunjang dikategorikan ke dalam beberapa program yang pada akhirnya akan menunjang pencapaian kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

6. Struktur Organisasi

Dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan Masyarakat, saat ini Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan ditunjang dengan rincian Struktur Organisasi sebagai berikut:

- a. Sekretaris Daerah.
- b. Asisten Tata Pemerintahan yang membawahi 3 (tiga) Bagian:
 - 1) Bagian Hukum yang membawahi 3 (tiga) Subbag.
 - 2) Bagian Pemerintahan yang membawahi 3 (tiga) Subbag.
 - 3) Bagian Pertanahan yang membawahi 3 (tiga) Subbag.
- c. Asisten Ekonomi dan Pembangunan yang membawahi 3 (tiga) Bagian:
 - 1) Bagian Kesra yang membawahi 3 (tiga) Subbag.
 - 2) Bagian Ekonomi yang membawahi 3 (tiga) Subbag.
 - 3) Bagian Pembangunan yang membawahi 3 (tiga) Subbag.
- d. Asisten Administrasi yang membawahi 3 (tiga) Bagian:
 - 1) Bagian Umum yang membawahi 3 (tiga) Subbag.

- 2) Bagian Organisasi yang membawahi 3 (tiga) Subbag.
- 3) Bagian Humas dan Protokol yang membawahi 3 (tiga) Subbag.

7. Sumber Daya Manusia Sekretariat Daerah

Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan per 31 Agustus 2012 memiliki sumber daya manusia aparatur sebanyak 136 orang yang terdiri dari 120 orang PNS dan 16 orang CPNS di mana 41 diantaranya menduduki jabatan struktural dan sisanya adalah pelaksana. Struktur kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan dapat disajikan dalam matrik sebagai berikut:

Tabel IV.1. PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan Menurut Golongan Per 31 Agustus 2012

JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL							
GOLONGAN I		GOLONGAN II		GOLONGAN III		GOLONGAN IV	
LAKI-LAKI	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
2	-	39	31	31	17	16	-
2		70		48		16	
JUMLAH PEGAWAI NEGERI GOL I + II + III + IV							136

Dari 136 orang jumlah PNS yang disajikan pada tabel di atas, dilihat dari tingkat pendidikan, 62 orang PNS yang ada (45,58%) adalah berpendidikan Sarjana S1 dan S2 dan sebanyak 59 orang (43,38%) PNS yang berpendidikan SLTA atau yang sederajat. Sementara jika ditinjau dari segi usia, 99 orang PNS berusia antara 18-39 tahun dan hanya 28 PNS yang berusia 40-55 tahun. Meskipun tingkat pendidikan PNS sudah semakin meningkat dan usia PNS yang ada sebagian besar masih usia yang cukup produktif (muda) namun peningkatan kemampuan dan kecakapan PNS yang ada masih harus terus dioptimalkan.

Dengan demikian pengembangan PNS masih merupakan hal yang harus tetap mendapat perhatian untuk mewujudkan profesionalisme PNS di

Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan kedepan baik kuantitas maupun kualitasnya. Hal lain yang perlu mendapat perhatian adalah distribusi PNS yang proporsional sesuai dengan keahlian dan beban kerja satuan/unit kerja. Hal ini menjadi penting mengingat saat ini ada kecenderungan penempatan PNS pada suatu unit kerja belum mencerminkan kompetensi dikaitkan dengan tugas dan fungsi yang diemban. Hal lain yang cukup mempengaruhi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada, tidak terkecuali Sekretariat Daerah, adalah seringnya terjadi mutasi (*tour of duty*).

Tabel IV.2. Komposisi PNS Sekretariat Daerah Menurut Disiplin Ilmu / Pendidikan Per 31 Agustus 2012

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
		2012
1	S.3	0
2	S.2	10
3	S.1	52
4	D.IV	1
5	D.III	14
6	D.II	0
7	D.I	1
8	SLTA	59
9	SLTP	2
10	SD	0
JUMLAH		136

C. Hasil

1. Analisis Deskriptif

a. Reward

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, dapat dilihat bahwa tanggapan pegawai pada sub bagian umum sekretariat daerah kabupaten nunukan terhadap reward yang ada pada sug bagian umum Sekretariat daerah kabupaten Nunukan nilai

mean menunjukkan rata rata sebesar 3,43. Hal ini menunjukkan bahwa reward pada bagian umum sekretariat daerah kabupaten Nunukan pada umumnya adalah baik. Hasil Tanggapan pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan terhadap Reward yang telah dilakukan pada pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3. Tanggapan Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan Terhadap Reward

	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
x1.a	70	2,00	5,00	3,56	0,83
x1.b	70	1,00	5,00	3,31	1,04
x1.c	70	2,00	5,00	3,50	1,02
x1.d	70	1,00	5,00	3,46	1,03
x1.e	70	2,00	5,00	3,31	1,20
x1	70	1,00	4,80	3,43	0,86
Valid N (listwise)					

Sumber : Output SPSS

b. Punishment

Dari tabel IV.4 dapat dilihat bahwa tanggapan pegawai pada sub bagian umum sekretariat daerah kabupaten Nunukan terhadap Punishment yang ada pada sub bagian umum Sekretariat daerah kabupaten Nunukan menunjukkan rata rata sebesar 3,51, hal ini menunjukkan bahwa Punishment pada bagian umum sekretariat daerah kabupaten Nunukan pada umumnya adalah baik.

Hasil Tanggapan pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan terhadap Punishment yang telah dilakukan pada pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.4. Tanggapan Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan Terhadap Punishment

	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
x2.a	70	1,00	5,00	3,73	1,08
x2.b	70	1,00	5,00	3,01	1,35
x2.c	70	1,00	5,00	3,37	0,90
x2.d	70	1,00	5,00	3,64	1,05
x2.e	70	1,00	5,00	3,64	1,02
x2.f	70	1,00	5,00	3,67	1,00
x2	70	1,00	5,00	3,51	0,86
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Output SPSS

Dari analisa diskriptip diatas maka diperoleh gambaran bahwa untuk reward dan punishment untuk pegawai dilingkungan sekretariat daerah kabupaten Nunukan pada dasarnya adalah baik.

c. Kedisiplinan Pegawai pada Sub bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan

Dari tabel IV.5 dapat dilihat bahwa tanggapan pegawai pada sub bagian umum sekretariat daerah kabupaten Nunukan terhadap disiplin yang ada pada sub bagian umum Sekretariat daerah kabupaten Nunukan menunjukkan rata rata sebesar 3,54, hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan pada sub bagian umum sekretariat daerah kabupaten Nunukan pada umumnya adalah baik.

Hasil Tanggapan pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan terhadap kedisiplinan yang telah dilakukan pada pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.5 Tanggapan Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan Terhadap Disiplin

	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
y1.a	70	1,00	5,00	3,51	0,99
y1.b	70	1,00	5,00	3,51	1,00
y1.c	70	1,00	5,00	3,61	0,98
y1.d	70	1,00	5,00	3,63	1,09
y1.e	70	1,00	5,00	3,44	0,91
y1	70	1,20	5,00	3,54	0,84
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Output SPSS

d. Kinerja Pegawai pada Sub bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan

Dari tabel IV.6 dapat dilihat bahwa tanggapan pegawai pada sub bagian umum sekretariat daerah kabupaten Nunukan terhadap kinerja yang ada pada sub bagian umum Sekretariat daerah kabupaten Nunukan menunjukkan rata rata sebesar 3,43. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pada pegawai di sub bagian umum sekretariat daerah kabupaten Nunukan pada umumnya adalah baik. Hasil Tanggapan pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan terhadap kinerja yang telah dilakukan pada pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.6 Tanggapan Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan Terhadap Kinerja

	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
y2.a	70	2,00	5,00	3,56	0,83
y2.b	70	1,00	5,00	3,51	1,08
y2.c	70	2,00	4,50	3,25	1,02
y2.d	70	1,00	5,00	3,46	1,03
y2.e	70	2,00	5,00	3,31	1,10
y2	70	1,60	4,80	3,43	0,86
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Output SPSS

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variable dengan hipotesis. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah Konstruk. Pada penelitian ini, besar, besarnya df dapat dihitung adalah $70 - 2 = 68$ dengan alpha 0,05 diperoleh r table product momen 0,240. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item – Total Correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dikatakan Valid.

Hasil uji validitas butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh sesuai dengan tabel dibawah ini.

Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Reward (X_1) dan Variabel Punishment (X_2) Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan

No.	Variable	Corrected Item - Total Correction	r Table	Validitas
1	Reward	0,755	0,24	Valid
2	Punishment	0,759	0,24	Valid

Sumber : Output SPSS

Dari tabel IV.7 dapat dilihat bahwa pada kolom Corrected item – Total Correction merupakan nilai r hitungan untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variable. Nilai r untuk masing masing pertanyaan ternyata positif dimana nilainya lebih besar dari nilai r tabel product moment 0,24 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Tabel IV.8 Uji Validitas Variabel Disiplin (Y_1) dan Variabel Kinerja (Y_2) Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan

No.	Variable	Corrected Item - Total Correction	r Table	Validitas
1	Disiplin	0,837	0,24	Valid
2	Kinerja	0,905	0,24	Valid

Sumber : Output SPSS

Dari tabel IV.8 dapat dilihat bahwa pada kolom Corrected item – Total Correction merupakan nilai r hitungan untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variable. Nilai r untuk masing masing pertanyaan ternyata positif dimana nilainya lebih besar dari nilai r tabel product moment 0,240 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji tersebut adalah alat untuk mengukur suatu kuisioneryang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realiable atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini digunakan SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha \geq 0,60$ (Nunnaly,1969 dalam Ghozali, 2001 :133).

Hasil uji relibilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel IV.9 Uji Reliabilitas

No.	Variable	Cronbach's Alpha (α)	r Table	Reliable
1	Reward (X1)	0,963	0,24	Reliable
2	Punishment (X2)	0,963	0,24	Reliable
3	Kedisiplinan (Y1)	0,962	0,24	Reliable
4	Kinerja (Y2)	0,963	0,24	Reliable

Sumber : Output SPSS

Dari tabel IV.9 diatas dapat dilihat bahwa pada kolom Cronbach Alpha (α) pada tabel diatas r table sebesar 0,24 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari variable penelitian adalah handal. Hasil ini juga membuktikan bahwa nilai Cronbach Alpha (α). Pada tabel diatas adalah 0,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variable tersebut dalam penelitian ini adalah tinggi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F- Simultan

Dari hasil analisis dengan bantuan Program Komputer SPSS for Windows Ver. 12.0 maka dapat diketahui hasil Uji F dalam penelitian ini, diaman hasil uji dapat ditunjukkan dalam tabel berikut

Tabel IV.10 Uji F

Model	Sum Of Squares	dF	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42,84	4	10,71	115,07	0
Residual	6,05	65	0,09		
Total	48,891	69			

Sumber : Output SPSS

Hasil Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 115,07, sedangkan nilai F_{tabel} dengan degree of Freedom = $n - k - 1 = 70 - 4 - 1 = 65$ adalah sebesar 2,5. Sehingga nilai F_h sebesar $115,07 > F_t$ sebesar 2,5.

Maka H_a diterima H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa model regresi berhasil menerangkan Variable bebas secara keseluruhan.

b. Uji t – Parsial

Hasil Uji analisis t dapat diketahui dari table koefisien Output komputer SPSS, dimana uji t dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi masing-masing variable bebas. Hasil uji t – parsial dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel koefisien berikut ini :

Tabel IV.11 Uji t – Parsial

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Coolinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0,38	0,21		-1,78	0,79		
x1	0,34	0,06	0,35	6,08	0	0,57	1,75
x2	0,25	0,05	0,25	6,61	0	0,64	1,57

Sumber : Output SPSS

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk Variable Reward adalah sebesar 6,08 serta variable Punishment adalah sebesar 4,61, sedangkan nilai t_{table} dengan degree of freedom = 65 dengan tingkat signifikan (α) = 5% adalah sebesar 1,67.

Nilai t_{hitung} untuk variable Reward sebesar $6.08 >$ nilai t_{table} sebesar 1,67, sehingga kesimpulan dari hasil diatas adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti

variable bebas Reward dapat menerangkan variable tidak bebas yakni kedisiplinan pegawai pada sub bagian umum Setda kabupaten Nunukan.

Nilai t_{hitung} untuk variable Punishment sebesar 4,61 > nilai t_{table} sebesar 1,67, sehingga kesimpulan dari hasil diatas adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variable bebas Punishment dapat menerangkan variable tidak bebas yakni kedisiplinan pegawai pada sub bagian umum Setda kabupaten Nunukan.

D. Analisa Pembahasan

1. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai mean variabel Reward Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan (X1) sebesar 3,43, variabel Punishment Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan (X2) sebesar 3,51, variabel Disiplin Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan (Y1) sebesar 3,54. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui sig.F sebesar 0,00 kemudian dibandingkan dengan α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sig. F $\leq \alpha$ yaitu $0,00 \leq 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya, ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2) terhadap variabel Disiplin Pegawai (Y1). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sig. t sebesar 0,00 kemudian dibandingkan dengan α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig. t $\leq \alpha$ yaitu $0,00 \leq 0,05$. Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2) terhadap variabel Disiplin Pegawai (Y1). Dari hasil analisis regresi linier berganda juga dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (r) sebesar 0,24 artinya bahwa hubungan antara semua variabel bebas yaitu variabel Reward Pegawai (X1), dan

Punishment Pegawai (X2) terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Pegawai (Y1) kuat. Koefisien regresi variabel Punishment Pegawai (X2) sebesar 0,240 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Punishment Pegawai (X2) maka Disiplin Pegawai (Y1) akan meningkat sebesar 0,240 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan. Koefisien regresi variabel Reward Pegawai (X1) sebesar 0,446 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Reward Pegawai (X1) maka Disiplin Pegawai (Y1) akan meningkat sebesar 0,446 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2) terhadap Disiplin Pegawai (Y1) yang dibuktikan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan uji t juga dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Reward Pegawai (X1) dan variabel Punishment Pegawai (X2) terhadap Disiplin Pegawai (Y1). Jadi, semakin tinggi Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2), maka Disiplin Pegawai (Y1) akan meningkat begitu juga sebaliknya semakin rendah Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2) maka Disiplin Pegawai (Y1) akan menurun. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,685 menunjukkan bahwa variabel Reward Pegawai (X1), dan Punishment Pegawai (X2), secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Disiplin Pegawai (Y1) sebesar 68,5 % sedangkan sisanya yaitu 31,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa variabel Reward Pegawai (X1) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel Disiplin Pegawai (Y1) sebesar 37,6% dan Punishment Pegawai (X2) secara parsial memberikan kontribusi

terhadap variabel Disiplin Pegawai (Y1) sebesar 15,3%. Kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi parsial. Nilai koefisien determinasi parsial pada variabel Reward Pegawai (X1) sebesar $(0,6132) \times 100\% = 37,6\%$. Ini menunjukkan bahwa variabel Reward Pegawai (X1) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel Disiplin Pegawai (Y1) sebesar 37,6% dan nilai koefisien determinasi parsial variabel Punishment Pegawai (X2) sebesar $(0,3902) \times 100\% = 15,3\%$. Ini menunjukkan bahwa variabel Punishment Pegawai (X2) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel Disiplin Pegawai (Y1) sebesar 15,3%. Reward mempunyai kontribusi lebih besar daripada punishment 37,6% terhadap kedisiplinan karena persepsi Pegawai tentang reward adalah sesuatu yang baik sedangkan punishment sebagai sesuatu yang buruk, oleh karena itu Pegawai akan lebih condong untuk memilih reward. Hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bambang Nugroho (2006 : 5) "reward bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang". ada beberapa sebab yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah :

- a. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu

setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan,

Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

Penegakkan disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting, karena suatu lingkungan tanpa disiplin akan terjadi kekacauan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan

disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS. Apabila terjadi pelanggaran disiplin, maka seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi hukuman disiplin yang terbagi dalam tingkatan-tingkatan sebagai berikut :

1. Hukuman Ringan meliputi:
 - a) Teguran Lisan;
 - b) Teguran Tertulis; dan
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Sedang meliputi:
 - a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun;
 - b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun;
 - c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.
3. Hukuman Berat meliputi:
 - a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun;
 - b) Pembebasan dari jabatan;

- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- d) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.
2. Variable Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan (Y2) sebesar 3,43 yang berarti bahwa variabel Reward Pegawai (X1), Punishment Pegawai (X2), variabel Disiplin Pegawai (Y1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y2) pada pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan secara keseluruhan sudah baik. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui sig.F sebesar 0,00 kemudian dibandingkan dengan α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sig. F $\leq \alpha$ yaitu $0,00 \leq 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya, ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sig. t sebesar 0,00 kemudian dibandingkan dengan α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig. t $\leq \alpha$ yaitu $0,00 \leq 0,05$. Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2). Dari hasil analisis regresi linier berganda juga dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,24 artinya bahwa hubungan antara semua variabel bebas yaitu variabel Reward Pegawai (X1), dan Punishment Pegawai (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y2) kuat. Koefisien regresi variabel Reward Pegawai (X1) sebesar 0,446 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Reward Pegawai (X1) maka Kinerja Karyawan (Y2) akan meningkat sebesar 0,446 satuan dengan menganggap variabel bebas

yang lain konstan. Koefisien regresi variabel Punishment Pegawai (X2) sebesar 0,240 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Punishment Pegawai (X2) maka Kinerja Pegawai (Y2) akan meningkat sebesar 0,240 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) yang dibuktikan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan uji t juga dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Reward Pegawai (X1) dan variabel Punishment Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Jadi, semakin tinggi Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2), maka Kinerja Pegawai (Y2) akan meningkat begitu juga sebaliknya semakin rendah Reward Pegawai (X1) dan Punishment Pegawai (X2) maka Kinerja Pegawai (Y2) akan menurun. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,637 menunjukkan bahwa variabel Reward Pegawai (X1), dan Punishment Pegawai (X2), secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2) sebesar 63,7% sedangkan sisanya yaitu 36,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa variabel Reward Pegawai (X1) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2) sebesar 37,6% dan Punishment Pegawai (X2) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2) sebesar 15,3%. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, Dharma (1991:17) “bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penghargaan yang dibebani konsekuensi, dimana dalam konsekuensi tersebut telah tercakup reward atau punishment di dalamnya”.

Kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi parsial. Nilai koefisien determinasi parsial pada variabel Reward Pegawai (X_1) sebesar $(0,6132) \times 100\% = 37,6\%$. Ini menunjukkan bahwa variabel Reward Pegawai (X_1) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 37,6% dan nilai koefisien determinasi parsial variabel Punishment Pegawai (X_2) sebesar $(0,3902) \times 100\% = 15,3\%$. Ini menunjukkan bahwa variabel Punishment Pegawai (X_2) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 15,3%. Reward mempunyai kontribusi lebih besar daripada punishment 15,3 % terhadap peningkatan kinerja karena persepsi Pegawai tentang reward adalah sesuatu yang baik sedangkan punishment sebagai sesuatu yang buruk, oleh karena itu Pegawai akan lebih condong untuk memilih reward. Hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bambang Nugroho (2006 ; 5) "reward bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang".

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah :

- a. Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan perceraian PNS. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin PNS.
- b. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya, dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
- c. Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera

melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

- d. Setidaknya setiap PNS introspeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS. Coba kita lihat saja setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi PNS sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi PNS malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada.

Bila sudah menjadi PNS setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, PNS merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur. salah satu konsep untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah konsep pengukuran kinerja pegawai secara perseorangan maupun pengukuran kinerja pada tingkat organisasi, perlu disusun, ditetapkan dan disebarluaskan secara luas. Setiap perubahan kearah yang lebih baik tidak mungkin akan berhasil dan meningkat secara berkesinambungan, tanpa adanya upaya pengukuran kinerja organisasi secara periodik. Dan pengukuran kinerja organisasi tersebut seyogyanya dilakukan oleh suatu lembaga yang independen, dan bukan dari pejabat di organisasi yang bersangkutan. Kita perlu lebih detail lagi menyusun standard kinerja individu pegawai negeri sipil menurut tugas pokok dan fungsinya masing - masing. Penetapan standard tersebut akan lebih efektif apabila ditetapkan dengan melibatkan pemikiran inovatif para pegawai

dengan mengedepankan aspek mutu kerja atau mutu pelayanan, efisiensi biaya, penyelesaian pekerjaan sesuai target dan tepat waktu, perbaikan perilaku aparat, peningkatan ketrampilan dan keselamatan kerja serta kepuasan kerja pegawai. Untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan standard kerja, perlu disertai dengan reward yang jelas dengan tidak melupakan punishment bagi pegawai yang bandel dan kurang berkomitmen.

Mahmudin mengatakan, indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Mahmudin, 2005:103). Dalam pengembangan indikator kinerja, harus diperhatikan berbagai aspek agar indikator kinerja yang dihasilkan tidak memberikan gambaran kinerja yang terdistorsi. Sistem pengukuran kinerja yang efektif dan tidak terdistorsi diperoleh melalui desain indikator kinerja yang baik. Beberapa syarat indikator kinerja yang baik diantaranya :

a. Konsisten

Indikator ini harus konsisten antar waktu dan konsisten antar unit indikator kinerja tidak berubah karena waktu yang berbeda atau untuk unit yang berbeda.

b. Dapat diperbandingkan

Jika indikator kinerja tidak konsisten maka kinerja tidak dapat dibandingkan baik perbandingan antar waktu maupun antar unit. Adapun standar untuk membandingkan kinerja adalah perbandingan dengan periode-periode sebelumnya, perbandingan dengan organisasi sejenis, perkiraan kinerja dimasa yang akan datang, kinerja yang telah dicapai dan perbandingan dengan standar kinerja.

c. Jelas

Indikator kinerja harus jelas dan mudah dipahami, kejelasan indikator kinerja menyangkut kejelasan ukuran yang digunakan terhadap kinerja yang diukur

d. Dapat dikontrol

Indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat digunakan oleh manajemen sebagai alat pengendalian

e. Kontingensi

Kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal. indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat mengikuti berbagai perubahan lingkungan yang mungkin terjadi jadi indikator kinerja harus luwes, fleksibel tidak bersifat mutlak dan tidak kaku.

f. Konprehensif

Indikator kinerja harus konprehensif dan dapat merefleksikan semua aspek yang akan diukur, termasuk aspek perilaku

g. Fokus

Indikator kinerja harus berfokus pada sesuatu yang diukur, untuk menghasilkan indikator kinerja yang fokus perlu dibuat indikator kinerja kunci

h. Relevan dan

Indikator kinerja harus relevan dengan sesuatu yang diukur, indikator kinerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi.

i. Realistis.

Indikator kinerja harus bersifat realistis tidak bersifat utopis. target yang ditetapkan harus didasarkan pada harapan yang realistis sehingga memungkinkan untuk dicapai. (Mahmudi, 2005 : 164).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program sistem SPSS dengan menggunakan uji F-simultan diperoleh hasil bahwa F_{hasil} sebesar 115,07. Jika dilihat tabel F (degree of Freedom) sebesar 2,5. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa faktor Reward dan Punishment memiliki pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap kedisiplinan pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan.
2. Dari hasil analisis dengan menggunakan uji F simultan tersebut diatas, maka sistem reward dan Punishment akan mempengaruhi peningkatan kinerja pada sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan

B. SARAN

1. Guna Lebih meningkatkan peran manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola yang lebih baik, maka sistem rewar dan punisemen perlu lebih di tingkatkan secara berkesinambungan sehingga kedisiplinan pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Nunukan lebih meningkat di masa yang akan datang.
2. Penerapan Sistem Reward dan Punishment khususnya di tingkat pimpinan unit kerja perlu lebih di perhatikan, guna menunjang peningkatan kinerja pada sub bagian umum sekretariat daerah kabupaten Nunukan sehingga tercipta etos kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Dharma, Agus. 1991. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Para Manajer*, Bandung: Sinar Baru.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Irawan, P. (2006). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta. Universitas Terbuka
- Kismartini, dkk. (2005). *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta. Universitas Terbuka
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan Umum edisi no 6/IV/ juni 2006.
- Nugroho, R. (2003). *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, Evaluasi*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo Gramedia
- Nugroho, R. (2011). *Public Policy Edisi Ketiga*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo Gramedia
- Nugroho, R dan Wrihatnolo. (2011). *Manajemen Perencanaan Pembangunan*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo Gramedia
- Purwanto, Ngalim. 1993. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remadja Karya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun Masri dan Efendi Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Subarsono, AG. (2005). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, teori dan aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka pelajar.
- Suharno, 2010, *Dasar-dasar Kebijakan Publik, Kajian Proses dan Analisis Kebijakan*, UNY Press, Yogyakarta.

Sundarso, et al, 2010, Teori Administrasi, Universitas Terbuka, Jakarta

Suharno, (2010). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik Cetakan II*. Yogyakarta. UNY Press.

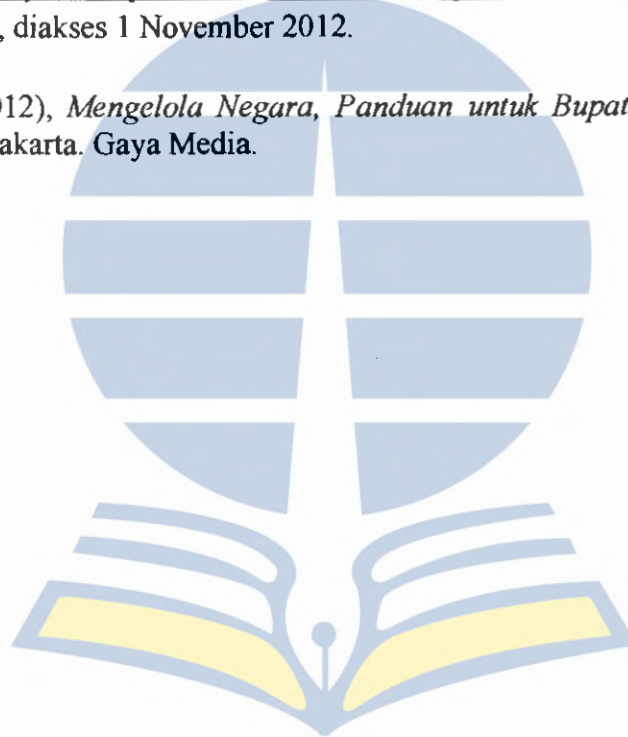
Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung. Alfabeta.

Wahab, Sholichin Abdul, (2004), *Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara

Wibawa, Samudra, (2005), *Peluang Penerapan New Publik Management Untuk Kabupaten di Indonesia* Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Witaradya, Kerta, 2010, Implementasi Kebijakan Publik,
<http://kertyawitaradya.wordpress.com/2010/01/26/tinjauan-teoritis-implementasi-kebijakan-publik/>, diakses 1 November 2012.

Wibawa, Samudra, (2012), *Mengelola Negara, Panduan untuk Bupati, Gubernur dan Presiden*, Yogyakarta. Gaya Media.



RUJUKAN PERATURAN

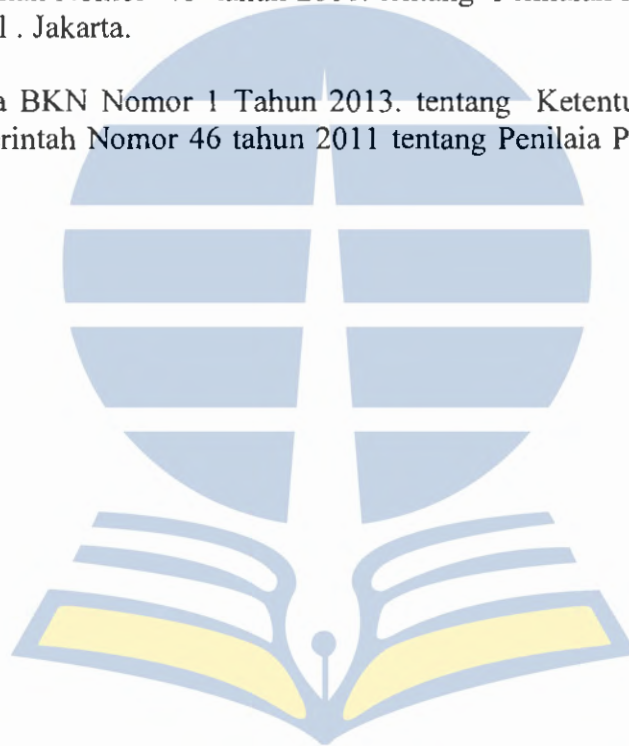
Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999. tentang Pokok – pokok Kepegawaian. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980. tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011. tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil . Jakarta.

Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013. tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Jakarta.



KUEISIONER

PETUNJUK PENGISIAN

- A. Daftar Pertanyaan ini ditujukan untuk Pegawai pada Sub Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan.
- B. Setiap Pertanyaan telah disediakan jawaban, Responden hanya diminta untuk memilih salah satu jawaban dari 5 (lima) alternatif jawaban yang disediakan yang dianggap paling sesuai.
- C. Pada Jawaban yang sesuai diberi tanda (X) pada salah satu kolom yang disediakan , jika terjadi kesalahan, tanda (=) ditumpuk pada tanda silang, kemudian responden memberi tanda (X) lagi pada jawaban yang dianggap benar.
- D. Pertanyaan yang diajukan sebagai bahan data dalam rangka penyusunan Thesis, maka kami mohon bantuan dan kesediaan responden untuk memberikan jawaban sebagai mana adanya atau sejujurnya.
- E. Kerahasiaan Responden sangat kami hargai dan tidak akan diketahui oleh orang lain dilingkungan kerja.

DATA RESPONDEN

Nama :

NIP :

Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

1. Penghargaan, Hadiah atau imbalan telah diberikan kepada Pegawai
 - a. Sangat Tidak Baik
 - b. Kurang Baik
 - c. Baik
 - d. Sangat Baik

2. Reward dapat meningkatkan motivasi pegawai di Sub bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan saat ini.
 - a. Sangat Tidak Baik
 - b. Kurang Baik
 - c. Baik
 - d. Sangat Baik

3. Reward yang diberikan membuat perasaan bahagia, senang dan membuat pegawai melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.
 - a. Sangat Tidak Baik
 - b. Kurang Baik
 - c. Baik
 - d. Sangat Baik

4. Punisemen yang diterapkan menimbulkan rasa tidak senang pada pegawai supaya mereka tidak membuat sesuatu yang jahat.
 - a. Sangat Tidak Baik
 - b. Kurang Baik
 - c. Baik
 - d. Sangat Baik

5. Hukuman yang dilakukan sudah memperbaiki dan mendidik pegawai ke arah yang lebih baik.
- Sangat Tidak Baik
 - Kurang Baik
 - Baik
 - Sangat Baik
6. Gaji yang diterima saat ini apakah sudah memadai
- Kurang
 - Cukup
 - Baik
 - Sangat Baik
7. Gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan harapan pegawai
- Kurang
 - Cukup
 - Baik
 - Sangat Baik
8. Gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan jabatan saat ini
- Kurang
 - Cukup
 - Baik
 - Sangat Baik

9. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

- a. Sangat tidak setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Setuju

10. Pimpinan memberikan penghargaan atau hukuman kepada pegawai yang mempunyai prestasi baik/melakukan kesalahan.

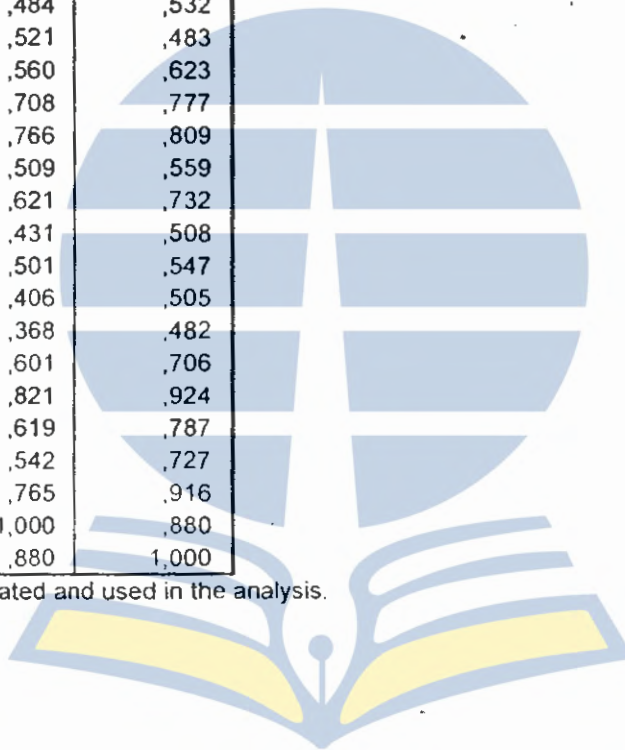
- a. Sangat tidak setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Setuju



Inter-Item Correlation Matrix

	y4	y5	y
x1.1	,601	,725	,704
x1.2	,590	,708	,674
x1.3	,521	,789	,690
x1.4	,475	,599	,615
x1.5	,449	,642	,575
x1	,616	,812	,763
x2.1	,615	,497	,593
x2.2	,710	,501	,589
x2.3	,777	,596	,728
x2.4	,712	,598	,686
x2.5	,751	,661	,784
x2	,762	,611	,724
x3.1	,495	,477	,507
x3.2	,454	,484	,532
x3.3	,381	,521	,483
x3.4	,681	,560	,623
x3.5	,770	,708	,777
x3	,764	,766	,809
x4.1	,431	,509	,559
x4.2	,782	,621	,732
x4.3	,362	,431	,508
x4.4	,375	,501	,547
x4.5	,373	,406	,505
x4.6	,337	,368	,482
x4	,576	,601	,706
y1	,864	,821	,924
y2	,653	,619	,787
y3	,576	,542	,727
y4	1,000	,765	,916
y5	,765	1,000	,880
y	,916	,880	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	*****	483,596	,643		,964
x1.2	*****	474,562	,677		,964
x1.3	*****	475,909	,692		,963
x1.4	*****	480,826	,571		,964
x1.5	*****	479,302	,566		,964
x1	*****	478,546	,755		,963
x2.1	*****	467,696	,649		,964
x2.2	*****	472,394	,621		,964
x2.3	*****	461,781	,771		,963
x2.4	*****	463,295	,739		,963
x2.5	*****	460,614	,826		,962
x2	*****	464,935	,780		,963
x3.1	*****	486,812	,442		,965
x3.2	*****	485,715	,577		,964
x3.3	*****	484,916	,487		,965
x3.4	*****	486,398	,603		,964
x3.5	*****	479,030	,827		,963
x3	*****	484,174	,837		,963
x4.1	*****	477,478	,618		,964
x4.2	*****	468,395	,644		,964
x4.3	*****	484,148	,572		,964
x4.4	*****	478,015	,622		,964
x4.5	*****	481,483	,561		,964
x4.6	*****	484,485	,503		,965
x4	*****	478,575	,759		,963
y1	*****	469,266	,874		,962
y2	*****	473,939	,750		,963
y3	*****	479,997	,631		,964
y4	*****	465,760	,864		,962
y5	*****	472,791	,860		,963
y	*****	472,070	,955		,962

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
*****	507,696	*****	31



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,377	,212		-1,782	,079
	x1	,344	,056	,351	6,084	,000
	x2	,217	,039	,316	5,626	,000
	x3	,335	,091	,250	3,670	,000
	x4	,248	,054	,252	4,606	,000



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	,572	1,749
	x2	,602	1,661
	x3	,412	2,429
	x4	,637	1,569

a. Dependent Variable: y

Coefficient Correlations^a

Model			x4	x2	x1	x3
1	Correlations	x4	1,000	-,129	-,228	-,263
		x2	-,129	1,000	,007	-,460
		x1	-,228	,007	1,000	-,435
		x3	-,263	-,460	-,435	1,000
1	Covariances	x4	,003	,000	-,001	-,001
		x2	,000	,001	,000	-,002
		x1	-,001	,000	,003	-,002
		x3	-,001	-,002	-,002	,008

a. Dependent Variable: y





**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,936 ^a	,876	,869	,3051	1,987

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3

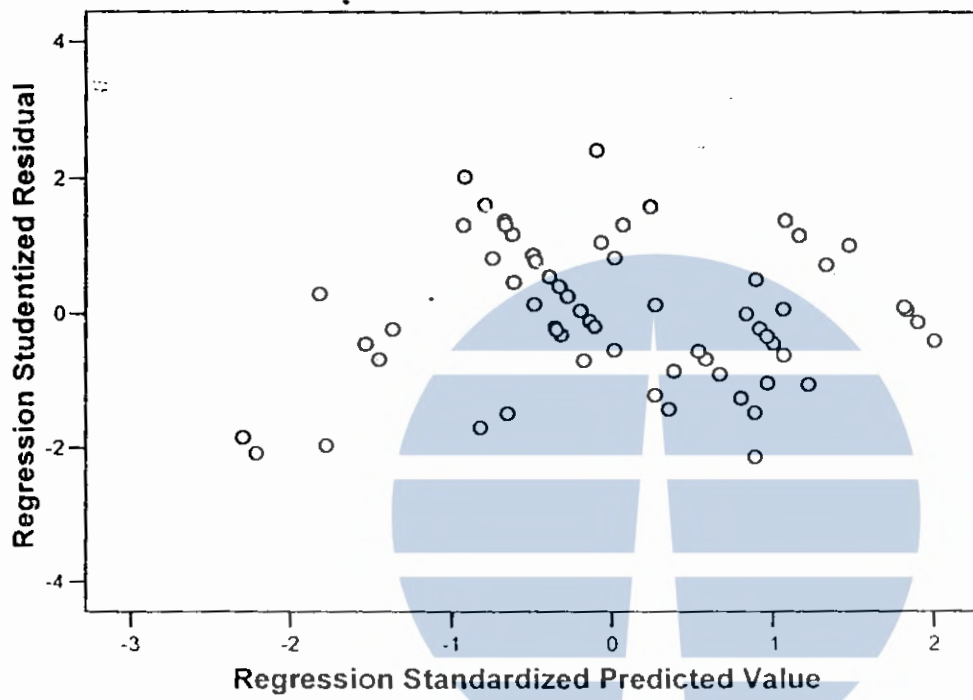
b. Dependent Variable: y





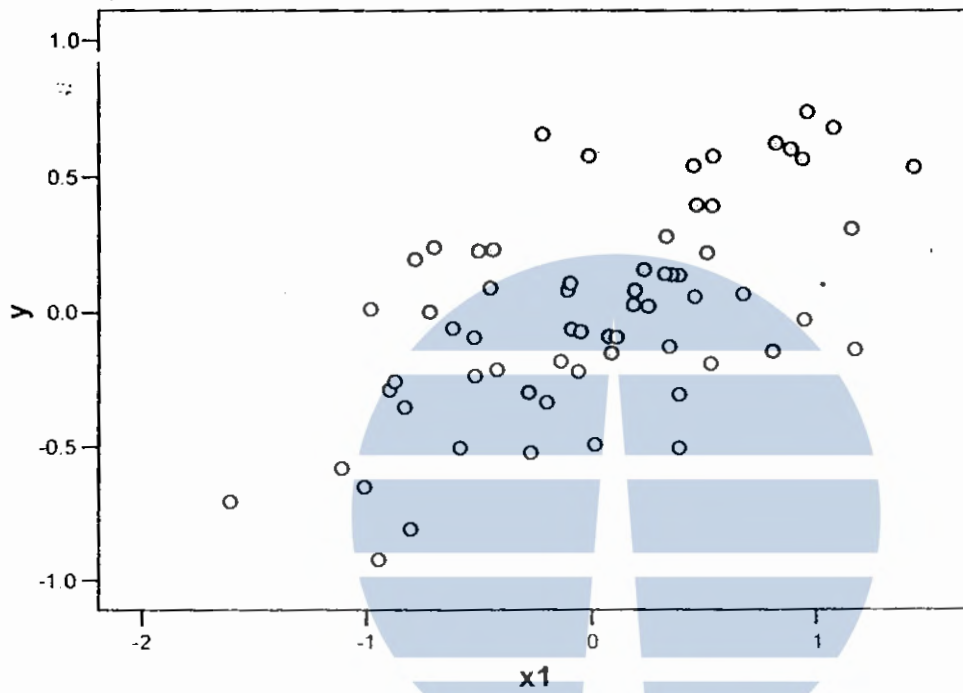
Scatterplot

Dependent Variable: y



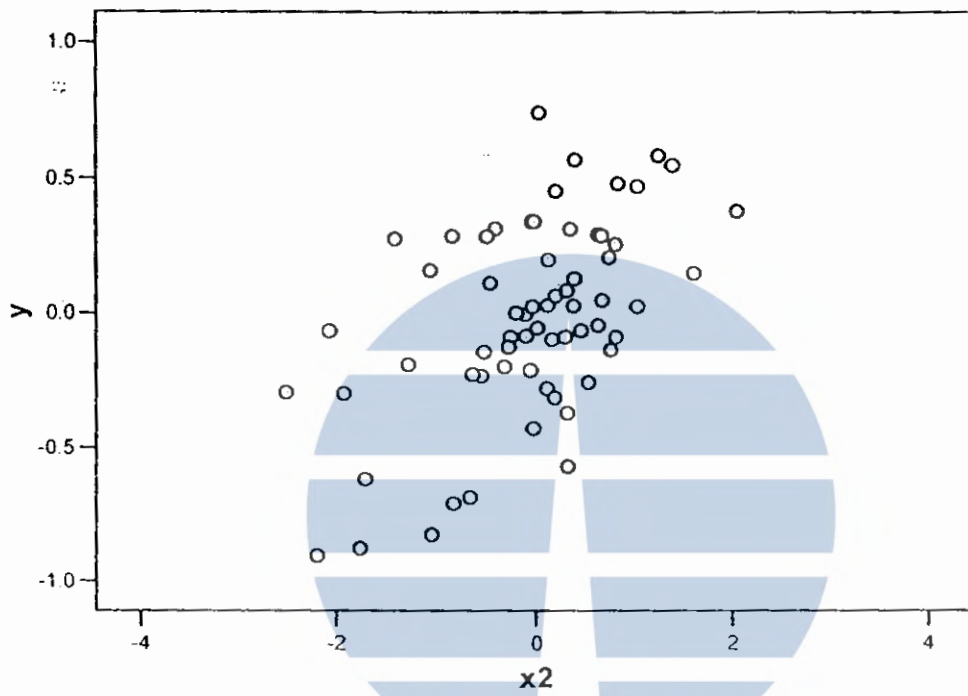
Partial Regression Plot

Dependent variable: y



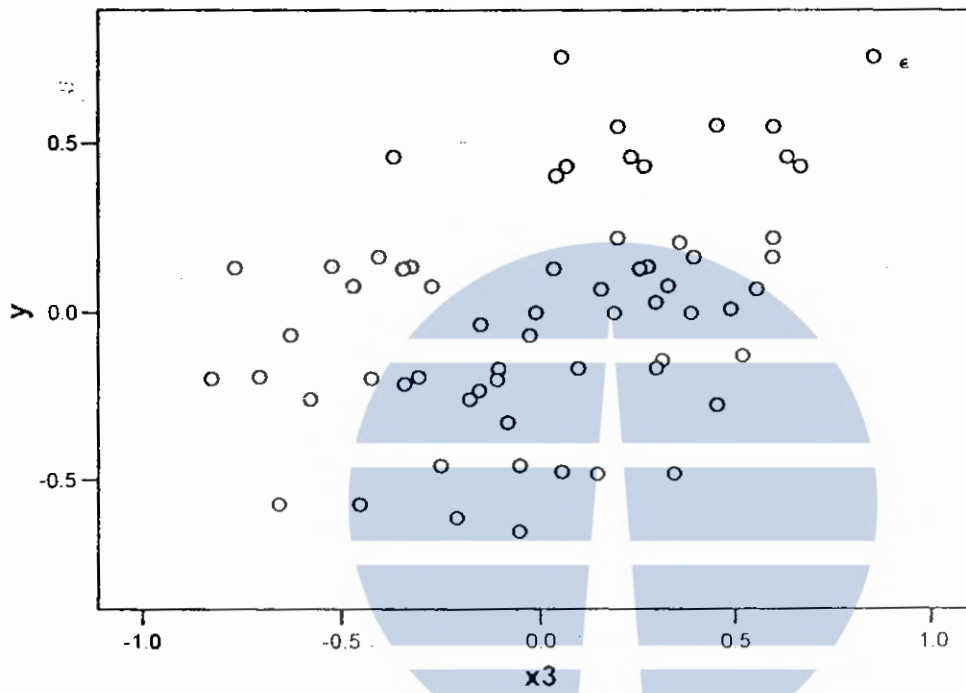
Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



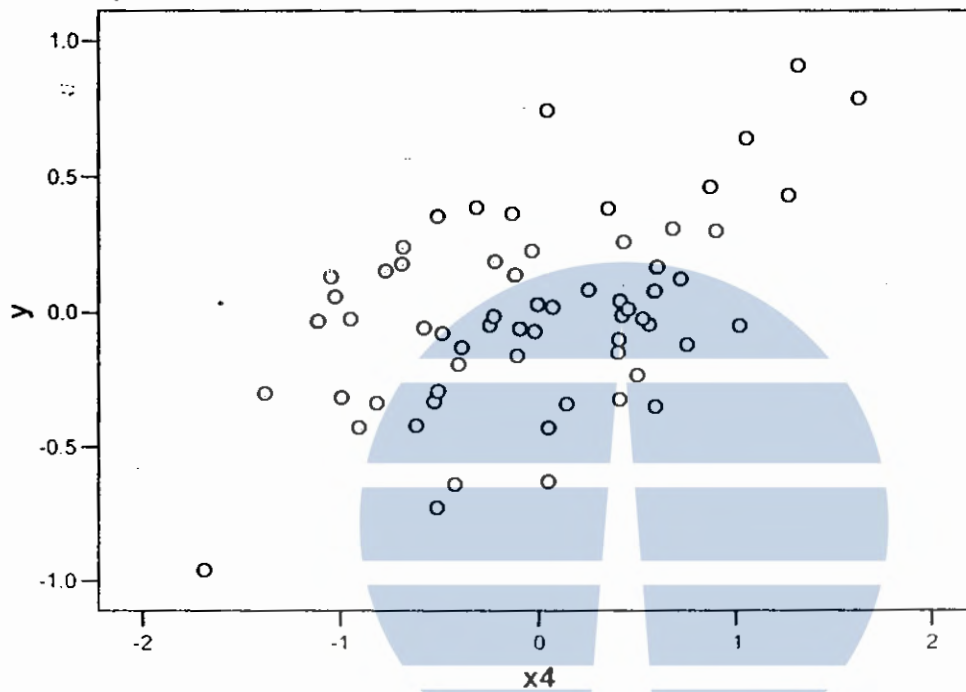
Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



Partial Regression Plot

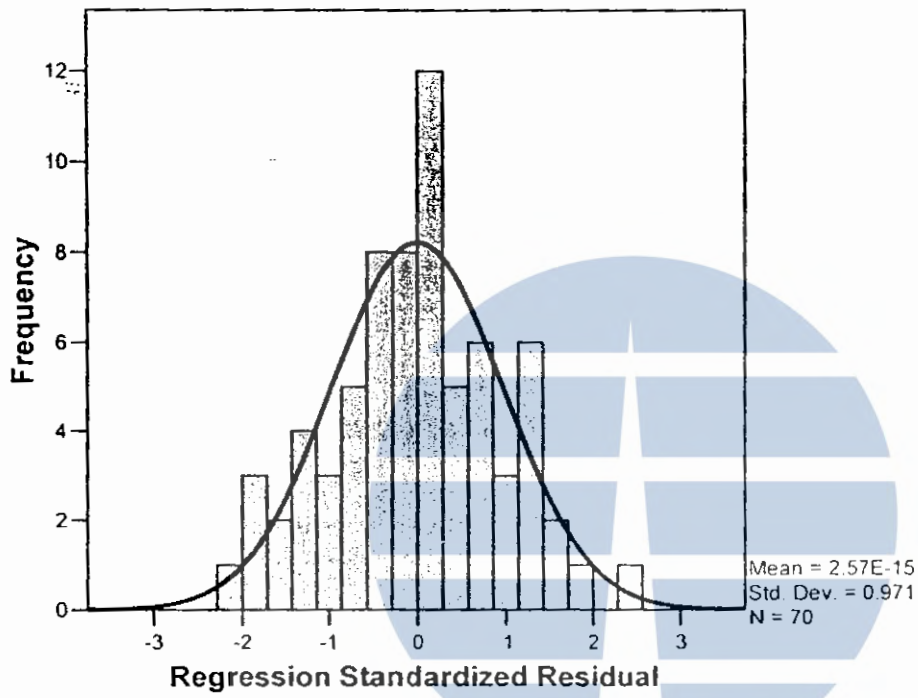
Dependent Variable: y



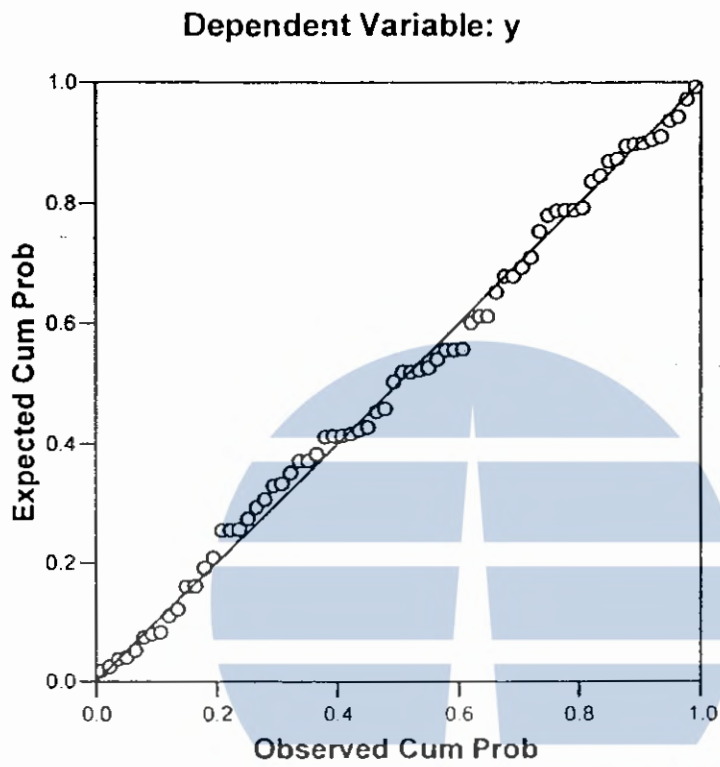


Histogram

Dependent Variable: y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 6. Tabel F

Statistical Tables

TABLE A.5 Critical Values for the F Distribution ($\alpha = .05$)

d	$n = 1$	2	3	4	5	6	8	10	15
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	238.9	241.9	245.9
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.37	19.40	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.85	8.79	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.04	5.96	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.82	4.74	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.15	4.06	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.73	3.64	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.44	3.35	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.23	3.14	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.07	2.98	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	2.95	2.85	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.85	2.75	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.77	2.67	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.70	2.60	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.64	2.54	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.59	2.49	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.55	2.45	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.51	2.41	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.48	2.38	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.45	2.35	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.42	2.32	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.40	2.30	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.37	2.27	2.23
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.36	2.25	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.34	2.24	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.32	2.22	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.31	2.20	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.29	2.19	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.28	2.18	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.27	2.16	2.01
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.18	2.08	1.92
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.13	2.03	1.87
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.10	1.99	1.84
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.07	1.97	1.81
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.06	1.95	1.79
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.04	1.94	1.78
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.03	1.93	1.77
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.01	1.91	1.75
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.00	1.89	1.73
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	1.98	1.88	1.72
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	1.94	1.83	1.67

 Note : Table entry gives F^* corresponding to $\Pr(F_{d,n} \geq F^*) = .05$.

Source : Computed using Fortran subroutines from the IMSL Library.



NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 8. Tabel r Product Moment



r tabel Produc Moment

SIGNIFIKANSI ALPHA 5 %				
DF	t tabel satu sisi	t tabel dua sisi	r tabel satu sisi	r tabel dua sisi
1	6,314	12,706	0,988	0,997
2	2,920	4,303	0,900	0,950
3	2,353	3,182	0,805	0,878
4	2,132	2,776	0,729	0,811
5	2,015	2,571	0,669	0,755
6	1,943	2,447	0,622	0,707
7	1,895	2,365	0,582	0,666
8	1,860	2,306	0,549	0,632
9	1,833	2,262	0,521	0,602
10	1,813	2,228	0,497	0,576
11	1,796	2,201	0,476	0,553
12	1,782	2,179	0,458	0,532
13	1,771	2,160	0,441	0,514
14	1,761	2,145	0,426	0,497
15	1,573	2,131	0,412	0,482
16	1,746	2,120	0,400	0,468
17	1,740	2,110	0,389	0,456
18	1,734	2,101	0,378	0,444
19	1,729	2,093	0,369	0,433
20	1,725	2,086	0,360	0,423
21	1,721	2,080	0,352	0,413
22	1,717	2,074	0,344	0,404
23	1,714	2,069	0,337	0,396
24	1,711	2,064	0,330	0,388
25	1,708	2,060	0,323	0,381
26	1,706	2,056	0,317	0,374
27	1,703	2,052	0,312	0,367
28	1,701	2,048	0,306	0,361
29	1,699	2,045	0,301	0,355
30	1,697	2,042	0,296	0,349
31	1,696	2,040	0,291	0,344
32	1,694	2,037	0,287	0,339
33	1,692	2,035	0,283	0,334
34	1,691	2,032	0,279	0,329
35	1,690	2,030	0,275	0,325
36	1,688	2,028	0,271	0,320
37	1,687	2,026	0,267	0,316
38	1,686	2,024	0,264	0,312
39	1,685	2,023	0,261	0,308
40	1,684	2,021	0,257	0,304
41	1,683	2,020	0,254	0,301
42	1,682	2,018	0,251	0,297
43	1,681	2,017	0,248	0,294
44	1,680	2,015	0,246	0,291
45	1,679	2,014	0,243	0,288
46	1,679	2,013	0,240	0,285
47	1,678	2,012	0,238	0,282
48	1,677	2,011	0,235	0,279
49	1,677	2,010	0,233	0,276
50	1,676	2,009	0,231	0,273

51	1,675	2,008	0,228	0,271
52	1,675	2,007	0,226	0,268
53	1,674	2,006	0,224	0,266
54	1,674	2,005	0,222	0,263
55	1,673	2,004	0,220	0,261
56	1,673	2,003	0,218	0,257
57	1,672	2,003	0,216	0,256
58	1,672	2,002	0,214	0,254
59	1,671	2,001	0,213	0,252
60	1,671	2,000	0,211	0,250
61	1,670	2,000	0,209	0,248
62	1,670	1,999	0,208	0,246
63	1,669	1,998	0,206	0,244
64	1,669	1,998	0,204	0,242
65	1,669	1,997	0,203	0,240
66	1,668	1,997	0,201	0,239
67	1,668	1,996	0,200	0,237
68	1,668	1,996	0,198	0,235
69	1,667	1,995	0,197	0,234
70	1,667	1,994	0,195	0,232
71	1,667	1,994	0,194	0,230
72	1,666	1,994	0,193	0,229
73	1,666	1,993	0,191	0,227
74	1,666	1,993	0,190	0,226
75	1,665	1,992	0,189	0,224
76	1,665	1,992	0,188	0,223
77	1,665	1,991	0,186	0,221
78	1,665	1,991	0,185	0,220
79	1,664	1,991	0,184	0,219
80	1,664	1,990	0,183	0,217
81	1,664	1,990	0,182	0,216
82	1,664	1,989	0,181	0,215
83	1,663	1,989	0,180	0,213
84	1,663	1,989	0,179	0,212
85	1,663	1,988	0,178	0,211
86	1,663	1,988	0,177	0,210
87	1,663	1,988	0,176	0,208
88	1,662	1,987	0,175	0,207
89	1,662	1,987	0,174	0,206
90	1,662	1,987	0,173	0,205
91	1,662	1,986	0,172	0,204
92	1,662	1,986	0,171	0,203
93	1,661	1,986	0,170	0,202
94	1,661	1,986	0,169	0,201
95	1,661	1,985	0,168	0,200
96	1,661	1,985	0,167	0,199
97	1,661	1,985	0,166	0,198
98	1,661	1,985	0,165	0,197
99	1,660	1,984	0,165	0,196
100	1,660	1,984	0,164	0,195



Lampiran 9. Tabel Durbin-Watson

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1	x2.1
1	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,20	1,00
2	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,20	1,00
3	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	1,00
4	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,20	4,00
5	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,40	3,00
6	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	1,00
7	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,80	5,00
8	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,40	5,00
9	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,60	5,00
10	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,40	4,00
11	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,20	4,00
12	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,40	3,00
13	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,40	5,00
14	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,80	4,00
15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
16	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,60	1,00
17	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,80	4,00
18	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,20	4,00
19	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,20	2,00
20	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,60	5,00
21	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,40	5,00
22	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	4,00
23	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
24	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,80	5,00
25	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,80	4,00
26	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,40	4,00
27	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,20	3,00
28	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,20	3,00
29	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	4,00
30	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,20	1,00
31	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,80	5,00
32	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,40	1,00
33	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,20	3,00
34	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
35	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,20	4,00
36	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,40	2,00
37	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,40	3,00
38	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,80	4,00
39	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,40	5,00
40	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,20	4,00



	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2	x3.1	x3.2
1	1,00	1,00	2,00	1,00	1,20	3,00	3,00
2	2,00	1,00	1,00	1,00	1,20	4,00	2,00
3	1,00	1,00	1,00	2,00	1,20	4,00	3,00
4	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00
5	3,00	4,00	4,00	3,00	3,40	4,00	2,00
6	1,00	1,00	1,00	2,00	1,20	3,00	3,00
7	4,00	5,00	4,00	5,00	4,60	5,00	5,00
8	3,00	3,00	3,00	3,00	3,40	4,00	3,00
9	5,00	4,00	5,00	5,00	4,80	3,00	4,00
10	2,00	2,00	2,00	2,00	2,40	2,00	3,00
11	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
12	3,00	4,00	4,00	3,00	3,40	3,00	4,00
13	5,00	5,00	5,00	4,00	4,80	5,00	5,00
14	3,00	3,00	3,00	3,00	3,20	3,00	3,00
15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
16	2,00	1,00	1,00	1,00	1,20	3,00	2,00
17	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	5,00	4,00
18	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00
19	2,00	2,00	2,00	3,00	2,20	4,00	4,00
20	5,00	4,00	5,00	5,00	4,80	5,00	4,00
21	4,00	5,00	5,00	5,00	4,80	4,00	4,00
22	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
23	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00
24	4,00	5,00	5,00	5,00	4,80	5,00	5,00
25	3,00	3,00	3,00	3,00	3,20	2,00	3,00
26	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00
27	3,00	4,00	3,00	4,00	3,40	2,00	3,00
28	5,00	3,00	3,00	3,00	3,40	5,00	3,00
29	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	3,00	4,00
30	1,00	1,00	2,00	1,00	1,20	3,00	3,00
31	4,00	5,00	4,00	5,00	4,60	5,00	5,00
32	2,00	1,00	1,00	1,00	1,20	2,00	3,00
33	5,00	3,00	3,00	3,00	3,40	5,00	3,00
34	4,00	5,00	5,00	4,00	4,60	3,00	4,00
35	5,00	5,00	4,00	4,00	4,40	3,00	4,00
36	2,00	2,00	3,00	2,00	2,20	4,00	2,00
37	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00
38	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	3,00	4,00
39	3,00	3,00	3,00	3,00	3,40	4,00	3,00
40	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	3,00	4,00



	x3.3	x3.4	x3.5	x3	x4.1	x4.2	x4.3
1	5,00	3,00	3,00	3,40	4,00	2,00	4,00
2	3,00	2,00	3,00	2,80	2,00	1,00	2,00
3	5,00	3,00	3,00	3,60	4,00	3,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	3,80	4,00	2,00	4,00
5	4,00	3,00	3,00	3,20	4,00	4,00	2,00
6	2,00	3,00	2,00	2,60	4,00	3,00	4,00
7	5,00	4,00	5,00	4,80	5,00	5,00	5,00
8	3,00	3,00	3,00	3,20	4,00	2,00	3,00
9	3,00	5,00	4,00	3,80	3,00	4,00	3,00
10	2,00	3,00	3,00	2,60	2,00	1,00	2,00
11	4,00	4,00	4,00	4,20	4,00	2,00	4,00
12	4,00	3,00	4,00	3,60	4,00	4,00	2,00
13	3,00	4,00	5,00	4,40	5,00	5,00	4,00
14	3,00	4,00	3,00	3,20	4,00	2,00	4,00
15	4,00	4,00	4,00	3,80	2,00	4,00	2,00
16	3,00	2,00	2,00	2,40	2,00	1,00	2,00
17	5,00	4,00	5,00	4,60	3,00	5,00	3,00
18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
19	4,00	3,00	4,00	3,80	5,00	2,00	4,00
20	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00
21	5,00	4,00	5,00	4,40	4,00	5,00	4,00
22	3,00	4,00	4,00	3,60	4,00	4,00	3,00
23	4,00	4,00	3,00	3,20	2,00	4,00	2,00
24	5,00	4,00	5,00	4,80	5,00	3,00	4,00
25	2,00	3,00	3,00	2,60	4,00	2,00	4,00
26	3,00	3,00	3,00	2,80	3,00	2,00	3,00
27	2,00	3,00	3,00	2,60	4,00	3,00	4,00
28	3,00	4,00	4,00	3,80	4,00	5,00	3,00
29	5,00	2,00	4,00	3,60	5,00	3,00	4,00
30	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00
31	4,00	3,00	5,00	4,40	5,00	5,00	5,00
32	3,00	2,00	2,00	2,40	1,00	2,00	1,00
33	5,00	4,00	4,00	4,20	4,00	5,00	3,00
34	3,00	5,00	4,00	3,80	5,00	5,00	4,00
35	4,00	3,00	4,00	3,60	5,00	5,00	4,00
36	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
37	3,00	3,00	4,00	3,60	3,00	3,00	3,00
38	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00
39	3,00	3,00	3,00	3,20	4,00	2,00	3,00
40	5,00	3,00	4,00	3,80	4,00	3,00	4,00



	x4.4	x4.5	x4.6	x4	y1	y2	y3
1	4,00	4,00	4,00	3,67	2,00	3,00	2,00
2	2,00	2,00	4,00	2,17	3,00	2,00	2,00
3	4,00	5,00	5,00	4,17	3,00	3,00	5,00
4	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
5	2,00	2,00	2,00	2,67	3,00	3,00	5,00
6	4,00	5,00	5,00	4,17	3,00	3,00	5,00
7	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
8	4,00	3,00	3,00	3,17	4,00	3,00	3,00
9	3,00	4,00	3,00	3,33	4,00	3,00	4,00
10	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
11	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
12	2,00	2,00	2,00	2,67	3,00	3,00	5,00
13	5,00	5,00	5,00	4,83	4,00	4,00	4,00
14	4,00	4,00	4,00	3,67	3,00	3,00	4,00
15	2,00	2,00	3,00	2,50	4,00	3,00	4,00
16	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00
17	4,00	3,00	3,00	3,50	5,00	5,00	4,00
18	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
19	5,00	4,00	5,00	4,17	5,00	3,00	3,00
20	3,00	4,00	3,00	3,33	4,00	3,00	4,00
21	4,00	4,00	5,00	4,33	5,00	5,00	4,00
22	3,00	3,00	3,00	3,33	4,00	4,00	3,00
23	2,00	2,00	3,00	2,50	4,00	3,00	4,00
24	5,00	5,00	5,00	4,50	5,00	5,00	5,00
25	4,00	4,00	4,00	3,67	3,00	3,00	4,00
26	3,00	3,00	3,00	2,83	3,00	3,00	3,00
27	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00
28	3,00	3,00	3,00	3,50	4,00	3,00	4,00
29	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
30	4,00	4,00	4,00	3,67	2,00	2,00	2,00
31	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
32	1,00	1,00	1,00	1,17	1,00	3,00	1,00
33	3,00	3,00	3,00	3,50	4,00	4,00	4,00
34	5,00	4,00	4,00	4,50	4,00	4,00	4,00
35	4,00	4,00	4,00	4,33	4,00	4,00	4,00
36	2,00	2,00	2,00	2,17	3,00	3,00	3,00
37	3,00	4,00	3,00	3,17	4,00	3,00	3,00
38	4,00	3,00	3,00	3,50	5,00	5,00	4,00
39	4,00	3,00	3,00	3,17	4,00	3,00	3,00
40	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00



	y4	y5	y
1	2,00	4,00	2,60
2	2,00	2,00	2,20
3	3,00	3,00	3,40
4	4,00	4,00	4,20
5	3,00	3,00	3,40
6	3,00	3,00	3,40
7	5,00	5,00	5,00
8	3,00	4,00	3,40
9	4,00	4,00	3,80
10	2,00	2,00	2,20
11	4,00	4,00	4,20
12	3,00	3,00	3,40
13	5,00	4,00	4,20
14	3,00	3,00	3,20
15	4,00	4,00	3,80
16	1,00	1,00	1,20
17	5,00	5,00	4,80
18	4,00	4,00	4,20
19	3,00	4,00	3,60
20	4,00	4,00	3,80
21	5,00	3,00	4,40
22	4,00	4,00	3,80
23	4,00	4,00	3,80
24	5,00	5,00	5,00
25	3,00	3,00	3,20
26	4,00	3,00	3,20
27	3,00	3,00	3,40
28	5,00	4,00	4,00
29	4,00	4,00	3,80
30	2,00	4,00	2,40
31	5,00	5,00	5,00
32	1,00	2,00	1,60
33	5,00	4,00	4,20
34	5,00	4,00	4,20
35	5,00	4,00	4,20
36	4,00	3,00	3,20
37	4,00	3,00	3,40
38	5,00	5,00	4,80
39	3,00	4,00	3,40
40	4,00	3,00	3,40

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1	x2.1
41	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,40	1,00
42	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	3,00
43	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,20	1,00
44	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,40	5,00
45	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,60	1,00
46	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,40	4,00
47	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,40	3,00
48	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,20	3,00
49	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,40	1,00
50	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	3,00
51	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,20	3,00
52	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,80	4,00
53	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
54	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,20	4,00
55	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,40	4,00
56	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,20	4,00
57	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,20	5,00
58	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,40	5,00
59	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,20	5,00
60	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,80	5,00
61	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,40	4,00
62	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,40	3,00
63	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	4,00
64	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,20	5,00
65	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	4,00
66	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,80	4,00
67	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	1,00
68	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,40	4,00
69	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,20	4,00
70	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,80	5,00

	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2	x3.1	x3.2
41	1,00	1,00	1,00	3,00	1,40	3,00	3,00
42	2,00	2,00	2,00	2,00	2,20	4,00	4,00
43	2,00	1,00	1,00	1,00	1,20	4,00	2,00
44	4,00	5,00	5,00	5,00	4,80	4,00	4,00
45	2,00	1,00	1,00	1,00	1,20	2,00	4,00
46	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00
47	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
48	5,00	3,00	3,00	3,00	3,40	5,00	3,00
49	1,00	1,00	1,00	3,00	1,40	2,00	3,00
50	2,00	2,00	2,00	2,00	2,20	2,00	4,00
51	3,00	4,00	3,00	4,00	3,40	3,00	3,00
52	3,00	3,00	3,00	3,00	3,20	2,00	3,00
53	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00
54	3,00	3,00	3,00	3,00	3,20	4,00	3,00
55	2,00	2,00	2,00	2,00	2,40	2,00	4,00
56	3,00	3,00	3,00	3,00	3,20	3,00	3,00
57	5,00	4,00	5,00	5,00	4,80	3,00	2,00
58	5,00	5,00	5,00	4,00	4,80	5,00	3,00
59	5,00	4,00	5,00	5,00	4,80	3,00	3,00
60	4,00	5,00	5,00	5,00	4,80	3,00	5,00
61	2,00	2,00	2,00	2,00	2,40	3,00	4,00
62	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
63	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	3,00	3,00
64	5,00	4,00	5,00	5,00	4,80	2,00	3,00
65	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	5,00	3,00
66	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	5,00	4,00
67	1,00	1,00	1,00	2,00	1,20	5,00	3,00
68	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
69	5,00	5,00	4,00	4,00	4,40	3,00	4,00
70	4,00	5,00	5,00	5,00	4,80	4,00	5,00

	x3.3	x3.4	x3.5	x3	x4.1	x4.2	x4.3
41	3,00	4,00	3,00	3,20	5,00	3,00	5,00
42	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
43	3,00	2,00	3,00	2,80	2,00	1,00	2,00
44	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
45	2,00	3,00	2,00	2,60	2,00	1,00	2,00
46	2,00	3,00	3,00	2,80	3,00	2,00	3,00
47	3,00	3,00	3,00	2,80	3,00	3,00	3,00
48	2,00	4,00	3,00	3,40	4,00	5,00	3,00
49	3,00	2,00	2,00	2,40	5,00	3,00	5,00
50	2,00	2,00	3,00	2,60	3,00	2,00	3,00
51	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
52	2,00	3,00	3,00	2,60	4,00	2,00	4,00
53	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00
54	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
55	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00
56	4,00	3,00	3,00	3,20	4,00	3,00	4,00
57	4,00	3,00	4,00	3,20	5,00	1,00	4,00
58	3,00	4,00	4,00	3,80	5,00	5,00	4,00
59	2,00	3,00	3,00	2,80	5,00	1,00	4,00
60	3,00	4,00	4,00	3,80	5,00	3,00	4,00
61	2,00	2,00	3,00	2,80	2,00	1,00	2,00
62	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
63	5,00	4,00	4,00	3,80	5,00	3,00	4,00
64	3,00	3,00	3,00	2,80	5,00	1,00	4,00
65	3,00	4,00	4,00	3,80	5,00	3,00	4,00
66	4,00	4,00	4,00	4,20	3,00	5,00	3,00
67	2,00	3,00	3,00	3,20	4,00	3,00	4,00
68	3,00	3,00	4,00	3,40	3,00	2,00	3,00
69	3,00	4,00	4,00	3,60	5,00	5,00	4,00
70	5,00	4,00	5,00	4,60	5,00	3,00	4,00



	x4.4	x4.5	x4.6	x4	y1	y2	y3
41	5,00	4,00	5,00	4,50	3,00	5,00	3,00
42	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
43	2,00	2,00	4,00	2,17	3,00	2,00	2,00
44	4,00	4,00	5,00	4,33	5,00	5,00	4,00
45	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00
46	3,00	3,00	3,00	2,83	3,00	3,00	3,00
47	3,00	4,00	3,00	3,17	4,00	3,00	3,00
48	3,00	3,00	3,00	3,50	4,00	4,00	4,00
49	5,00	4,00	5,00	4,50	3,00	5,00	3,00
50	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
51	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00
52	4,00	4,00	4,00	3,67	3,00	3,00	4,00
53	2,00	2,00	3,00	2,50	4,00	3,00	4,00
54	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00
55	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
56	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00
57	4,00	4,00	4,00	3,67	3,00	3,00	4,00
58	5,00	5,00	5,00	4,83	4,00	3,00	4,00
59	4,00	4,00	4,00	3,67	3,00	3,00	4,00
60	5,00	5,00	5,00	4,50	5,00	5,00	5,00
61	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
62	3,00	4,00	3,00	3,17	4,00	3,00	3,00
63	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00
64	4,00	4,00	4,00	3,67	3,00	3,00	4,00
65	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
66	4,00	3,00	3,00	3,50	5,00	5,00	4,00
67	4,00	5,00	5,00	4,17	3,00	3,00	5,00
68	3,00	3,00	3,00	2,83	3,00	3,00	3,00
69	4,00	4,00	4,00	4,33	4,00	4,00	4,00
70	5,00	5,00	5,00	4,50	5,00	5,00	5,00

	y4	y5	y
41	3,00	3,00	3,40
42	3,00	3,00	3,20
43	2,00	2,00	2,20
44	5,00	2,00	4,40
45	1,00	1,00	1,20
46	4,00	3,00	3,20
47	4,00	3,00	3,40
48	5,00	4,00	4,20
49	3,00	3,00	3,40
50	3,00	3,00	3,20
51	3,00	3,00	3,40
52	3,00	3,00	3,20
53	4,00	4,00	3,80
54	3,00	3,00	3,40
55	3,00	2,00	2,40
56	3,00	3,00	3,40
57	3,00	3,00	3,20
58	5,00	4,00	4,00
59	3,00	3,00	3,20
60	5,00	5,00	5,00
61	2,00	2,00	2,20
62	4,00	3,00	3,40
63	4,00	4,00	3,60
64	3,00	3,00	3,20
65	4,00	4,00	3,80
66	5,00	5,00	4,80
67	3,00	3,00	3,40
68	4,00	3,00	3,20
69	5,00	4,00	4,20
70	5,00	5,00	5,00

Lampiran 2. Analisis Deskriptif





Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	70	2,00	5,00	3,5571	,82770
x1.2	70	1,00	5,00	3,3143	1,08405
x1.3	70	2,00	5,00	3,5000	1,01795
x1.4	70	1,00	5,00	3,4571	1,03119
x1.5	70	2,00	5,00	3,3143	1,09733
x1	70	1,60	4,80	3,4286	,86026
Valid N (listwise)	70				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2.1	70	1,00	5,00	3,5000	1,35935
x2.2	70	1,00	5,00	3,3429	1,24976
x2.3	70	1,00	5,00	3,2286	1,33157
x2.4	70	1,00	5,00	3,3429	1,33932
x2.5	70	1,00	5,00	3,4429	1,28126
x2	70	1,20	4,80	3,3714	1,22594
Valid N (listwise)	70				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x3.1	70	2,00	5,00	3,5000	1,01795
x3.2	70	2,00	5,00	3,3714	,83703
x3.3	70	2,00	5,00	3,3143	1,01500
x3.4	70	2,00	5,00	3,3429	,77806
x3.5	70	2,00	5,00	3,5000	,77553
x3	70	2,40	4,80	3,4057	,62783
Valid N (listwise)	70				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x4.1	70	1,00	5,00	3,7286	1,07571
x4.2	70	1,00	5,00	3,0143	1,34588
x4.3	70	1,00	5,00	3,3714	,90364
x4.4	70	1,00	5,00	3,6429	1,04999
x4.5	70	1,00	5,00	3,6429	1,02201
x4.6	70	1,00	5,00	3,6714	1,00320
x4	70	1,17	5,00	3,5119	,85518
Valid N (listwise)	70				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	70	1,00	5,00	3,5143	,98897
y2	70	1,00	5,00	3,5143	1,00351
y3	70	1,00	5,00	3,6143	,96748
y4	70	1,00	5,00	3,6286	1,09242
y5	70	1,00	5,00	3,4429	,91105
y	70	1,20	5,00	3,5429	,84177
Valid N (listwise)	70				



Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas



VALIDITAS



Correlations

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4
x1.1	Pearson Correlation	1	,513**	,662**	,580**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
x1.2	Pearson Correlation	,513**	1	,762**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
x1.3	Pearson Correlation	,662**	,762**	1	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
x1.4	Pearson Correlation	,580**	,686**	,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70
x1.5	Pearson Correlation	,570**	,720**	,701**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
x1	Pearson Correlation	,763**	,879**	,874**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70



Correlations

		x1.5	x1
x1.1	Pearson Correlation	,570**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x1.2	Pearson Correlation	,720**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x1.3	Pearson Correlation	,701**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x1.4	Pearson Correlation	,691**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x1.5	Pearson Correlation	1	,878**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	70	70
x1	Pearson Correlation	,878**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	70	70

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

Correlations

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
x2.1	Pearson Correlation	1	,776**	,857**	,860**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
x2.2	Pearson Correlation	,776**	1	,841**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
	N	70	70	70	70
x2.3	Pearson Correlation	,857**	,841**	1	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
	N	70	70	70	70
x2.4	Pearson Correlation	,860**	,855**	,898**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	70	70	70	70
x2.5	Pearson Correlation	,795**	,782**	,874**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
x2	Pearson Correlation	,920**	,909**	,958**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70

Correlations

		x2.5	x2
x2.1	Pearson Correlation	,795**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x2.2	Pearson Correlation	,782**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x2.3	Pearson Correlation	,874**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x2.4	Pearson Correlation	,865**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x2.5	Pearson Correlation	1	,923**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	70	70
x2	Pearson Correlation	,923**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	70	70

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

Correlations

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4
x3.1	Pearson Correlation	1	,153	,281*	,329**
	Sig. (2-tailed)		,206	,019	,005
	N	70	70	70	70
x3.2	Pearson Correlation	,153	1	,287*	,313**
	Sig. (2-tailed)	,206		,016	,008
	N	70	70	70	70
x3.3	Pearson Correlation	,281*	,287*	1	,210
	Sig. (2-tailed)	,019	,016		,081
	N	70	70	70	70
x3.4	Pearson Correlation	,329**	,313**	,210	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,008	,081	
	N	70	70	70	70
x3.5	Pearson Correlation	,560**	,625**	,589**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
x3	Pearson Correlation	,676**	,641**	,689**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70

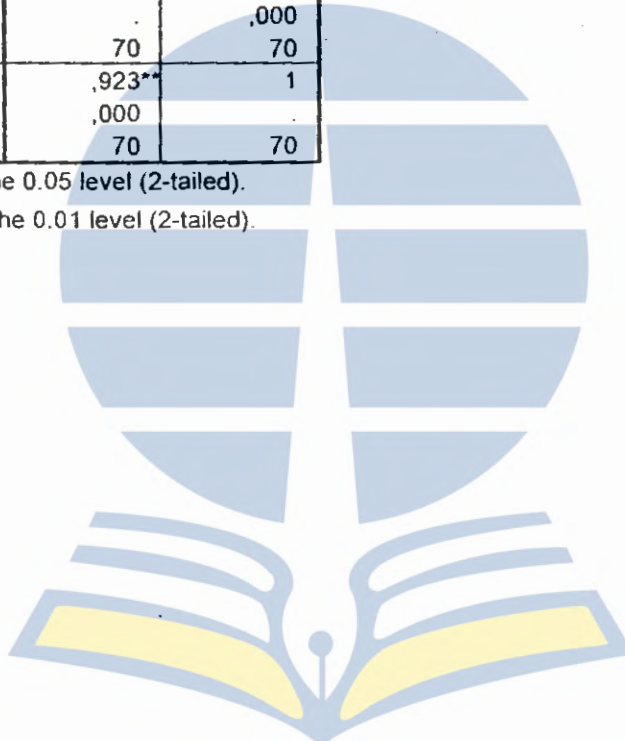
Correlations

		x3.5	x3
x3.1	Pearson Correlation	,560**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x3.2	Pearson Correlation	,625**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x3.3	Pearson Correlation	,589**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x3.4	Pearson Correlation	,552**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x3.5	Pearson Correlation	1	,923**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	70	70
x3	Pearson Correlation	,923**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	70	70

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

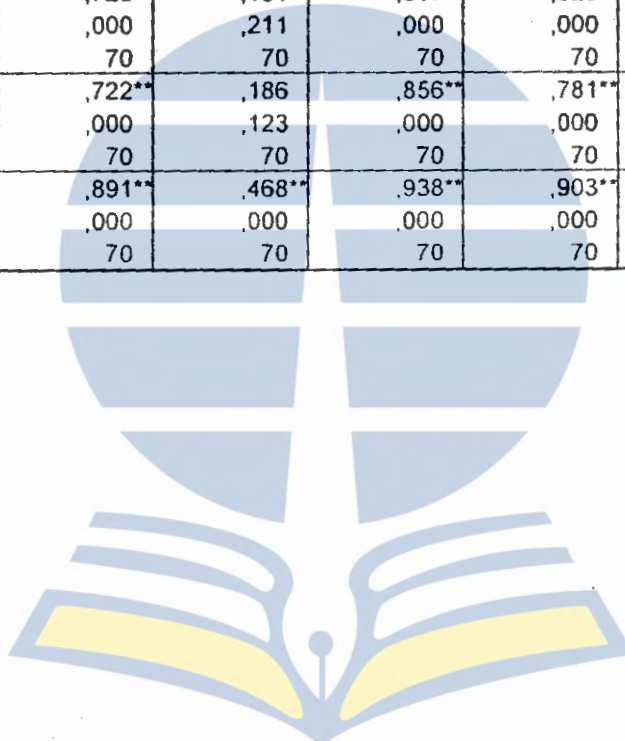
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations



Correlations

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5
x4.1	Pearson Correlation	1	,293*	,866**	,811**	,728**
	Sig. (2-tailed)	.	,014	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
x4.2	Pearson Correlation	,293*	1	,210	,199	,151
	Sig. (2-tailed)	,014	.	,081	,099	,211
	N	70	70	70	70	70
x4.3	Pearson Correlation	,866**	,210	1	,906**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,081	.	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
x4.4	Pearson Correlation	,811**	,199	,906**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,099	,000	.	,000
	N	70	70	70	70	70
x4.5	Pearson Correlation	,728**	,151	,868**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,211	,000	,000	.
	N	70	70	70	70	70
x4.6	Pearson Correlation	,722**	,186	,856**	,781**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,123	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
x4	Pearson Correlation	,891**	,468**	,938**	,903**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70



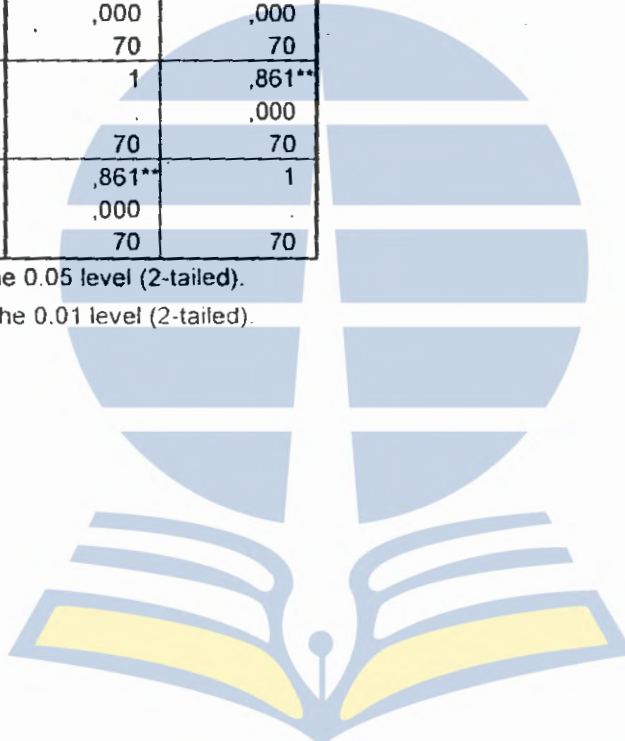
Correlations

		x4.6	x4
x4.1	Pearson Correlation	,722**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x4.2	Pearson Correlation	,186	,468**
	Sig. (2-tailed)	,123	,000
	N	70	70
x4.3	Pearson Correlation	,856**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x4.4	Pearson Correlation	,781**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x4.5	Pearson Correlation	,774**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
x4.6	Pearson Correlation	1	,861**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
x4	Pearson Correlation	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

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

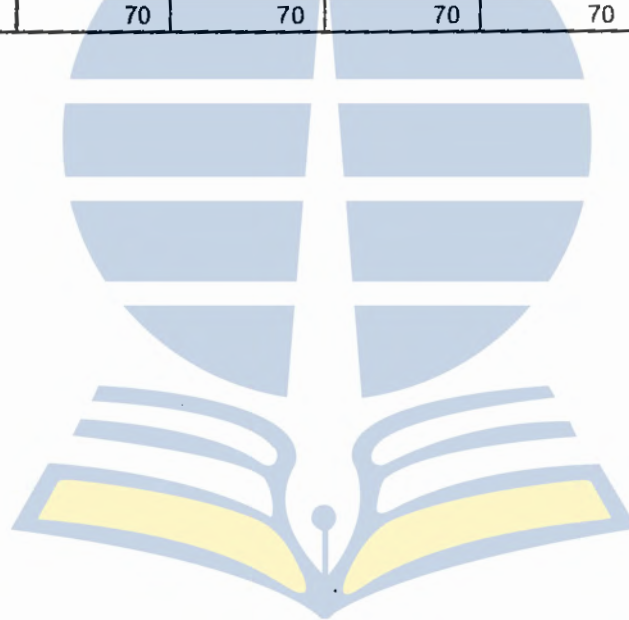
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations



Correlations

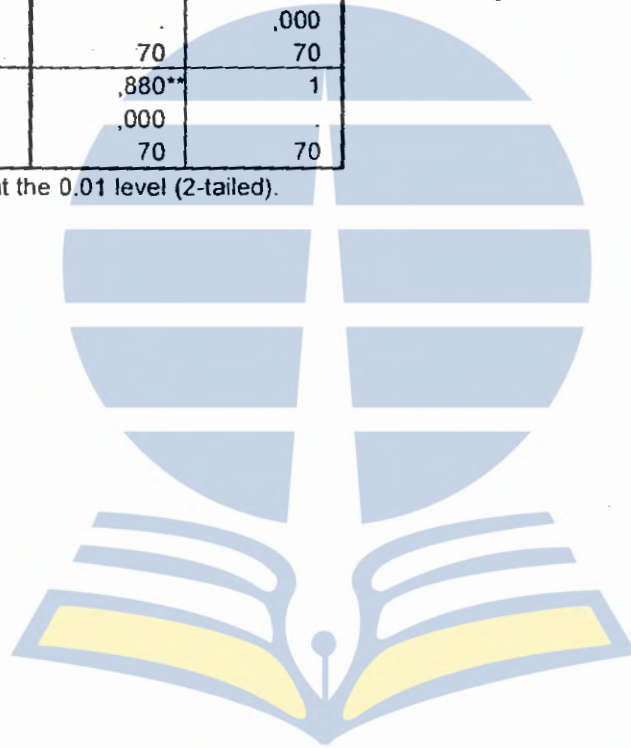
		y1	y2	y3	y4
y1	Pearson Correlation	1	,650**	,574**	,864**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
y2	Pearson Correlation	,650**	1	,401**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,000
	N	70	70	70	70
y3	Pearson Correlation	,574**	,401**	1	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,000
	N	70	70	70	70
y4	Pearson Correlation	,864**	,653**	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	70	70	70	70
y5	Pearson Correlation	,821**	,619**	,542**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
y	Pearson Correlation	,924**	,787**	,727**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70



Correlations

		y5	y
y1	Pearson Correlation	,821**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
y2	Pearson Correlation	,619**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
y3	Pearson Correlation	,542**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
y4	Pearson Correlation	,765**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	70	70
y5	Pearson Correlation	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	70	70
y	Pearson Correlation	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

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



RELIABILITAS



Reliability

Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.
 The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

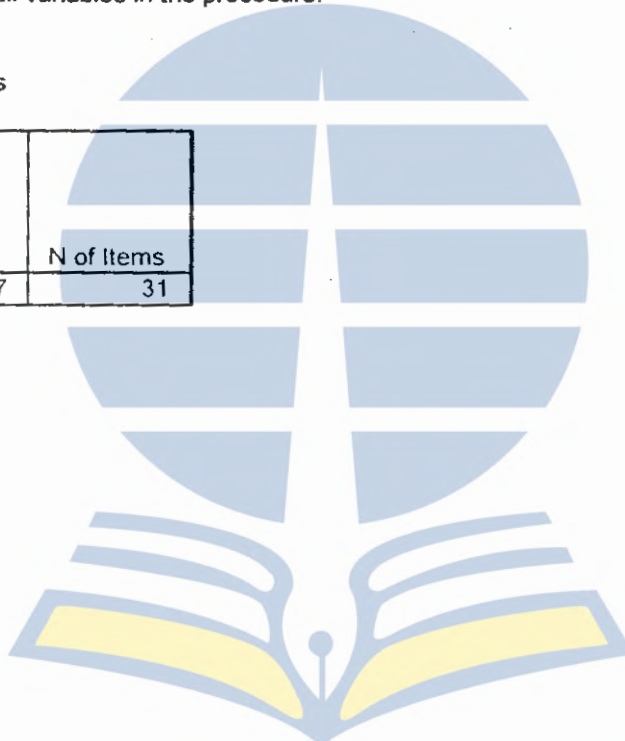
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,965	,967	31



Inter-Item Correlation Matrix

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1	x2.1
x1.1	1,000	,513	,662	,580	,570	,763	,367
x1.2	,513	1,000	,762	,686	,720	,879	,452
x1.3	,662	,762	1,000	,580	,701	,874	,330
x1.4	,580	,686	,580	1,000	,691	,838	,176
x1.5	,570	,720	,701	,691	1,000	,878	,165
x1	,763	,879	,874	,838	,878	1,000	,347
x2.1	,367	,452	,330	,176	,165	,347	1,000
x2.2	,275	,337	,251	,057	,153	,250	,776
x2.3	,382	,512	,374	,218	,297	,419	,857
x2.4	,322	,484	,436	,116	,251	,379	,860
x2.5	,488	,451	,439	,316	,436	,499	,795
x2	,393	,480	,393	,189	,278	,406	,920
x3.1	,284	,368	,343	,304	,169	,344	,173
x3.2	,429	,508	,510	,422	,392	,533	,420
x3.3	,272	,344	,379	,373	,378	,414	,168
x3.4	,374	,369	,494	,235	,296	,414	,493
x3.5	,463	,586	,542	,417	,392	,565	,626
x3	,501	,602	,626	,493	,452	,630	,499
x4.1	,303	,223	,298	,270	,282	,322	,332
x4.2	,383	,523	,492	,486	,429	,548	,297
x4.3	,378	,160	,347	,359	,290	,355	,224
x4.4	,432	,266	,468	,421	,388	,461	,289
x4.5	,359	,221	,383	,336	,192	,345	,287
x4.6	,311	,190	,291	,399	,227	,330	,122
x4	,451	,348	,481	,479	,385	,501	,327
y1	,601	,699	,619	,647	,543	,732	,571
y2	,592	,529	,567	,652	,614	,695	,436
y3	,471	,338	,449	,237	,198	,390	,380
y4	,601	,590	,521	,475	,449	,616	,615
y5	,725	,708	,789	,599	,642	,812	,497
y	,704	,674	,690	,615	,575	,763	,593

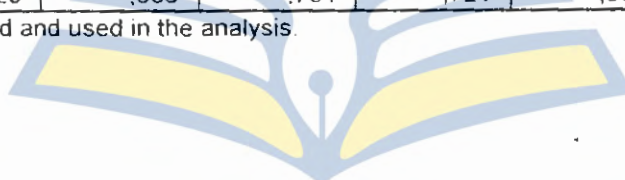
The covariance matrix is calculated and used in the analysis.



Inter-Item Correlation Matrix

	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2	x3.1	x3.2
x1.1	,275	,382	,322	,488	,393	,284	,429
x1.2	,337	,512	,484	,451	,480	,368	,508
x1.3	,251	,374	,436	,439	,393	,343	,510
x1.4	,057	,218	,116	,316	,189	,304	,422
x1.5	,153	,297	,251	,436	,278	,169	,392
x1	,250	,419	,379	,499	,406	,344	,533
x2.1	,776	,857	,860	,795	,920	,173	,420
x2.2	1,000	,841	,855	,782	,909	,296	,264
x2.3	,841	1,000	,898	,874	,958	,235	,430
x2.4	,855	,898	1,000	,865	,959	,266	,363
x2.5	,782	,874	,865	1,000	,923	,250	,412
x2	,909	,958	,959	,923	1,000	,260	,406
x3.1	,296	,235	,266	,250	,260	1,000	,153
x3.2	,264	,430	,363	,412	,406	,153	1,000
x3.3	,279	,343	,346	,415	,331	,281	,287
x3.4	,518	,525	,609	,543	,576	,329	,313
x3.5	,628	,730	,712	,707	,729	,560	,625
x3	,541	,612	,622	,635	,622	,676	,641
x4.1	,318	,439	,408	,509	,429	,218	,339
x4.2	,480	,580	,415	,484	,482	,439	,355
x4.3	,142	,278	,264	,444	,290	,158	,332
x4.4	,172	,298	,325	,442	,327	,251	,417
x4.5	,154	,295	,324	,421	,318	,216	,411
x4.6	,056	,209	,171	,329	,190	,234	,320
x4	,294	,454	,406	,551	,435	,329	,453
y1	,559	,680	,331	,744	,682	,533	,466
y2	,331	,464	,471	,587	,490	,312	,528
y3	,375	,553	,484	,572	,506	,331	,323
y4	,710	,777	,712	,751	,762	,495	,454
y5	,501	,596	,598	,661	,611	,477	,484
y	,589	,728	,686	,784	,724	,507	,532

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.



Inter-Item Correlation Matrix

	x3.3	x3.4	x3.5	x3	x4.1	x4.2	x4.3
x1.1	,272	,374	,463	,501	,303	,383	,378
x1.2	,344	,369	,586	,602	,223	,523	,160
x1.3	,379	,494	,542	,626	,298	,492	,347
x1.4	,373	,235	,417	,493	,270	,486	,359
x1.5	,378	,396	,392	,452	,282	,429	,290
x1	,414	,414	,565	,630	,322	,548	,355
x2.1	,168	,493	,626	,499	,332	,297	,224
x2.2	,279	,518	,628	,541	,318	,480	,142
x2.3	,343	,525	,730	,612	,439	,580	,278
x2.4	,346	,609	,712	,622	,408	,415	,264
x2.5	,415	,543	,707	,635	,509	,484	,444
x2	,331	,576	,729	,622	,429	,482	,290
x3.1	,281	,329	,560	,676	,218	,439	,158
x3.2	,287	,313	,625	,641	,339	,355	,332
x3.3	1,000	,210	,589	,689	,305	,368	,250
x3.4	,210	1,000	,552	,643	,234	,577	,187
x3.5	,589	,552	1,000	,923	,443	,562	,352
x3	,689	,643	,923	1,000	,427	,638	,354
x4.1	,305	,234	,443	,427	1,000	,293	,866
x4.2	,368	,577	,562	,638	,293	1,000	,210
x4.3	,250	,187	,352	,354	,866	,210	1,000
x4.4	,297	,258	,400	,452	,811	,199	,906
x4.5	,194	,229	,393	,396	,728	,151	,868
x4.6	,259	,128	,363	,367	,722	,186	,856
x4	,355	,357	,534	,562	,891	,468	,938
y1	,472	,577	,775	,784	,446	,659	,383
y2	,437	,439	,577	,635	,467	,510	,537
y3	,243	,371	,454	,476	,525	,516	,448
y4	,381	,681	,770	,764	,431	,782	,362
y5	,521	,560	,708	,766	,509	,621	,431
y	,483	,623	,777	,809	,559	,732	,508

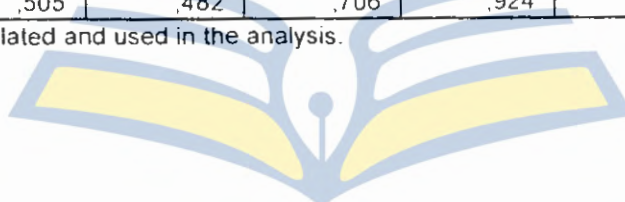
The covariance matrix is calculated and used in the analysis.



Inter-Item Correlation Matrix

	x4.4	x4.5	x4.6	x4	y1	y2	y3
x1.1	,432	,359	,311	,451	,601	,592	,471
x1.2	,266	,221	,190	,348	,699	,529	,338
x1.3	,468	,383	,291	,481	,619	,567	,449
x1.4	,421	,336	,399	,479	,647	,652	,237
x1.5	,388	,192	,227	,385	,543	,614	,198
x1	,461	,345	,330	,501	,732	,695	,390
x2.1	,289	,287	,122	,327	,571	,436	,380
x2.2	,172	,154	,056	,294	,559	,331	,375
x2.3	,298	,295	,209	,454	,680	,464	,553
x2.4	,325	,324	,171	,406	,631	,471	,484
x2.5	,442	,421	,329	,551	,744	,587	,572
x2	,327	,318	,190	,435	,682	,490	,506
x3.1	,251	,216	,234	,329	,533	,312	,331
x3.2	,417	,411	,320	,453	,466	,528	,323
x3.3	,297	,194	,259	,355	,472	,437	,243
x3.4	,258	,229	,128	,357	,577	,439	,371
x3.5	,400	,393	,363	,534	,775	,577	,454
x3	,452	,396	,367	,562	,784	,635	,476
x4.1	,811	,728	,722	,891	,446	,467	,525
x4.2	,199	,151	,186	,468	,659	,510	,516
x4.3	,906	,868	,856	,938	,383	,537	,448
x4.4	1,000	,825	,781	,903	,445	,603	,405
x4.5	,825	1,000	,774	,864	,385	,464	,518
x4.6	,781	,774	1,000	,861	,436	,444	,465
x4	,903	,864	,861	1,000	,587	,629	,601
y1	,445	,385	,436	,587	1,000	,650	,574
y2	,603	,464	,444	,629	,650	1,000	,401
y3	,405	,518	,465	,601	,574	,401	1,000
y4	,375	,373	,337	,576	,864	,653	,576
y5	,501	,406	,368	,501	,821	,619	,542
y	,547	,505	,482	,706	,924	,787	,727

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.



Lampiran 4. Analisis Regresi Linier Berganda



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x2, x1, x3		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,936 ^a	,876	,869	,3051	1,987

- a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3
- b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,842	4	10,710	115,074	,000 ^a
	Residual	6,050	65	,093		
	Total	48,891	69			

- a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3
- b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-,377	,212		-1,782	,079
	x1	,344	,056	,351	6,084	,000
	x2	,217	,039	,316	5,626	,000
	x3	,335	,091	,250	3,670	,000
	x4	,248	,054	,252	4,606	,000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	,572	1,749
	x2	,602	,661
	x3	,412	2,429
	x4	,637	1,569

a. Dependent Variable: y

Coefficient Correlations^a

Model			x4	x2	x1	x3
1	Correlations	x4	1,000	-,129	-,228	-,263
		x2	-,129	1,000	,007	-,460
		x1	-,228	,007	1,000	-,435
		x3	-,263	-,460	-,435	1,000
	Covariances	x4	,003	,000	-,001	-,001
		x2	,000	,001	,000	-,002
		x1	-,001	,000	,003	-,002
		x3	-,001	-,002	-,002	,008

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	4,864	1,000
	2	,069	8,412
	3	,030	12,834
	4	,028	13,212
	5	,010	21,705

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions				
		(Constant)	x1	x2	x3	x4
1	1	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,06	,03	,78	,00	,02
	3	,36	,72	,01	,00	,01
	4	,18	,06	,01	,01	,94
	5	,40	,20	,20	,98	,03

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,732	5,116	3,543	,7880	70
Std. Predicted Value	-2,298	1,997	,000	1,000	70
Standard Error of Predicted Value	,039	,129	,079	,020	70
Adjusted Predicted Value	1,791	5,128	3,543	,7847	70
Residual	-,6407	,7343	,0000	,2961	70
Std. Residual	-2,100	2,407	,000	,971	70
Stud. Residual	-2,130	2,426	,000	1,010	70
Deleted Residual	-,6721	,7463	,0001	,3212	70
Stud. Deleted Residual	-2,191	2,525	,000	1,024	70
Mahal. Distance	,118	11,293	3,943	2,398	70
Cook's Distance	,000	,167	,017	,029	70
Centered Leverage Value	,002	,164	,057	,035	70

a. Dependent Variable: y

Charts



Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

