

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA PNS DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI
KABUPATEN BARITO TIMUR**



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

Disusun Oleh :

DJUNI SUKSES PENAWAR

NIM. 018823777

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PNS DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN BARITO TIMUR

Oleh :

DJUNI SUKSES PENAWAR

Abstrak

Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang memiliki beban kerja yang cukup berat dalam hal pengembangan dan pemanfaatan sumber daya alam (SDA) dan energi, DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur diharuskan menunjukkan kinerja optimal, hal ini berkaitan dengan fungsi layanan-layanan terhadap masyarakat yaitu investor-investor yang berusaha dan beroperasi di wilayah Kabupaten Barito Timur. Adanya keluhan-keluhan dari pihak luar terhadap kinerja DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur diyakini terkait dengan disiplin pegawainya. Namun seiring itu pula muncul faktor kompensasi finansial yang memiliki peran penting yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur terutama sebagai sumber utama penghasilan seseorang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah disiplin dan kompensasi finansial secara bersama-sama mempengaruhi kinerja PNS DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur? Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Menggunakan sampel sebanyak 50 orang pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program SPSS 11.5 for Windows.

Berdasarkan hasil analisis, terbukti bahwa : 1) terdapat hubungan yang positif antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai, 2) terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara Variabel Kompensasi Finansial dengan Variabel Kinerja Pegawai, dan 3) terdapat hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kompensasi Finansial (secara bersama-sama) dengan variabel Kinerja Pegawai.

Implikasi dari penelitian ini, pimpinan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur harus lebih giat untuk meningkatkan pemahaman para pegawai terhadap tata tertib dalam organisasi, kepatuhan mengenakan tanda pengenal instansi, dan ketaatan melaksanakan pekerjaan berdasarkan SOP yang telah ditentukan. Terkait kompensasi finansial, perlu peningkatan pemahaman para pegawai terhadap sistem tunjangan yang berlaku, dan keadilan dalam pemberian tunjangan kepada para pegawai.

Kata Kunci : distamben, layanan, disiplin, kompensasi finansial, kinerja optimal.

**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND FINANCIAL COMPENSATION TO
THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS OF DEPARTMENT OF
MINES AND ENERGY OF EAST BARITO REGENCY**

by :
DJUNI SUKSES PENAWAR

Abstract

Local Government Unit (Unit Service) which has a fairly workload in terms of the development and utilization of natural resources and energy, DISTAMBEN of East Barito Regency required to show optimal performance, which it is related to the functioning of the public services that the investors who work and operate in the East Barito Regency. Many complaints from stakeholders on the performance of DISTAMBEN of East Barito Regency were be associated with the discipline of employees . In other factor, financial compensation factor appears that has an important role that might impact on employee performance of DISTAMBEN of East Barito Regency primary source of income a person.

This study aims to determine how discipline and financial compensation conjunctionly affect the performance of civil servants of DISTAMBEN of East Barito Regency. The approach used in this study is a quantitative research approach. Using a sample of 50 employees DISTAMBEN of East Barito Regency. Data was collected using a questionnaire which is lists statement. The data analysis technique used is the Path Analysis (Path Analysis) using SPSS 11.5 for Windows .

Based on the analysis, it is evident that : 1) there is a positive relationship between the variables discipline working with variable performance officer, 2) there is a positive correlation or relationship between variables with variable compensation financial performance officer, and 3) there is a relationship between variables and variables work discipline financial compensation (together) with variable employee performance. The implications of this study, leaders of DISTAMBEN of East Barito Regency should be more active to improve employees' understanding in order to making well inform of the rules of the organization, compliance wearing staffs identify card, and adherence to carry out the work which has been determined based on SOP. Related to financial compensation, employees need an improved understanding of the prevailing system of allowances, and fairness in granting benefits to employees .

Keywords: Distamben, service, discipline, financial compensation, optimal performance .

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja PNS Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Barito Timur**" adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Palangka Raya, Nopember 2013

Yang menyatakan,



Djuni Sukses Penawar
NIM. 018823777

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

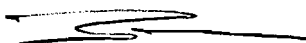
JUDUL TAPM : "Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja PNS Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Barito Timur"

NAMA : **Djuni Sukses Penawar**

NIM : **018823777**

PROGRAM STUDI : **Magister Administrasi Publik (MAP)/90**

Pembimbing I



Dr. Sarwono, M.Si

NIP.19570909 198403 1 002

Pembimbing II



Prof. Dr. Eddy Lion, M.Pd

NIP. 19541016 197803 1 002

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi Publik



Florentina Ratih Wulandari, S.Ip. M.Si

NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana,



Suciati, M.Sc., Ph.D.

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

NAMA : Djuni Sukses Penawar
 NIM : 018823777
 PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik (MAP)/90
 JUDUL TAPM : **"Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja PNS Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Barito Timur"**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari / Tanggal : Sabtu / 18 Januari 2014
 Waktu : Pukul 09.00 – 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :

Prof. Dr. Holten Sion, M.Pd

Penguji Ahli :

Dr. Agus Maulana, M.SM

Pembimbing I :

Dr. Sarwono, M.Si

Pembimbing II :

Prof. Dr. Eddy Lion, M.Si

KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sejak masa perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Palangkaraya Prof. Dr. Holten Sion M.Pd , selaku Ketua Penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Pembimbing I Dr. Sarwono, M.Si dan pembimbing II Prof. Dr. Eddy Lion, M.Pd yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kabid Ilmu Program Magister Administrasi Publik Ibu Florentina Ratih Wulandari, S.Ip. M.Si selaku penanggung jawab Program Magister Administrasi Publik;
- (5) Isteri saya tercinta Yani Mankin dan anak saya Raymond Rowen Nathaniel serta Orangtua saya Ibu Kewei dan adik-adik saya Ivo, Eva, Ave, Nunung, Riri serta keponakan-keponakan saya Febby, Vio, Axel, Jonathan dan Aby yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan materil dan moril;
- (6) Sahabat dan teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan dan TAPM ini..

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu.

Palangka Raya, Nopember 2013



Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
Abstrak	i
Lembar Pernyataan Orisinalitas	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Lampiran	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. PERUMUSAN MASALAH.....	7
C. TUJUAN PENELITIAN	7
D. KEGUNAAN PENELITIAN.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. KAJIAN TEORI.....	9
B. KERANGKA BERPIKIR.....	31
C. DEFINISI OPERASIONAL.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
A. DESAIN PENELITIAN.....	37
B. POPULASI DAN SAMPEL.....	38
C. INSTRUMEN PENELITIAN.....	39
D. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA.....	40
E. METODE ANALISA DATA.....	43
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS.....	56
B. ANALISIS KORELASI DAN UJI KORELASI	91
C. PENGUJIAN HIPOTESIS HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI.....	96
D. ANALISIS HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN KINERJA PEGAWAI (KORELASI GANDA).....	99
E. ANALISIS REGRESI DAN UJI REGRESI	101
F. ANALISIS REGRESI DAN UJI REGRESI (PARSIAL).....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	109
A. KESIMPULAN.....	108
B. SARAN.....	110
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR TABEL

Tabel : 2.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	34
Tabel : 4.1	Rangkuman Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	48
Tabel : 4.2	Rangkuman Validitas Instrumen Sistem Kompensasi.....	49
Tabel : 4.3	Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	50
Tabel : 4.4	Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden (n=50).....	57
Tabel : 4.5	Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden (n=50).....	70
Tabel : 4.6	Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden (n=50).....	81
Tabel : 4.7	Hasil Perhitungan Korelasi antara Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	93
Tabel : 4.8	Hasil Perhitungan Korelasi antara Variabel Sistem Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.....	95
Tabel : 4.9	Coefficients(a).....	97
Tabel : 4.10	Model Summary.....	99
Tabel : 4.11	ANOVA(b).....	101
Tabel : 4.12	Coefficients(a).....	102
Tabel : 4.13	Coefficientst(a).....	103
Tabel : 4.14	Coefficients(a).....	105
Tabel : 4.15	Model of Summary.....	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisoner/Daftar Pertanyaan.....	118
Lampiran 2	Daftar Hadir PNS & PTT DISTAMBEN Kab. Bartim..	123
Lampiran 3	Tabulasi Variabel	125

Universitas Terbuka

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam aspek kehidupan masyarakat, maka setiap organisasi pemerintah daerah diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks untuk pelayanan publik.

Adanya tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks tersebut, maka seluruh jajaran aparatur pemerintah harus memiliki komitmen dan loyalitas yang sama dan kuat untuk memenuhi seluruh aspek pelayanan publik dengan merubah sikap dan perilaku, serta penataan sistem pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga aparatur pemerintah dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara optimal.

Keberhasilan suatu organisasi atau institusi dalam memberikan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Untuk itu setiap organisasi atau institusi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawainya sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai secara maksimal. Beberapa cara meningkatkan kinerja pegawainya ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi finansial, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebagai Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang memiliki beban kerja yang cukup berat dalam hal pengembangan dan pemanfaatan sumber daya alam (SDA) dan energi, DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur diharuskan menunjukkan kinerja optimal, hal ini berkaitan dengan fungsi layanan-layanan terhadap masyarakat yaitu investor-investor yang berusaha dan beroperasi di wilayah Kabupaten Barito Timur. Namun, dari pengamatan penulis, serta pendapat masyarakat ataupun pengusaha, DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dikatakan sebagai SKPD yang memiliki layanan publik yang tidak memuaskan. Ketidakpuasan tersebut diduga muncul dari kurang disiplinnya Pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

Disiplin merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi prestasi dalam suatu organisasi atau institusi, tidak ada organisasi atau institusi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin. Disiplin kerja suatu organisasi atau institusi dapat terwujud dengan peningkatan disiplin yang dimulai dari masing-masing individu. Disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut disiplin waktu dan disiplin terhadap perbuatan dan tingkah laku sesuai dengan tata kerja. Peningkatan disiplin kerja dapat mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral yang menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS lebih produktif, berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Atas dasar itulah

disiplin sangat penting dimiliki setiap pegawai dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta peningkatan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitasnya dan besar kemungkinan akan sulit merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi atau institusi, sehingga pencapaian kinerjanya pun tidak akan maksimal.

Namun demikian, pada saat ini penilaian terhadap aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil, masih memperlihatkan fenomena yang tidak menggembirakan. Wajah buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil (birokrasi) Indonesia yang sangat menonjol dimata masyarakat adalah penyelewengan internal, misalnya inefisiensi, pengambilan keputusan yang berbelit-belit, prosedur pelayanan yang sangat panjang, koordinasi antar instansi yang masih lemah dan sebagainya. Sebagai sebuah ilustrasinya dapat digambarkan bahwa Pegawai Negeri Sipil belum berfungsi secara maksimal sebagai penggerak pembangunan dan melayani masyarakat, bahkan sering dirasakan menjadi beban dalam penyelenggaraan program-program pemerintahan dan pembangunan. Kemampuan Pegawai Negeri Sipil masih sangat terbatas dalam

mengimplementasikan berbagai kebijakan yang telah ditetapkan Pemerintah Pusat. Kinerja birokrasi identik dengan ketidakefisienan dan “*high-cost economy*”. Hal ini ditengarai dengan tingginya angka ICOR (*Incremental Capital-Output Ratio*) di bidang manufaktur yang menunjukkan rata-rata 5,59, dimana untuk menghasilkan output satu satuan dibutuhkan 5 komponen input (Sofian Effendi, 2003 : 3). Pegawai Negeri Sipil juga masih terlihat jauh dari sikap “*abdul masyarakat*” dalam memberikan pelayanan publik yang menjadi tugas mereka. Sebagai gambaran, berdasarkan penelitian terhadap aparat/birokrasi Pemerintah Daerah, kemampuan pelayanan publik yang dilakukan ternyata hanya mencapai 43,98 persen. Namun untuk tugas-tugas birokrasi yang mencerminkan kekuasaan atau wewenang pemerintah (yaitu pengaturan dan pengawasan), seperti pemberian ijin, pelaksanaan aturan, dan pengawasan kegiatan masyarakat paling sedikit mencapai 75 persen (Adi Sasono dalam Miftah Thoha dan Agus Dharma, 2001 : 56).

Menurut berbagai hasil penelitian mengatakan bahwa untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan yang tinggi terlihat apabila seorang pegawai dikatakan memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan.

Sebagai pegawai yang bekerja di instansi pemerintah, pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Hal ini sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Namun demikian dengan disiplin saja tidaklah cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik karena sebagai manusia pegawai memerlukan penghargaan atau kompensasi akan prestasi yang telah dicapainya. Untuk itu pemberian kompensasi kepada pegawai perlu menjadi pertimbangan mutlak bagi pimpinan di DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan pegawai itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pegawai dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan.

Kebijakan yang adil dan layak dapat dilakukan misalnya dengan memberikan jumlah kompensasi finansial yang cukup sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Kebijakan pengkompensasian finansial dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik pegawai maupun pemerintah. Oleh karena itu kebijakan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan kompensasi finansial diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai dan pemerintah. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sesuai pendapat Jamaludin (2006:21) bahwa salah satu dari fungsi manajemen SDM adalah tentang kompensasi. Di DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur, pemberian kompensasi ini telah ada namun masih relatif kecil dan belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan pemberian tunjangan daerah (Tunda) di Kabupaten Barito Timur. Sedangkan kedisiplinan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dalam tingkat kehadiran pegawai sering terlambat, banyak yang ijin atau sakit dan alasan lain-lain.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengetahui: **“Bagaimanakah disiplin dan kompensasi finansial secara bersama-sama mempengaruhi kinerja PNS DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur?”**

Sebagai salah satu pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur, penulis ingin mencoba menyumbangkan pemikiran melalui penelitian ini dengan harapan dapat membantu upaya yang telah dilakukan pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai supaya dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan optimal dan produktif.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Barito Timur?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Barito Timur?
- 3) Bagaimanakah disiplin dan kompensasi finansial secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Barito Timur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- 1) Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Barito Timur.

- 2) Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Barito Timur.
- 3) Menganalisis pengaruh disiplin dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Barito Timur.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan serangkaian penelitian yang diadakan pada DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur adalah :

- 1) Secara akademis, merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Dua (S2) pada Universitas Terbuka (UT).
- 2) Secara teoritis ilmiah untuk menerapkan ilmu-ilmu khususnya bidang ekonomi yang telah diterima selama mengikuti perkuliahan ke dalam dunia praktek.
- 3) Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi prestasi dalam suatu organisasi atau institusi, tidak ada organisasi atau institusi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Beberapa pengertian disiplin oleh para ahli dikemukakan antara lain sebagai berikut: Siagian (2002:305) menyatakan bahwa "Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja".

Hasibuan (2005:193) mendefinisikan disiplin yang baik adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian disiplin disini diartikan jika :

- a. Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu;
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (2005:611), disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Saydam (2000:208) menyatakan, bentuk disiplin kerja yang baik tergambar dalam suasana :

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan yang ingin dicapai.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif kerja pegawai dalam melakukan kerjanya.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dikalangan pegawai.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Hal umum terkait dengan disiplin yang sering kita jumpai di tempat kerja menurut Dharma (2004:388) antara lain sebagai berikut:

- a. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan;
- b. Melanggar aturan jam istirahat dan aturan kerja lainnya;
- c. Melanggar aturan keamanan dan kesejahteraan;
- d. Berkembang rasa tidak puas saling curiga dan saling melempar tanggung jawab;
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan;
- f. Terang-terangan tidak patuh, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan;
- g. Sering terjadi konflik antara pegawai dan pimpinan.

Tidak semua SDM dapat melaksanakan kedisiplinan, karena hal ini tergantung pada diri individu masing-masing, namun dalam upaya menegakkan disiplin, perlu dikeluarkan aturan yang berupa sanksi yang menyertainya, bagi para pegawai yang melanggar tata tertib dan tidak melaksanakan kewajiban dengan baik, sehingga dengan demikian adanya sanksi dapat menimbulkan suasana tertib dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan adanya sanksi adalah memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga diharapkan tercipta tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Selain adanya sanksi yang perlu ditetapkan dalam penegakan disiplin, strategi lain yang perlu diterapkan adalah adanya upaya pembinaan. Pembinaan disiplin diartikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan, guna menumbuhkan dan mengembangkan ketertiban agar pegawainya mematuhi semua peraturan, sistem dan prosedur yang berlaku. Oleh sebab itu, pemimpin yang baik harus berusaha agar bawahannya memiliki disiplin yang baik. Agar disiplin dapat berjalan dengan baik, dalam rangka pembinaan perlu menciptakan kesadaran melalui kebiasaan-kebiasaan yang positif seperti pemberlakuan disiplin tidak serta merta dan mendadak, tetapi diberlakukan secara bertahap, sedikit demi sedikit melalui pembiasaan. Dalam hal ini disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, menumbuhkan disiplin perlu waktu dan pembiasaan sehingga dengan kebiasaan yang positif para pegawai akan terbiasa berdisiplin tanpa merasa dipaksakan atau ditekan. Disamping itu faktor lain yang tak kalah penting dalam upaya pembinaan adalah pemberian contoh dan teladan pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi.

2. Kompensasi

Kompensasi dimaknai oleh Edwin B. Flippo dalam Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, (1983 : 129) sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan, Hadi Poerwono memberi pengertian kompensasi sebagai jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Poerwono dalam Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1983 : 129). Sementara itu, Soekemi dkk. (1988 : 7.21) menjelaskan kompensasi sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalan mana diperuntukkan memenuhi kebutuhan bagi dirinya dan keluarganya.

Dengan demikian, pengertian kompensasi bisa dirujuk dari pendapat T. Hani Handoko (1993 : 155), yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *cost* yang harus diminimalisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau counter productive. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal inisialnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.

Edward dalam Sudarmanto (2009:202), menjelaskan bahwa kompensasi idealnya dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan diberikan penghargaan baik berupa finansial ataupun nonfinansial, pegawai cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut. Menurut Mondy, bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1) **financial compensation**

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2) **non-financial compensation.**

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

b. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*). (Mondy, 2003, p.442). Di lain pihak, Armstrong M. (1987), menyatakan bahwa manajemen atau sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi yang dapat mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dan

membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai shareholder (dalam Sudarmanto, 2009 : 36).

Kompensasi sebagai imbalan jasa di atas, berdasarkan kemampuan nilai tukarnya dapat dibagi dalam beberapa tingkatan, yakni:

- a. Memenuhi kebutuhan hidup tingkat yang rendah (*poverty level*) artinya bahwa upah yang diperoleh masih dirasakan kurang menurut ukuran objektif untuk memenuhi kebutuhan pakaian, perumahan, kesehatan, pendidikan dan sebagainya.
- b. Tingkat hidup minimum (*subsistem level*), bahwa upah berada pada tingkat mampu memenuhi kebutuhan hidup pada titik minimum.
- c. Tingkat hidup yang layak (*living wage level*) dimana secara objektif kebutuhan hidup cukup terpenuhi bagi dirinya maupun bagi keluarganya melalui penerimaan upah (Soekemi dkk., 1988 : 7.21).

Program kompensasi bagi suatu organisasi merupakan hal yang penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar

dan penting. Oleh karenanya, Kompensasi yang dapat mempengaruhi organisasi dan para karyawan/pegawai itu perlu disusun dalam suatu sistem yang efektif (T. Hani Handoko, 1993 : 156). Lebih jauh Handoko menguraikan pentingnya sistem kompensasi yang efektif dikarenakan memiliki tujuan-tujuan:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*;
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada saat ini;
- c. Menjamin keadilan;
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan;
- e. Mengendalikan biaya-biaya;
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya penentuan/tingkat kompensasi yang dilakukan suatu organisasi, yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- b. Organisasi buruh;
- c. Kemampuan untuk membayar;
- d. Produktivitas;
- e. Biaya hidup, dan
- f. Pemerintah.

Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil, kompensasi sebagai balas jasa atau hasil kerja ditetapkan berdasarkan atas pekerjaan dan besarnya tanggung jawab serta dengan tidak merupakan aspek “kelayakan” untuk hidup. Selama ini penggajian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia mengikuti 3 (tiga) sistem, yaitu :

- a. Sistem skala tunggal, adalah suatu sistem penggajian dengan memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dipikul. Keuntungan sistem ini adalah sederhana dan hanya cukup diperlukan satu peraturan yang mengatur skala gaji untuk semua Pegawai Negeri Sipil. Adapun kelemahannya adalah tidak adil, dikarenakan bagi Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai beban tugas besar dan berat tidak ada perbedaan.
- b. Sistem skala ganda, adalah sistem penggajian berdasarkan sifat pekerjaan dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan tugas. Artinya, penentuan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, tetapi prestasi yang dicapai dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan tugas tersebut. Dalam sistem ini dimungkinkan pangkat sama tetapi besarnya gaji tidak sama. Keuntungannya antara lain memberikan perangsang yang

dapat menimbulkan kegairahan bekerja bagi mereka yang mempunyai tanggung jawab berat. Kelemahannya adalah dapat menimbulkan ketidakadilan pada waktu pensiun.

- c. Sistem skala gabungan, yaitu perpaduan/gabungan dari dua golongan sistem, yakni sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem ini gaji pokok bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat sama ditetapkan sama, dan disamping itu diberikan tunjangan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan beban kerja dan memikul tanggung jawab lebih besar (memerlukan pemusatan pemikiran dan tenaga secara terus menerus). Keuntungan sistem ini antara lain dapat memberikan perangsang/motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas dan tanggung jawab lebih berat. Kelemahannya adalah, jika tidak dilakukan analisis, klasifikasi, dan evaluasi jabatan yang baik dan jelas akan menimbulkan kecemburuan dan persaingan yang tidak sehat (Suwarno, 1996).

Atas dasar pemikiran yang terus menerus, pemerintah telah menetapkan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Skala Gabungan. Sistem skala gabungan menetapkan gaji Pegawai Negeri Sipil berdasarkan atas kepangkatan dan memberikan tunjangan kepada pegawai-

pegawai yang memikul beban tanggung jawab yang besar atau yang melakukan pekerjaan dengan resiko tinggi. Berdasarkan PP No. 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, struktur gaji pegawai terdiri atas unsur-unsur gaji pokok, kenaikan gaji berkala, dan kenaikan gaji istimewa dan tunjangan dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kenaikan gaji istimewa

Diberikan sebagai penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil atas hasil pelaksanaan kerja dengan kategori “amat baik”. Kenaikan gaji istimewa ini hanya diberikan kepada pegawai yang telah nyata-nyata menjadi teladan bagi pegawai di lingkungan kerjanya. Keputusannya dilakukan dengan Keputusan Menteri dan Pimpinan Lembaga yang bersangkutan.

b. Tunjangan

Tunjangan diatur dalam PP No. 7 Tahun 1977. Jenis tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil adalah tunjangan yang berupa tunjangan untuk jabatan struktural dan fungsional. Kedua tunjangan ini diatur oleh Keputusan Presiden. Tunjangan lain yang diberikan antara lain tunjangan kemahalan daerah,

tunjangan penyesuaian indeks harga, tunjangan resiko pekerjaan dan lain-lain.

Menurut Noto Atmodjo (1998:67), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi :

- 1) Menghargai prestasi karyawan
- 2) Menjamin keadilan gaji karyawan
- 3) Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Irianto Jusuf (2001:103) dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu : "Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?"

Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- 1) Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
- 2) Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
- 3) Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.

- 4) Menetapkan *spectrum* yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
- 5) Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
- 6) Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
- 7) Dapat mencapai keenam kriteria tersebut dengan biaya yang proporsional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
- 8) Dapat mencapai ketujuh kriteria tersebut di atas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Batasan kinerja yang digunakan dalam PP No. 10 Tahun 1979 bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut berbagai hasil penelitian mengatakan bahwa untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi. Seorang pegawai dikatakan memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu, kinerja diartikan sebagai : "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Hadari, yang dimaksud dengan kinerja adalah : "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental." Sementara itu menurut Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, Faustino Cardoso (2000), Kinerja diartikan sebagai : "Catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu."

b. Pengukuran Kinerja

♦ Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, *pertama*; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, *kedua*, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan *ketiga*, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "*Performance appraisal*", menurut pendapat *Megginson* dalam *Mangkunegara (2001)* adalah : "Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan." Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat dua ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Menurut Handoko (1993) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
- 2) Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
- 4) Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 7) Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi

analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistem informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.

- 8) Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- 9) Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

d. Aspek Penilaian Kinerja

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan menurut Mitchel and Thacker (1992:343) dalam penilaian hasil suatu kinerja diantaranya:

- 1) Quality of work (kualitas pekerjaan);
- 2) Promptness (kecepatan) Timelines, terkait waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas/produk;
- 3) Initiative (inisiatif);
- 4) Capability (kemampuan);
- 5) Communication (komunikasi).

Dengan memperhatikan aspek penilaian tersebut diatas, akan lebih terarah dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat. Hal ini karena semangat kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang

memiliki semangat tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan mempengaruhi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai umpan balik atau sebagai pendorong pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan keinginan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

Untuk mengetahui bagaimanakah disiplin dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja dilakukan penilaian berdasarkan indikator sebagai berikut:

a. Indikator disiplin antara lain:

- 1) Ketepatan waktu kehadiran pegawai
- 2) Pemanfaatan waktu kerja
- 3) Kesesuaian waktu pulang kerja
- 4) Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan
- 5) Pemahaman terhadap tata tertib
- 6) Sopan santun
- 7) Kesesuaian seragam dan perlengkapan
- 8) Pemahaman penggunaan alat-alat kantor
- 9) Keikutsertaan pemeliharaan alat-alat kantor
- 10) Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP

11) Berdasarkan SPM

12) Berdasarkan harapan pengguna/pelanggan

b. **Indikator kompensasi finansial antara lain:**

1) Pemahaman pegawai terhadap sistem penggajian

2) Kesesuaian sistem gaji dengan kondisi organisasi

3) Waktu pelaksanaan pemberian gaji

4) Keadilan pelaksanaan pemberian gaji

5) Kesesuaian gaji dengan beban kerja

6) Dengan kedudukan

7) Dengan kebutuhan hidup pegawai

8) Pemahaman pegawai terhadap sistem tunjangan

9) Kesesuaian sistem tunjangan dengan kondisi organisasi

10) Waktu pelaksanaan pemberian tunjangan

11) Keadilan

12) Kesesuaian dengan beban kerja

13) Dengan hasil pekerjaan

14) Kebutuhan hidup pegawai

c. **Indikator kinerja antara lain:**

1) Output pekerjaan yang dihasilkan

2) Ketelitian

3) Waktu menyelesaikan pekerjaan

4) Kesesuaian kuantitas hasil dengan waktu

- 5) Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan
- 6) Kualitas
- 7) Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 8) Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan
- 9) Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan
- 10) Komunikasi antar sesama teman
- 11) Dengan atasan
- 12) Dengan pihak lain

B. Kerangka Berpikir

Kinerja sebuah organisasi merupakan tingkat efisiensi, efektivitas, produktivitas, prestasi kerja dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuannya. Kualitasnya ditentukan oleh kinerja individual dan kinerja tim. Oleh karena itu perhatian terhadap kinerja individual dan kinerja tim merupakan suatu keharusan di dalam suatu organisasi. Demikian juga halnya pada organisasi pemerintahan. kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan publik yang adil kepada masyarakat. Pemerintah memberikan pembinaan, mendorong dan mengembangkan potensi agar pelaksanaan kerja PNS dapat berjalan lancar, baik dan optimal. Diharapkan pembinaan ini akan

menumbuhkan rasa ikut serta yang dibutuhkan PNS dalam proses pencapaian tujuan sehingga mereka merasa betah dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Proses pembinaan ini tidak berjalan dengan baik karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, diantaranya:

1. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini akibat dari:
 - a. Tidak adanya pedoman yang jelas tentang cara mengevaluasi dan mengontrol kinerja lembaga birokrasi pemerintah;
 - b. Tidak adanya keteladanan dari pimpinan;
 - c. Tidak adanya aturan yang jadi pegangan;
 - d. Kurangnya keberanian pimpinan mengambil tindakan;
 - e. Kurangnya pengawasan pimpinan;
 - f. Tidak adanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin;
 - g. Tidak adanya perhatian (manajemen) terhadap para pegawai.
2. Masih rendahnya kompensasi finansial berupa:
 - a. Pendapatan tidak sesuai dengan tingkatan standar kehidupan normal yang layak;
 - b. Tidak terpenuhi kebutuhan minimal kehidupan pegawai;
 - c. Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja yang masih kurang.

C. Definisi Operasional

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai dan sistem kompensasi secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan kepegawaian di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur. Sebagai upaya untuk membantu pemahaman terhadap konsep-konsep yang terkait dalam pembahasannya, maka perlu adanya operasionalisasi terhadap variabel yang akan dibahas serta indikator-indikatornya. Secara garis besar variabel operasional dari penelitian ini adalah seperti tampak pada tabel di berikut ini:

Tabel : 2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No .	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Disiplin Kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi	<p>Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja</p> <p>Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku</p> <p>Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi</p> <p>Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kantor</p> <p>Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu kehadiran pegawai • Pemanfaatan waktu kerja • Kesesuaian waktu pulang pegawai • Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan • Pemahaman terhadap tata tertib organisasi • Pelaksanaan tata tertib organisasi • Kesopanan, kerapian dan kesesuaian dalam berpakaian • Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi • Kepatuhan dalam penggunaan tanda pengenal instansi • Pemahaman penggunaan alat-alat kantor • Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat-alat kantor • Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP • Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM • Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan harapan pengguna atau klien

No .	Variabel	Dimensi	Indikator
3.	Kinerja adalah ukuran performance yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran	Kualitas pekerjaan <i>(quality of work)</i> Kecepatan <i>(promptness)</i> Inisiatif <i>(initiative)</i> Kemampuan <i>(capability)</i> Komunikasi <i>(communication)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Output pekerjaan yang dihasilkan • Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan • Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan • Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian • Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan • Upaya peningkatan kualitas hasil pekerjaan • Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan • Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan • Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan • Komunikasi antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan • Komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan • Komunikasi dengan pihak luar dalam menyelesaikan pekerjaan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori) menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir, 2008 : 28), Sedangkan. Irawan (2007 : 94) menjelaskan bahwa dalam konteks ilmu eksakta, kuantitas jelas sekali berhubungan dengan angka (kuantita), baik hasil pengukurannya, analisis data maupun penarikan kesimpulannya semua dalam bentuk angka.

Disisi lain, berdasarkan metodenya penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survei (*survey research*). Menurut Hasan (2002 : 13), penelitian survei adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

B. Populasi dan Sampel

Sebagai awal dalam melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu menentukan populasi yang akan diteliti sebagai obyek penelitian. Menurut Hasan (2002 : 58), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur periode tahun 2013. Dalam hal ini, populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang berstatus sebagai staf/pelaksana, yang berjumlah 50 orang pegawai.

Selanjutnya, Hasan (2002 : 58), menyebutkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai "*sample probability*", yaitu derajat keterwakilannya dapat diperhitungkan pada peluang tertentu, sehingga dapat dipergunakan untuk melakukan generalisasi terhadap populasi (W. Gulo, 2002 : 82). Dalam penelitian ini, penarikan sampel dilakukan dengan teknik sensus, yaitu cara pengambilan sampel secara menyeluruh terhadap semua individu sebagai anggota populasi (Sugiyono, 2001 : 59). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang/responden

C. Instrumen Penelitian

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa daftar pertanyaan atau kuesioner. Daftar pertanyaan atau kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup, yaitu setiap item atau butir pertanyaan telah diberikan 5 (lima) alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban diberikan skor/nilai berdasarkan Skala Likert, yaitu sebagai berikut :

- Alternatif jawaban SS = bobot nilai 5
- Alternatif jawaban S = bobot nilai 4
- Alternatif jawaban KS = bobot nilai 3
- Alternatif jawaban TS = bobot nilai 2
- Alternatif jawaban STS = bobot nilai 1

Untuk menginterpretasikan masing-masing variabel dalam suatu kriteria tertentu, maka terlebih dahulu ditentukan interval antara satu kriteria dengan kriteria lainnya, dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah alternatif}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \quad (3.2)$$

Dari nilai di atas, maka batasan kriteria penafsiran masing-masing variabel penelitian dapat ditentukan :

- Jika nilai antara 1,0 - 1,7 berarti kriteria penilaian **Sangat Tidak Baik**
- Jika nilai antara 1,8 - 2,5 berarti kriteria penilaian **Tidak Baik**

- Jika nilai antara 2,6 - 3,3 berarti kriteria penilaian **Sedang**
- Jika nilai antara 3,4 - 4,1 berarti kriteria penilaian **Baik**
- Jika nilai antara 4,2 - 5 berarti kriteria penilaian **Sangat Baik**

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

Berdasarkan pengelompokannya, jenis data dalam penelitian ini adalah berupa :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian yang memerlukannya. Data primer juga disebut data asli atau data baru (M. Iqbal hasan, 2002 : 82).
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada, yang dapat diperoleh di perpustakaan. Data sekunder juga disebut data tersedia (M. Iqbal hasan, 2002 : 82).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini juga merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan (M. Iqbal hasan, 2002 : 83). Sementara itu, dalam rangka untuk mendukung obyektivitas analisis dan pembahasan masalah yang diteliti, peneliti melakukan pengumpulan data atau informasi sebagai bahan penelitian melalui cara-cara, sebagai berikut:

1. **Penyebaran Kuesioner**

Teknik utama dalam mengumpulkan data atau informasi sebagai bahan penelitian (data primer) adalah dengan menggunakan instrumen penelitian, yang berupa daftar pernyataan atau kuesioner. Pada penelitian ini penulis mengajukan kuesioner atau daftar pertanyaan secara tertulis dan bersifat tertutup kepada para responden yang telah ditentukan, yakni para PNS di DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

2. **Studi Literatur/Kepustakaan**

Sebagai bahan pendukung atau data sekunder, penulis melakukan studi literatur atau studi kepustakaan yang dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber bacaan atau informasi yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah, peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan organisasi sebagai acuan di dalam penulisan.

3. **Studi Lapangan (*Field Research*)**

Untuk mendukung kedua teknik di atas dan untuk mendukung obyektivitas penelitian, maka penulis melakukan penelitian ke lapangan untuk memperoleh gambaran lebih jelas di tempat penelitian mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Dalam hal ini, hasil penelitian yang akan diketahui adalah mengenai gambaran disiplin kerja pegawai, kompensasi finansial dan kinerja

PNS di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur. Dengan demikian, dilakukan pengamatan secara langsung sehingga dapat dikumpulkan data deskriptif yang faktual, cermat, dan terinci mengenai permasalahan yang terjadi di lapangan.

Setelah data terkumpul, dari hasil beberapa teknik pengumpulan data di atas, maka langkah-langkah yang dapat ditempuh di dalam pengolahan data adalah sebagai berikut :

1. Penyeleksian Data (*editing*), langkah ini diperlukan untuk memilih data yang representatif dan dapat dipergunakan untuk proses selanjutnya. Penyeleksian data ini dilakukan dengan memeriksa jawaban dari hasil penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah diisi oleh responden.
2. Pengelompokan Data (*coding*), langkah ini dilakukan untuk mengklasifikasikan jawaban responden dalam bentuk kategori. Pengklasifikasikan ini diperlukan sebagai dasar analisis kuantitatif, oleh karena itu untuk tiap jawaban responden diberikan skor/nilai.
3. Tabulasi Data (*tabulation*), adalah untuk mengetahui frekwensi jawaban responden dengan cara menyusun jawaban responden berdasarkan bobot nilai dalam bentuk tabel yang ditetapkan.
4. Analisis Data (*data analysis*), adalah menganalisis data yang telah tersaji dalam tabulasi. Dalam hal ini, analisis dilakukan dengan bantuan perangkat komputer melalui program statistik (*SPSS-*

Statistic Package for Social Science). Analisis dengan program SPSS dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel penelitian melalui analisis korelasi (*correlation analysis*) dan untuk menganalisis besaran pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependent melalui analisis regresi (*regression analysis*).

E. Metode Analisa Data

Analisis statistik kuantitatif digunakan untuk mengolah dan mengorganisasikan data serta merumuskan hasil yang dapat diinterpretasikan dengan mencari nilai-nilai secara terperinci tentang (frekuensi) rata-rata hitung (mean), nilai tengah (median), mode, simpangan (standar deviasi), interval, nilai maksimum dan nilai minimum dari masing-masing variabel yang diuji dalam penelitian. Disamping itu, analisis ini juga dipakai untuk mengukur dan menguji hubungan serta pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan dua variabel bebas (Disiplin Kerja Pegawai dan Kompensasi Finansial), maka pengujian data dilakukan dengan analisis korelasi parsial dan ganda. Sementara itu, untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan dengan analisis regresi.

Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, yaitu melalui penyebaran kuesioner dan observasi di lapangan, maka langkah

selanjutnya adalah menganalisisnya. Dalam penelitian ini analisis akan dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis Deskriptif Kualitatif ini penulis gunakan untuk menggambarkan atau menginterpretasikan data atau informasi yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) maupun hasil wawancara. Dalam hal ini, hasil analisis menjelaskan suatu kondisi, proses, karakteristik dari suatu variabel, serta memberikan interpretasi dari data tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengungkap mengenai gambaran disiplin kerja, kompensasi finansial dan kinerja PNS DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

2. Analisis Statistik

Analisis statistik digunakan untuk mencari nilai-nilai secara terperinci tentang (frekuensi) rata-rata hitung (mean), nilai tengah (median), mode, simpangan (standar deviasi), interval, nilai maksimum dan nilai minimum dari masing-masing variabel yang diuji dalam penelitian. Disamping itu, analisis ini juga dipakai untuk mengukur dan menguji hubungan serta pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan dua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial), maka pengujian data dilakukan dengan analisis korelasi parsial dan ganda.

Dalam penelitian ini dikarenakan variabel bebas terdiri dari dua variabel (Disiplin Kerja Pegawai dan Kompensasi Finansial), maka digunakan Regresi Linear Berganda, yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Secara konseptual analisis regresi linear berganda mempunyai hubungan kausal sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 \quad (3.1)$$

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Harga Konstan

b = Nilai-nilai Variabel Independen

X₁ = Variabel Independen (Disiplin Kerja Pegawai)

X₂ = Variabel Independen (Kompensasi Finansial).

F. Instrumen Penelitian dan Pengujian Instrumen

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, instrumen penelitian ini berupa daftar pertanyaan atau kuesioner. Daftar pertanyaan atau kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup, yaitu setiap item atau butir pertanyaan telah diberikan 5 (lima) alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban diberikan skor/nilai berdasarkan Skala Likert, yaitu sebagai berikut :

- Alternatif jawaban SS = bobot nilai 5
- Alternatif jawaban S = bobot nilai 4
- Alternatif jawaban KS = bobot nilai 3
- Alternatif jawaban TS = bobot nilai 2
- Alternatif jawaban STS = bobot nilai 1

Untuk menginterpretasikan masing-masing variabel dalam suatu kriteria tertentu, maka terlebih dahulu ditentukan interval antara satu kriteria dengan kriteria lainnya, dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah alternatif}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \quad (3.2)$$

Dari nilai di atas, maka batasan kriteria penafsiran masing-masing variabel penelitian dapat ditentukan :

- Jika nilai antara 1,0 - 1,7 berarti kriteria penilaian **Sangat Tidak Baik**
- Jika nilai antara 1,8 - 2,5 berarti kriteria penilaian **Tidak Baik**
- Jika nilai antara 2,6 - 3,3 berarti kriteria penilaian **Sedang**
- Jika nilai antara 3,4 - 4,1 berarti kriteria penilaian **Baik**
- Jika nilai antara 4,2 - 5 berarti kriteria penilaian **Sangat Baik**

Sebagai upaya untuk menjaga mutu atau kualitas instrumen penelitian yang akan digunakan, maka dilakukan pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian. Secara lebih

jelas terkait dengan pengujian instrumen tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas butir-butir instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan “analisis item”, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Menurut Masrun (2002 : 9), teknik korelasi untuk menentukan validitas item merupakan teknik yang paling sering digunakan dalam penelitian.

Pada penelitian ini, pengujian validitas butir-butir instrumen penelitian akan dilakukan dengan menggunakan *Program Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11,5 for Windows. Penentuan validitas butir instrumen ditentukan pada skor/nilai yang terdapat pada skor statistik “*Corrected item-total Correlation*”, yang menunjukkan angka korelasi antara skor item dengan skor total item. Untuk menginterpretasikan hasilnya adalah dengan cara skor item yang ada (r -hitung) dikonsultasikan atau dibandingkan dengan r -kritis (r -tabelnya). Aturan yang berlaku adalah: “validitas butir instrumen sah/valid apabila r hitung lebih besar dari r -tabelnya”.

Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 11.5 for windows, diketahui validitas masing-masing butir instrumen dengan membandingkan dengan r Kritis (dimana $N = 30$ memiliki r Kritis sebesar 0,361) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat berikut ini :

Tabel : 4.1 Rangkuman Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No. Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1.	1,000	0,361	Valid
2.	0,897	0,361	Valid
3.	0,722	0,361	Valid
4.	0,394	0,361	Valid
5.	0,897	0,361	Valid
6.	0,722	0,361	Valid
7.	0,897	0,361	Valid
8.	0,487	0,361	Valid
9.	0,834	0,361	Valid
10.	0,789	0,361	Valid
11.	0,897	0,361	Valid
12.	0,722	0,361	Valid
13.	0,897	0,361	Valid
14.	0,948	0,361	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2013

Dari perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor total dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrumen yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan valid (14 butir pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai). Dengan demikian, instrumen

Disiplin Kerja Pegawai yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 14 butir.

Tabel : 4.2 Rangkuman Validitas Instrumen Sistem Kompensasi

No. Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1.	1,000	0,361	Valid
2.	0,771	0,361	Valid
3.	0,799	0,361	Valid
4.	0,484	0,361	Valid
5.	0,452	0,361	Valid
6.	0,840	0,361	Valid
7.	0,484	0,361	Valid
8.	0,840	0,361	Valid
9.	0,437	0,361	Valid
10.	0,391	0,361	Valid
11.	0,799	0,361	Valid
12.	0,484	0,361	Valid
13.	0,452	0,361	Valid
14.	0,840	0,361	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2013

Dari perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor total dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrumen yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan valid (14 butir pertanyaan untuk Variabel Kompensasi Finansial). Dengan demikian, instrumen Kompensasi Finansial yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 14 butir.

Tabel : 4.3 Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

No. Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1.	1,798	0,361	Valid
2.	0,736	0,361	Valid
3.	0,715	0,361	Valid
4.	0,471	0,361	Valid
5.	0,657	0,361	Valid
6.	0,920	0,361	Valid
7.	0,734	0,361	Valid
8.	0,531	0,361	Valid
9.	0,734	0,361	Valid
10.	0,762	0,361	Valid
11.	0,656	0,361	Valid
12.	0,531	0,361	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2013

Dari perhitungan seperti tertera pada tabel-tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor total dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrumen yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan valid (12 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai). Dengan demikian, instrumen Kinerja Pegawai yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 12 butir.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dilakukan dengan “test-retest” (*stability*), equivalent dan gabungan keduanya. Sedangkan secara internal dilakukan dengan analisis “*internal consistency*”, yaitu menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Pengujian internal ini dapat dilakukan menggunakan teknik belah dua (spearman brown), alpha cronbach, guttman, anova hoyt dan sebagainya. Secara umum, penentuan reliabilitas butir instrumen dapat ditentukan pada skor/nilai yang terdapat pada skor statistik “Analysis of Varians” atau ANOVA yang menunjukkan angka atau skor : jumlah kuadrat antara item (*between people*), Rerata Kuadrat, Jumlah Kuadrat Antar Subyek (*within people*), Jumlah Kuadrat antara Pengukuran/interaksi antara item dengan antar Subyek (*between measures*), Jumlah Kuadrat Residual dan F hitung. Aturan yang berlaku adalah reliabilitas dapat dilihat dengan ketentuan bahwa “butir-butir instrumen reliabel apabila F hitung lebih besar dari F tabel”.

Sementara itu, untuk menguji reliabilitas instrumen variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada perbandingan antara F-hitung dengan F-tabel . Berdasar hasil analisis

statistik dengan menggunakan Program SPSS diketahui perhitungan statistik berikut ini :

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)					
Analysis of Variance					
Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	74,5619	29	2,5711		
Within People	30,4286	390	,0780		
Between Measures	2,2571	14	,1736	12,3235	,0056
Residual	28,1714	377	,0747		
Total	104,9905	419	,2506		
Grand Mean	3,8381				
Reliability Coefficients					
N of Cases =	30,0			N of Items =	14
Alpha =	,9709				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2013

Berdasar perhitungan di atas, dapat dijelaskan nilai F-hitung, sebagai dasar penentuan reliabilitas, yang diperoleh Variabel Disiplin Kerja Pegawai adalah sebesar 12,3235. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai F-tabel (dimana N = 30 memiliki nilai F-tabel sebesar 3,35). Dengan demikian, sebanyak 14 butir instrumen dari Variabel Disiplin Kerja Pegawai tersebut di atas dinyatakan memiliki tingkat keandalan atau reliabel.

Berdasar perhitungan di atas, dapat dijelaskan nilai F-hitung, sebagai dasar penentuan reliabilitas, yang diperoleh Variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 12,3077. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai F-tabel (dimana N = 30 memiliki nilai F-tabel sebesar 3,35). Dengan demikian, sebanyak 14 butir instrumen dari Variabel Kompensasi Finansial yang tersebut di atas dinyatakan memiliki tingkat keandalan atau reliabel.

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)					
Analysis of Variance					
Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	63,8000	29	2,2000		
Within People	37,8571	390	,0971		
Between Measures	2,7905	13	,2147	12,3077	,0060
Residual	35,0667	377	,0930		
Total	101,6571	419	,2426		
Grand Mean	3,8286				
Reliability Coefficients					
N of Cases =	30,0			N of Items =	14
Alpha =	,9577				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2013

Berdasar perhitungan di atas, dapat dijelaskan nilai F-hitung, sebagai dasar penentuan reliabilitas, yang diperoleh Variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 11,8165. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai

F-tabel (dimana $N = 30$ memiliki nilai F-tabel sebesar 3,35). Dengan demikian, sebanyak 12 butir instrumen dari Variabel Kinerja Pegawai yang tersebut di atas dinyatakan memiliki tingkat keandalan atau reliabel.

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)					
Analysis of Variance					
Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	51,3583	29	1,7710		
Within People	28,4167	390	,0861		
Between Measures	1,6750	13	,1523	11,8165	,0504
Residual	26,7417	319	,0838		
Total	79,7750	359	,2222		
Grand Mean	3,8083				
Reliability Coefficients					
N of Cases =	30,0			N of Items =	12
Alpha =	,9527				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2013

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Ho1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.
Ha1 : Tidak Terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.
- Ho2 : Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.
Ha2 : Tidak Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur..
- Ho3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur..
Ha3 : Tidak Terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Untuk memudahkan penganalisaan dan pembahasan dari hasil penelitian, serta memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesa yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya, maka berikut akan disajikan beberapa data yang diperoleh sebagai bahan pembahasan dalam penelitian ini antara lain :

A. Pengujian Persyaratan Analisis

Terkait dengan uji validitas dan reliabilitas yang telah disebutkan sebelumnya, maka dipaparkan mengenai rekapitulasi hasil penelitian dari masing -masing variabel.

1. Jumlah Skor Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja Pegawai

Untuk melihat gambaran secara terperinci (per item pertanyaan) hasil penelitian terhadap Variabel Disiplin Kerja Pegawai, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel : 4.4 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden (n=50)

No.	Variabel Disiplin Kerja Pegawai	Sangat Baik		Baik		Sedang		Kurang Baik		Sangat Kurang Baik	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tingkat kepatuhan Pegawai pada jam-jam kerja										
	a. Waktu kehadiran pegawai	-	-	39	78	11	22	-	-	-	-
	b. Pemanfaatan waktu kerja	2	4	36	72	12	24	-	-	-	-
	c. Waktu pulang pegawai	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
2.	Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib SKPD yang berlaku										
	a. Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan	1	2	42	84	7	14	-	-	-	-
	b. Pemahaman terhadap tata tertib organisasi	-	-	37	74	13	26	-	-	-	-
	c. Pelaksanaan tata tertib organisasi	-	-	38	76	12	24	-	-	-	-
3.	Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi										
	a. Kesopanan dalam berpakaian	1	2	42	84	7	14	-	-	-	-
	b. Penggunaan seragam kantor	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
	c. Penggunaan tanda pengenal instansi	1	2	36	72	13	26	-	-	-	-
4.	Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau peralatan kantor										
	a. Pemahaman penggunaan peralatan kantor	-	-	36	72	14	28	-	-	-	-
	b. Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat-alat kantor	2	4	36	72	12	24	-	-	-	-
5.	Bekerja sesuai dengan tata kerja yang telah ditentukan oleh instansi										
	a. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP	-	-	37	74	13	26	-	-	-	-
	b. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM	3	6	41	82	6	12	-	-	-	-
	c. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan harapan pengguna	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
	Total (n=50)	13	26	531	1.062	156	312	-	-	-	-
	Rata-rata	1,9 %		75,9 %		22,3 %		-	-	-	-

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasar data rekapitulasi hasil penelitian tersebut di atas, untuk Variabel Disiplin Kerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden (75,9%) menyatakan “baik” bahwa para pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah memiliki disiplin kerja yang baik. Bahkan, terdapat 1,9% responden menyatakan disiplin kerja para pegawai adalah “sangat baik” di lingkungan SKPD ini. Namun demikian, juga terdapat sebagian responden yang menyatakan kekurangsetujuannya terhadap pernyataan ini, yakni sekitar 15,7% dari keseluruhan responden menyatakan para pegawai belum sepenuhnya memiliki disiplin kerja yang baik (sedang). Disisi lain, berdasarkan pada perhitungan tabulasi juga ditemukan bahwa nilai rata-rata atau “mean” dari Variabel Disiplin Kerja Pegawai menunjukkan nilai sebesar 3,795714. Nilai ini apabila ditransformasikan dalam skala interval menunjukkan nilai pada katagori antara 3,4 - 4,1 yang berarti berada pada kriteria penilaian “Baik”.

Dengan demikian, dari data tersebut dapat menjelaskan secara umum bahwa disiplin kerja para pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah baik dan dapat mendukung pencapaian visi dan misi DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur yang telah ditetapkan.

Secara lebih terperinci, jawaban dari 50 orang pegawai (responden) terhadap pertanyaan dalam Variabel Disiplin Kerja Pegawai selanjutnya dianalisis melalui dimensi dan indikator-indikatornya, yaitu :

a. Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja.

Dalam hal ini, indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a) Waktu kehadiran pegawai

Data menunjukkan sebagian besar responden (78%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah mematuhi waktu kehadiran pada jam kerja dengan baik. Namun, terdapat pula responden (22%) menganggap bahwa para pegawai hanya DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur pada posisi sedang dalam mematuhi waktu kehadiran jam kerja. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur datang di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

b) Pemanfaatan waktu kerja

Data menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Bahkan, terdapat 4% responden yang menyatakan para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sangat baik. Namun, terdapat pula responden (22%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik dalam memanfaatkan waktu kerja. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

c) Waktu pulang kerja

Data menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mematuhi waktu pulang kerja dengan baik. Bahkan, terdapat 2% responden yang menyatakan para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mematuhi waktu pulang kerja dengan sangat baik. Disisi lain, terdapat pula responden (22%) menganggap

bahwa para pegawai kurang baik dalam mematuhi waktu pulang kerja. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

Dari hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi kepatuhan pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur pada jam-jam kerja, sebagian besar responden menyatakan para pegawai telah mematuhinya dengan baik. Dengan demikian, dikatakan para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan senantiasa mematuhi dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

b. Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku

Indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a) Kepatuhan pada instruksi atasan.

Data menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai mematuhi instruksi yang diberikan oleh atasannya dengan baik. Bahkan, terdapat 2% responden yang menyatakan para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mematuhi instruksi yang diberikan oleh atasannya dengan sangat baik. Namun, terdapat pula responden (22%) menganggap bahwa para pegawai kurang baik dalam mematuhi instruksi yang diberikan oleh atasannya. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur senantiasa mematuhi instruksi yang diberikan oleh atasannya dengan baik.

b) Pemahaman terhadap tata tertib organisasi

Data menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah mematuhi tata tertib organisasi dengan baik. Namun, terdapat pula responden (26%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur hanya sedang saja dalam mematuhi tata tertib organisasi. Artinya, secara umum

mereka menganggap dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur selalu mematuhi tata tertib yang telah ditentukan organisasinya.

c) Pelaksanaan tata tertib

Data menunjukkan sebagian besar responden (76%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dapat melaksanakan tata tertib organisasi dengan baik. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur hanya sedang saja dalam melaksanakan tata tertib organisasi. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur senantiasa dapat melaksanakan sesuai dengan tata tertib yang telah ditentukan organisasi.

Dari hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi kepatuhan pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur pada instruksi atasan, sebagian besar responden menyatakan para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah mematuhi dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para pegawai dalam menjalankan

pekerjaan-pekerjaan senantiasa mematuhi instruksi atasan dan melaksanakan tata tertib organisasi dengan baik.

c. Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi

Dalam kaitan ini, indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a) Kesopanan dalam berpakaian.

Data menunjukkan sebagian besar responden (84%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur memiliki kesopanan yang baik dalam berpakaian. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Sebaliknya, terdapat responden (14%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang sopan atau kurang baik dalam berpakaian. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan tugas sehari-hari para pegawai senantiasa memiliki kesopanan yang baik dalam tata cara berpakaian.

b) Penggunaan seragam kerja

Data menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur senantiasa menggunakan seragam

kerja dengan baik. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (14%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik atau kurang mematuhi dalam penggunaan seragam kerja. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan tugas sehari-hari para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur selalu menggunakan seragam kerja dengan baik.

c) Penggunaan tanda pengenal instansi

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur senantiasa menggunakan tanda pengenal instansi dengan baik. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (26%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik atau kurang mematuhi dalam menggunakan tanda pengenal instansi. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan tugas sehari-hari para pegawai

DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur selalu menggunakan tanda pengenal instansi dengan baik.

Dari hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi kepatuhan pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur pada penggunaan seragam instansi, sebagian besar responden menyatakan para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah mematuhi dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan senantiasa menggunakan seragam instansi yang telah ditetapkan organisasi dengan baik.

d. Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kantor

Dalam kaitan ini, indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kantor tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a) Pemahaman penggunaan alat kantor

Data menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur memahami penggunaan alat kantor dengan baik. Namun, terdapat pula responden (28%) yang

menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur belum memahami secara baik dalam penggunaan alat kantor. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sehari-hari di tempat kerja para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur sudah secara baik memahami penggunaan alat kantor yang tersedia.

b) Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat kantor

Data menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur senantiasa ikut serta dalam memelihara alat kantor dengan baik. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik dalam ikut serta memelihara alat kantor. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sehari-hari di tempat kerja para pegawai telah memelihara alat kantor dengan baik.

Dari hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kantor, sebagian besar responden menyatakan para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah memahami penggunaan alat kantor dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan senantiasa menggunakan alat kantor sekaligus selalu memeliharanya dengan baik.

e. Bekerja sesuai dengan tatakerja yang ditentukan oleh Instansi

a) Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP

Data menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah melaksanakan pekerjaan berdasarkan SOP dengan baik. Disisi lain, terdapat pula responden (26%) yang menyatakan bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur belum melaksanakan pekerjaan berdasarkan SOP. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan sehari-hari para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur sudah secara baik menjalankan

SOP yang telah ditetapkan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsinya masing-masing.

b) Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM

Data yang menunjukkan sebagian besar responden (82%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur senantiasa menjalankan pekerjaannya berdasarkan SPM. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur masih kurang baik menjalankan pekerjaannya karena tidak berpedoman pada SPM. Artinya, secara umum mereka menganggap pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari telah berpedomankan pada SPM.

Dari hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi frekuensi pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM, sebagian besar responden menyatakan para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah memahami bahwa dalam pelaksanaan tugas mereka mendasarkan pada SPM dengan baik.

2. Jumlah Skor Jawaban Kuesioner Kompensasi Finansial

Untuk melihat gambaran secara terperinci (per item pertanyaan) hasil penelitian terhadap Variabel Kompensasi Finansial, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel : 4.5 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden (n=50)

No.	Variabel Disiplin Kerja	Sangat Baik		Baik		Sedang		Kurang Baik		Sangat Kurang Baik	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Sistem Gaji										
	a. Pemahaman pegawai terhadap sistem penggajian	1	2	36	72	12	24	-	-	-	-
	b. Kesesuaian sistem gaji dengan kondisi organisasi	3	6	40	80	7	14	-	-	-	-
	c. Waktu pembayaran gaji	-	-	37	74	13	26	-	-	-	-
	d. Keadilan pemberian gaji	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
	e. Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan	3	6	40	80	7	14	-	-	-	-
	f. Kesesuaian gaji dengan jabatan pegawai	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
	g. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup pegawai	1	2	36	72	13	26	-	-	-	-
2.	Sistem Tunjangan										
	a. Pemahaman pegawai terhadap sistem tunjangan	1	2	35	70	14	28	-	-	-	-
	b. Kesesuaian sistem tunjangan dengan kondisi organisasi	2	4	36	72	12	24	-	-	-	-
	c. Waktu pelaksanaan pemberian tunjangan	3	6	40	80	7	14	-	-	-	-
	d. Keadilan pelaksanaan pemberian tunjangan	-	-	37	74	13	26	-	-	-	-
	e. Kesesuaian tunjangan dengan tambahan pekerjaan	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
	f. Kesesuaian tunjangan dengan hasil pekerjaan	3	6	35	70	12	24	-	-	-	-
	g. Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan hidup pegawai	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
	Total (n=50)	21	42	520	1.040	158	316	-	-	-	-
	Rata-rata	3 %		74,3%		22,6 %		-		-	

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasar data rekapitulasi hasil penelitian tersebut di atas, untuk Variabel Sistem Kompensasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden (74,3%) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial telah berjalan “baik” di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur. Bahkan, 3% responden menyatakan “sangat baik” dengan pernyataan tersebut. Namun demikian, terdapat sebagian responden yang menyatakan kekurang setujuannya terhadap pernyataan ini, yakni sekitar 22,6% dari keseluruhan responden. Dengan demikian, dari data tersebut dapat menjelaskan secara umum bahwa Kompensasi Finansial yang berlaku di DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah berjalan dengan baik. Disisi lain, mendasarkan pada perhitungan tabulasi juga ditemukan bahwa nilai rata-rata atau “mean” dari variabel Kompensasi Finansial menunjukkan nilai sebesar 3,805714. Nilai ini apabila ditransformasikan dalam skala interval menunjukkan nilai pada kategori antara 3,4 - 4,1 yang berarti berada pada kriteria penilaian “Baik”. Dengan demikian, dari data tersebut dapat menjelaskan secara umum bahwa Kompensasi Finansial yang berlaku di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah berjalan dengan baik. Jawaban dari 50 orang pegawai (responden) terhadap pertanyaan dalam Variabel Kompensasi Finansial

selanjutnya dianalisis melalui dimensi dan indikator-indikatornya, yaitu :

1) Sistem penggajian

Indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi sistem penggajian tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a. Pemahaman terhadap sistem penggajian.

Data menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur memahami tentang sistem penggajian dengan baik. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (2%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang memahami sistem penggajian yang berlaku. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah memahami dengan baik mengenai sistem penggajian yang ditetapkan dan berlaku dalam organisasi.

b. Kesesuaian sistem penggajian dengan kondisi organisasi

Data menunjukkan sebagian besar responden (80%) menganggap para pegawai mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara sistem penggajian dengan

kondisi organisasi. Bahkan, terdapat 6% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (14%) yang menganggap bahwa para pegawai mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara sistem penggajian dengan kondisi organisasi. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara sistem penggajian dengan kondisi organisasi.

c. Waktu pemberian gaji

Responden (74%) menunjukkan sebagian besar bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui waktu pemberian gaji telah berjalan baik atau sesuai dengan waktunya. Walaupun terdapat pula responden (26%) yang menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui bahwa waktu pemberian gaji kurang berjalan baik atau kurang sesuai dengan waktunya. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam pelaksanaan pemberian gaji telah berjalan baik atau sesuai dengan waktunya yang telah ditentukan oleh pemerintah.

d. Keadilan pelaksanaan pemberian gaji

Sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui keadilan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pemberian gaji telah berjalan dengan baik. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (26%) yang menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui bahwa keadilan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pemberian gaji berjalan dengan kurang baik. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat keadilan dalam pelaksanaan pemberian gaji yang berjalan dengan baik dalam SKPD DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

e. Kesesuaian gaji dengan beban kerja

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (80%) menganggap para pegawai mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara gaji dengan beban kerja. Bahkan, terdapat 6% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (14%) yang menganggap bahwa para pegawai mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara gaji dengan beban kerja. Artinya, secara umum mereka

menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara gaji yang diterima dengan beban kerja dari masing-masing para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

f. Kesesuaian gaji dengan kedudukan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap para pegawai mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara gaji dengan kedudukan masing-masing pegawai. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara gaji dengan kedudukan pegawai. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara gaji yang diterima dengan kedudukan dari masing-masing pegawai.

g. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap para pegawai mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara gaji dengan kebutuhan hidup. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (26%) yang menganggap bahwa para pegawai

mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara gaji dengan kebutuhan hidup. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup para pegawai. Dari hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi sistem penggajian, sebagian besar responden menyatakan para pegawai telah memahami semua aspek dalam sistem penggajian dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sistem penggajian yang berlaku dalam organisasi telah dipahami dengan baik oleh para pegawai.

2) Sistem tunjangan

Indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi sistem tunjangan tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a. Pemahaman terhadap sistem tunjangan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (70%) menganggap bahwa para pegawai memahami tentang sistem tunjangan dengan baik. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (28%) yang menganggap bahwa para pegawai kurang memahami sistem tunjangan yang berlaku. Artinya, secara umum

mereka menganggap para pegawai telah memahami dengan baik mengenai sistem tunjangan yang ditetapkan dan berlaku dalam organisasi.

b. Kesesuaian sistem tunjangan dengan kondisi organisasi

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap para pegawai mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara sistem tunjangan dengan kondisi organisasi. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara sistem tunjangan dengan kondisi organisasi. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara sistem tunjangan dengan kondisi organisasi.

c. Waktu pemberian tunjangan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (80%) menganggap bahwa para pegawai mengakui waktu pemberian tunjangan telah berjalan baik atau sesuai dengan waktunya. Bahkan, terdapat 6% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (14%) yang menganggap para

pegawai mengakui bahwa waktu pemberian tunjangan kurang berjalan baik atau kurang sesuai dengan waktunya. Artinya, secara umum mereka menganggap dalam pelaksanaan pemberian tunjangan telah berjalan baik atau sesuai dengan waktunya yang telah ditentukan oleh organisasi.

d. Keadilan pelaksanaan pemberian tunjangan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai mengakui keadilan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pemberian tunjangan telah berjalan dengan baik. Namun, terdapat pula responden (26%) yang menganggap para pegawai mengakui bahwa keadilan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pemberian tunjangan berjalan dengan kurang baik. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat keadilan dalam pelaksanaan pemberian tunjangan yang berjalan dengan baik dalam organisasi.

e. Kesesuaian tunjangan dengan beban kerja tambahan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap para pegawai mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara tunjangan dengan beban kerja tambahan. Bahkan, terdapat

2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara tunjangan dengan beban kerja tambahan. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara tunjangan yang diterima dengan beban kerja tambahan yang dikerjakan oleh masing-masing pegawai.

f. Kesesuaian beban kerja tambahan dengan hasil pekerjaan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (70%) menganggap para pegawai mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara beban kerja tambahan dengan hasil pekerjaan dari masing-masing pegawai. Bahkan, terdapat 6% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara beban kerja tambahan dengan hasil pekerjaan pegawai. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara beban kerja tambahan yang diterima dengan hasil pekerjaan dari masing-masing pegawai.

g. Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan hidup

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap para pegawai mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara tunjangan dengan kebutuhan hidup. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara tunjangan dengan kebutuhan hidup. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara tunjangan yang diterima dengan kebutuhan hidup para pegawai.

Dari hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi sistem penggajian, sebagian besar responden menyatakan para pegawai telah memahami semua aspek dalam sistem tunjangan dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sistem tunjangan yang berlaku dalam organisasi telah dipahami dengan baik oleh para pegawai.

3. Jumlah Skor Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai

Berikut gambaran rinci (per item pertanyaan) hasil penelitian terhadap variabel Kinerja Pegawai pada DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur :

Tabel : 4.6 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden (n=50)

No.	Variabel Disiplin Kerja	Sangat Baik		Baik		Sedang		Kurang Baik		Sangat Kurang Baik	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kualitas Pekerjaan										
	a. Output pekerjaan yang dihasilkan	-		39	78	11	22	-	-	-	-
	b. Ketelitian dalam menyelesaikan	1	2	36	72	12	24	-	-	-	-
2.	Kecepatan										
	a. Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
	b. Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian	2	4	41	82	12	24	-	-	-	-
3.	Inisiatif										
	a. Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan	-	-	37	74	12	26	-	-	-	-
	b. Upaya peningkatan kualitas hasil pekerjaan	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
4.	Kemampuan										
	a. Kemampuan menghadapi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan	2	4	41	82	7	14	-	-	-	-
	b. Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan	1	2	37	74	12	24	-	-	-	-
	c. Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan	-	-	37	74	13	26	-	-	-	-
5.	Komunikasi										
	a. Komunikasi antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	35	70	14	28	-	-	-	-
	b. Komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	4	36	72	12	24	-	-	-	-
	c. Komunikasi dengan pihak luar dalam menyelesaikan pekerjaan	2	4	41	82	7	14	-	-	-	-
	Total (n=50)		26		90,8		274				
	Rata-rata		2,2 %		75,7%		22,8 %				

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Data rekapitulasi hasil penelitian tersebut di atas, untuk Variabel Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden (75,7%) menyatakan “**baik**” terhadap kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur. Bahkan, 2,2% responden menyatakan “**sangat baik**” dengan pernyataan tersebut. Namun demikian, terdapat sebagian responden yang menyatakan kinerja pegawai “**kurang baik**”, yakni 22,8% dari keseluruhan responden. Dengan demikian, dari data tersebut dapat menjelaskan secara umum bahwa kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah baik yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Disisi lain, berdasarkan pada perhitungan tabulasi juga ditemukan bahwa nilai rata-rata atau “mean” dari variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai sebesar 3,803333. Nilai ini apabila ditransformasikan dalam skala interval menunjukkan nilai pada katagori antara 3,4 - 4,1 yang berarti berada pada kriteria penilaian “**Baik**”. Data tersebut dapat menjelaskan secara umum bahwa kinerja para pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan SKPD yang telah ditetapkan. Jawaban dari 50 orang pegawai (responden) terhadap pertanyaan dalam Variabel Kinerja Pegawai selanjutnya dianalisis melalui dimensi dan indikator-indikatornya, yaitu :

1) Kualitas pekerjaan

Indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi kualitas pekerjaan tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a. Output pekerjaan yang dihasilkan

Data menunjukkan sebagian besar responden (78%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mampu menghasilkan output pekerjaan dengan baik. Namun, terdapat pula responden (22%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik atas output yang dihasilkan dalam pekerjaannya. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah memiliki kemampuan menghasilkan output pekerjaan dengan baik.

b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur memiliki ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang

menganggap bahwa para pegawai memiliki ketelitian yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, secara umum mereka menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur memiliki ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya.

2) Kecepatan

Indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi kecepatan kerja tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a. Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (78%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang baik atau sesuai. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (22%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik atau kurang sesuai atas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah

mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian

Data menunjukkan sebagian besar responden (82%) menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui adanya kesesuaian yang baik antara kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui terdapat kesesuaian yang kurang baik antara kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian. Artinya, secara umum mereka menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui adanya kesesuaian yang baik antara kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaiannya.

3) Inisiatif

Indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi inisiatif pegawai tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a. Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan

Data menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur senantiasa berupaya meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan dengan baik. Namun, terdapat pula responden (26%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik dalam berupaya meningkatkan kuantitas hasil pekerjaannya. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah berupaya untuk meningkatkan kuantitas hasil pekerjaannya dengan baik.

b. Upaya peningkatan kualitas hasil pekerjaan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (74%). menganggap bahwa para pegawai senantiasa berupaya meningkatkan kualitas hasil pekerjaan dengan baik Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula

responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai kurang baik dalam berupaya meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai telah berupaya untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dengan baik atau dengan sungguh-sungguh.

4) Kemampuan

Indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi kemampuan pegawai tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- a. Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Data menunjukkan sebagian besar responden (82%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mampu menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (14%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik atau kurang mampu menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai

DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah memiliki kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dipahami dengan baik.

- b. Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan

Data menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara pengetahuan yang dimiliki pegawai dengan jenis pekerjaannya. Bahkan, terdapat 2% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (14%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mengakui adanya kesesuaian yang kurang baik antara pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan. Artinya, secara umum mereka menganggap terdapat kesesuaian yang baik antara pengetahuan yang dimiliki para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur dengan jenis pekerjaannya masing-masing.

c. Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (74%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur mampu mengoperasikan alat bantu pekerjaan dengan baik. Namun, terdapat pula responden (26%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik atau kurang mampu mengoperasikan alat bantu pekerjaan. Artinya, secara umum mereka menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah memiliki kemampuan untuk mengoperasikan alat bantu pekerjaan yang tersedia di tempat kerja.

5) Komunikasi

Indikator-indikator yang berkaitan dengan dimensi komunikasi tercakup dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

a. Komunikasi antar sesama pegawai

Data menunjukkan sebagian besar responden (70%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur melakukan komunikasi antar sesamanya (pegawai) dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, terdapat 2% responden yang

mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (28%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik dalam komunikasi antar sesama pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah mampu dengan baik untuk melakukan komunikasi antar sesamanya dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya.

c. Komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden (72%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur melakukan komunikasi dengan baik kepada atasannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (24%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik dalam komunikasi dengan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah mampu dengan baik untuk melakukan komunikasi dengan atasannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

- d. Komunikasi dengan pihak luar dalam menyelesaikan pekerjaan

Data menunjukkan sebagian besar responden (82%) menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur melakukan komunikasi dengan baik dengan pihak luar dalam menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, terdapat 4% responden yang mendukung pernyataan tersebut. Namun, terdapat pula responden (14%) yang menganggap bahwa para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur kurang baik dalam komunikasi dengan pihak luar untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya, secara umum mereka menganggap para pegawai DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur telah mampu dengan baik untuk melakukan komunikasi dengan pihak luar dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan oleh SKPD-nya.

B. Analisis Korelasi dan Uji Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat hubungan diantara variabel yang dibahas dalam penelitian. Dalam penelitian ini, analisis korelasi hanya dipakai untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial (mandiri) ataupun bersama-

sama (korelasi ganda). Selanjutnya, untuk menguji hubungan diantara variabel tersebut digunakan uji korelasi.

1. Analisis Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai dan Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai

Untuk menganalisis dan menjawab pertanyaan mengenai Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai dan Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai, maka dapat disajikan gambaran analisis korelasi dan uji korelasi dengan memanfaatkan *Program Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Dari hasil analisis korelasi diperoleh gambaran statistik seperti paparan dan tabel di bawah ini :

a. Analisis Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini mengenai hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y), maka dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terhadap data yang dikumpulkan. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh koefisien korelasi (r) antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar : $r = 0,984$. Dari hasil ini menunjukkan r hitung lebih besar daripada r tabel, dimana pada $n = 50$ diperoleh r tabel : $0,279$ atau $0,984 > 0,279$. Dengan demikian, terdapat hubungan

yang positif antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel : 4.7 Hasil Perhitungan Korelasi antara Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

		SISTEM KOMPENSASI	KINERJA PEGAWAI
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,984(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1160,020	1006,520
	Covariance	23,674	20,541
	N	50	50
	KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,984(**)
Sig. (2-tailed)		,000	.
Sum of Squares and Cross-products		1006,520	901,520
Covariance		20,541	18,398
N		50	50

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2013

Dari uraian di atas menggambarkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Artinya, disiplin kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fathoni (2006 : 172) bahwa: “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal". Pernyataan di atas menggambarkan kedisiplinan kerja yang tumbuh dari para pegawai akan berdampak positif bagi kinerja organisasi. Dengan demikian, variabel disiplin kerja memiliki relevansi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan relevan untuk dibahas dalam penelitian ini.

b. Analisis Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai

Menjawab pertanyaan dalam penelitian mengenai hubungan antara Variabel Kompensasi Finansial (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y), maka juga dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terhadap data yang dikumpulkan. Berdasar hasil perhitungan tersebut diperoleh koefisien korelasi antara Variabel Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai (r) sebesar : $r = 0,987$. Dari hasil ini menunjukkan r hitung lebih besar daripada r tabel, dimana pada $n = 50$ diperoleh r tabel : 0,279 atau $0,987 > 0,279$. Dengan demikian, terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara Variabel Kompensasi Finansial dengan Variabel Kinerja Pegawai

Tabel : 4.8 Hasil Perhitungan Korelasi antara Variabel Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai

		SISTEM KOMPENSASI	KINERJA PEGAWAI
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	1	,987(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1346,080	1087,040
	Covariance	27,471	22,184
	N	50	50
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,987(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	Sum of Squares and Cross-products	1087,040	901,520
	Covariance	22,184	18,398
	N	50	50

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2013

Dari uraian di atas menggambarkan bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Artinya, kompensasi finansial dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Untuk itu, kompensasi finansial dalam suatu organisasi perlu disusun secara efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Handoko, 1993 : 156) bahwa: "Program kompensasi bagi suatu organisasi merupakan hal yang penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya)

sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Oleh karenanya, Kompensasi yang dapat mempengaruhi organisasi dan para karyawan/pegawai itu perlu disusun dalam suatu sistem yang efektif”.

Pernyataan di atas menyiratkan bahwa kompensasi finansial yang berlaku dalam organisasi akan berdampak positif bagi pegawai sekaligus dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Dengan demikian, variabel kompensasi finansial memiliki relevansi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan relevan untuk dibahas dalam penelitian ini.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) memiliki korelasi atau hubungan positif dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari keduanya ternyata variabel Kompensasi Finansial (X2) memiliki tingkat korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel Disiplin Kerja (X1).

C. Pengujian Hipotesis Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya, untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini akan didasarkan pada uji t (t-test), yaitu untuk

mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Variabel dependen terhadap Variabel independen. Dengan ketentuan :

a) **Bila $t\text{-test} > t\text{-tabel}$, maka :**

Ho.....ditolak

Ha.....diterima

b) **Bila $t\text{-test} < t\text{-tabel}$, maka :**

Ho.....diterima

Ha.....ditolak

Dalam penelitian ini, dikarenakan kita melakukan pengolahan data melalui program SPSS, maka uji hipotesis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dapat diketahui dari hasil perhitungan statistik SPSS. Hasil t hitung dengan program SPSS sebagaimana tersebut di bawah ini :

Tabel : 4.9 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,952	1,023		930	,357
	DISIPLIN KERJA	,370	,102	,420	3,627	,001
	KOMPENSASI FINANSIAL	,470	,095	,574	4,946	,000

a Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2013

1. Uji Korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 3,627. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ pada $n = 50$, diperoleh t tabel = 2,021, sedangkan dari hasil perhitungan di atas nilai t hitung diperoleh = 3,627 atau $3,627 > 2,021$. Dengan demikian, t hitung lebih besar daripada t tabel (2,021). Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai ditolak, dan hipotesis alternatif yang menyatakan ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai diterima.

2. Uji Korelasi antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik pada tabel 4.12 di atas, maka diperoleh nilai t hitung variabel Kompensasi Finansial sebesar 4,964. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ pada $n = 50$, diperoleh t tabel = 2,021, sedangkan dari hasil perhitungan di atas nilai t hitung diperoleh = 4,964 atau $4,964 > 2,021$.

Dengan demikian, t hitung lebih besar daripada t tabel (2,021). Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai ditolak, dan hipotesis alternatif yang menyatakan ada hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai diterima.

Berdasarkan uji hipotesis atas, maka dapat dijelaskan bahwa kedua variabel independen, yaitu Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kompensasi Finansial, memiliki hubungan/korelasi dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hal ini dikarenakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terhadap t hitung dari kedua variabel independen menunjukkan hasil lebih besar daripada t -tabelnya.

D. Analisis Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai (Korelasi Ganda)

1. Korelasi Ganda antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan dengan Program SPSS, terhadap korelasi/hubungan antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil :

Tabel : 4.10 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990(a)	,979	,979	,62728

a Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2013

Dari hasil perhitungan statistik di atas, maka dapat diuraikan penjelasan-penjelasan sebagai berikut : Nilai R sebesar 0,664 mengandung arti bahwa Variabel Independen (X1 = Disiplin Kerja

dan X_2 = Kompensasi Finansial) memiliki hubungan yang positif dengan Variabel Dependent (Y = Kinerja Pegawai). Hal ini dikarenakan nilai R tersebut lebih besar dari R kritis/tabel pada $n = 50$, yaitu : $0,990 > 0,279$.

2. Uji Korelasi Ganda antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai

Uji signifikansi korelasi ganda digunakan untuk menguji koefisien korelasi ganda atau dua variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini, uji korelasi ganda dilakukan dengan membandingkan F -hitung dan F -tabel. Dengan ketentuan, apabila F -Tabel lebih besar daripada F -hitung dinyatakan terdapat korelasi/hubungan yang positif dan signifikan. Sebaliknya, apabila F -Tabel lebih kecil daripada F -hitung dinyatakan tidak terdapat korelasi/hubungan yang positif dan signifikan. Dari perhitungan dengan menggunakan Program SPSS diperoleh F -hitung sebesar 1122,081. Sementara itu, untuk taraf kesalahan 5% pada $N = 50$ diperoleh nilai F -tabel sebesar 3,19. Dengan demikian F -hitung lebih besar dari F -tabel. Artinya, terdapat korelasi/hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kompensasi Finansial (secara bersama-sama) dengan variabel Kinerja Pegawai.

Tabel : 4.11 ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888,027	2	441,513	1122,081	.000(a)
	Residual	18,493	47	,393		
	Total	901,52	49			

a Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL., DISIPLIN KERJA

b Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2013

E. Analisis Regresi dan Uji Regresi

Analisis Regresi (keterpengaruhannya) digunakan oleh peneliti dengan maksud melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah (Sugiyono, 2001 : 168). Regresi digunakan untuk analisis antara satu dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal. Atau, analisis regresi mengukur hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih. Dikarenakan variabel independen yang diteliti lebih dari satu variabel, maka regresi yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 \quad (5.1)$$

Keterangan :

- Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a : Konstanta (harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$)
- b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila

b (+) maka terjadi kenaikan, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subyek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

F. Analisis Regresi dan Uji Regresi (Parsial)

Sebelum dilakukan analisis regresi dan uji regresi secara ganda (simultan), maka dilakukan analisis regresi dan uji regresi secara parsial atau secara mandiri (sendiri-sendiri) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Secara lebih terperinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel : 4.12 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,468	1,201		-,390	,698
	DISIPLIN KERJA	,868	,022	,984	38,564	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil perhitungan statistik di atas, maka akan terbentuk persamaan regresi parsial di bawah ini :

$$Y = -0,468 + 0,868X_1 \quad (5.2)$$

Persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut :

- a). Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai (konstanta) sebesar -0,468, apabila Variabel X_1 (Disiplin Kerja) memiliki nilai 0 (nol) atau tidak berpengaruh.
- b). Variabel X_1 (Disiplin Kerja) mempunyai nilai sebesar 0.868, yang berarti apabila variabel X_1 bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 0,868 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
- c). Dilihat dari tingkat signifikansinya, keterpengaruhannya Variabel Disiplin Kerja juga memiliki tingkat signifikansi yang tinggi, dimana nilai signifikansi keterpengaruhannya sebesar 0,000.

2. Analisis Regresi Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel : 4.13 Coefficientst(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,952	1,023		930	,357
	DISIPLIN KERJA	,370	,102	,420	3,627	,001
	KOMPENSASI FINANSIAL	,470	,095	,574	4,946	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil perhitungan statistik di atas, maka akan terbentuk persamaan regresi parsial di bawah ini :

$$Y = 2,613 + 0.808X_2 \quad (5.3)$$

Persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut :

- a). Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai (konstanta) sebesar 2,613, apabila Variabel X_2 (Kompensasi Finansial) memiliki nilai 0 (nol) atau tidak berpengaruh.
- b). Variabel X_1 (Kompensasi Finansial) mempunyai nilai sebesar 0,808, yang berarti apabila variabel X_2 bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 0,808 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
- c). Dilihat dari tingkat signifikansinya, keterpengaruhan Variabel Kompensasi Finansial juga memiliki tingkat signifikansi yang tinggi, dimana nilai signifikansi keterpengaruhan sebesar 0,000.

Analisis Regresi dan Uji Regresi (Ganda) Dari hasil penghitungan dengan perangkat komputer melalui program SPSS, ditemukan nilai-nilai statistik regresi sebagai berikut:

Tabel : 4.14 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,952	1.023		,930	,357
	DISIPLIN KERJA	,370	,102	,420	3.627	,001
	KOMPENSASI FINANSIAL	,470	,095	,574	4.946	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari hasil perhitungan statistik di atas, bila dimasukkan dalam rumus regresi berganda akan terbentuk persamaan di bawah ini :

$$Y = 0,952 + 0,370X_1 + 0,470X_2 \quad (5.4)$$

Persamaan di atas memiliki arti sebagai berikut :

- Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai (konstanta) sebesar 0,952, apabila Variabel X₁ (Disiplin Kerja) dan Variabel X₂ (Sistem Kompensasi) memiliki nilai 0 (nol) atau tidak berpengaruh.
- Variabel X₁ (Disiplin Kerja) mempunyai nilai sebesar 0,370, yang berarti apabila variabel X₁ bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 0,370 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

- c. Variabel X2 (Kompensasi Finansial) mempunyai nilai sebesar 0,470, yang berarti apabila variabel X2 bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 0,470 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Sementara itu, untuk melihat besarnya pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel : 4.15 Model of Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990(a)	,979	,979	,62728

a Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2013

Dari hasil perhitungan statistik di atas, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut : Nilai r Square (r determinan) sebesar 0,979 memberikan arti bahwa Variabel Independen (X1 = Disiplin Kerja dan X2 = Kompensasi Finansial) mempunyai pengaruh sebesar 97,9% terhadap Variabel Dependen (Y = Kinerja Pegawai). Sedangkan, sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Keterpengaruhannya variabel independen (Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) juga memiliki tingkat signifikansi. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi, dimana diperlihatkan melalui tingkat/nilai signifikansi pada masing-masing variabel. Variabel

Disiplin Kerja memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,001 dan Variabel Kompensasi Finansial memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai-nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,5% atau 0,050; sehingga dikatakan terdapat tingkat keterpengaruhan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur. Dengan demikian, baik buruknya disiplin kerja pegawai dan baik buruknya kompensasi finansial akan berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja pegawai di lingkungan SKPD ini.

Dari perhitungan statistik memperlihatkan bahwa variabel kompensasi finansial ternyata mempunyai nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur. Hal ini dimungkinkan karena kompensasi finansial yang baik dapat meningkatkan motivasi atau semangat kerja para pegawai. Sedangkan, disiplin kerja justru lebih sebagai faktor akibat dari adanya motivasi atau semangat kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian, kedua faktor tersebut saling mendukung bagi terwujudnya kinerja pegawai yang rendah maupun tinggi dalam organisasi ini.

Dari hasil penelitian juga memperlihatkan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan pada masing-masing variabel, yaitu:

1. Terkait dengan disiplin kerja, permasalahan-permasalahan yang harus diantisipasi oleh Pimpinan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur adalah kurangnya pemahaman para pegawai terhadap tata tertib dalam organisasi, kurang patuhnya para pegawai dalam penggunaan tanda pengenal instansi, dan kurang sesuainya para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan SOP yang ditentukan.
 2. Terkait dengan sistem kompensasi, permasalahan-permasalahan yang harus diantisipasi oleh Pimpinan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur adalah berkenaan dengan kurang tepatnya waktu pemberian gaji, kurangnya pemahaman para pegawai terhadap sistem tunjangan yang berlaku, dan kurang adanya keadilan dalam pemberian tunjangan kepada para pegawai.
 3. Terkait dengan kinerja pegawai, permasalahan-permasalahan yang harus diantisipasi oleh Pimpinan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur adalah kurang adanya inisiatif dari para pegawai dalam meningkatkan kuantitas/jumlah hasil pekerjaannya, kurangnya kemampuan para pegawai dalam penggunaan alat bantu pekerjaan, dan kurangnya komunikasi diantara sesama pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan.
-

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur perlu diperhatikan hal-hal berikut ini :

1. Terhadap aspek disiplin kerja, para pimpinan atau atasan hendaknya memperhatikan :
 - a. Melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap tata tertib yang berlaku dalam organisasi, termasuk cara berpakaian. Dalam hal ini, dapat dilakukan melalui penyebaran buku-buku panduan/pedoman, brosur-brosur dan penempelan tata tertib di tempat-tempat strategis di lingkungan kantor DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.
 - b. Melakukan peningkatan kualitas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi beban tugas masing-masing. Dalam kaitan ini, untuk meningkatkan pemahaman terhadap alat bantu kerja dan pemahaman terhadap standar kerja (SOP) dapat dilakukan dengan Diklat khusus atau Diklat Teknis terkait dengan hal-hal tersebut.
2. Terhadap aspek kompensasi finansial, para pimpinan atau atasan di DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur hendaknya memperhatikan:
 - a. Perlu secara berkesinambungan diberikan penjelasan atau pemahaman kepada para pegawai terhadap kompensasi finansial

yang berlaku, khususnya tentang sistem tunjangan. Disamping itu, perlu juga diperhatikan kembali tentang penghasilan (*take home pay*) pegawai yang selama ini diterima, yakni dengan memberikan honor atau upah kerja tambahan bagi para pegawai yang berprestasi atau yang mengerjakan pekerjaan selain tupoksi yang menjadi beban tugasnya, hal ini juga diyakini dapat pula menghindari gratifikasi (suap) dari pihak-pihak pengguna layanan SKPD DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.

- b. Perlu mereview mengenai mekanisme atau tata cara pemberian gaji atau tunjangan kepada para pegawai di lingkungan organisasi ini. Dalam hal ini, perlu dibuat aturan yang baku tentang pelaksanaan pemberian gaji dan tunjangan serta penentuan waktu atau jadwal bagi pelaksanaan keduanya.
3. Terhadap aspek kinerja pegawai, para pimpinan atau atasan di DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur hendaknya memperhatikan:
 - a. Peningkatan motivasi atau semangat kerja para pegawai dalam upaya meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil yang dicapai. Dalam hal ini, perlu menegakkan *reward and punishment system* yang jelas dalam SKPD DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur, sehingga pegawai yang berprestasi memperoleh ganjaran yang lebih besar daripada pegawai yang malas;

- b. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti menciptakan komunikasi yang harmonis diantara seluruh anggota SKPD DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur, baik atasan maupun bawahan. Untuk menciptakan kondisi ini perlu juga dilakukan pertemuan-pertemuan yang bersifat non-formal, yang dapat diwujudkan melalui pertemuan atau rapat reguler untuk jangka waktu tertentu ataupun acara-acara olah raga dan kesenian untuk menjalin keakraban diantara semua pegawai ataupun atasan.

Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Babakus. Emin, David W Cravens. Mark Johnston dan Wiliam C Moncrief. 1996. *Examining The Role of Organizational Variables in The Salesperson Job Satisfaction Model*. *Journal Of Personal Selling & Sales Management Journal*. Vol.XVI, No.3
- Bachri, A. A. 2007. *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Di Sulawesi Selatan*. Disertasi Tidak Dipublikasikan. Unhas, Makassar.
- Cascio, W.F., 1995. *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work , Life and Profit*, 4th. Edition, NY. Mc. Graw Hill, Inc.
- Cushway, Barry, 1999. *Human Resource Management*. Terjemahan. Elex Media Computindo, Jakarta
- Davis, K. and Newstrom, J.W. 1996. *Human behavior at Work: Organizational Behavior*. Eighth edition. Mc. Graw Hill Book Company, Singapura.
- Dessler, L. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource*. Jilid 2. PT Prehenlindo, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2004, *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Emzir. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Andi, Yogyakarta.
- Gustisyah, Raika. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*. Tesis Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hari, edisi 2, (1993), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal, edisi 1. (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, edisi 2, (1983), *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hendrik. Isu. 1996. *Unsur Kreativitas dalam Supervisi Pengajaran dan Pengembangan Situasi Belajar Mengajar*. Tesis FSP Ikip Bandung
- Indrawati, Yuliani. 2006. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 4, No 7 Juni 2006
- Irawan, Prasetya, 2007. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Irianto, Yusuf, 2003. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*, Penerbit Insan Cendekiawan, Surabaya.
- Kreitner, R. & Kicki K. 2001. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- Mangkuprawira, TB Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangunhardjana A.M. 1986. *Mengembangkan Kreativitas*, Terjemahan dari David Cambell kanisius. Yogyakarta

- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta
- Martoyo, Susilo, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. BPFE. Yogyakarta.
- Mathius dan Jackson. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mitchel W. and Thacker, W 1992, "Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 2 p.439-450
- McNeese-Smith, Donna, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment " *Hospital & Health Services Administration*, Vol. 41: 2, p. 160-175
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Mondy, *et al.* 1995. *Management: Concepts and Practices*. Fourth edition. Allyn and Bacon, Inc. Boston.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo S, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Perdinan, 2008. *Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja, Hubungan Karyawan dan kompetensi terhadap Budaya Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Jaya Pura*. Disertasi tidak dipublikasikan. PPS Unhas.
- Purwanggono, C.J. 2006. *Faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jawab Barat*. Disertasi tidak dipublikasikan, Unpad, Bandung
- Rahmuniar. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada RSUD di Kota Makassar*. Disertasi, tidak dipublikasikan. UNM. Makassar

- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Cetakan Kesepuluh. BPFE, Yogyakarta
- Retnaningsih, Sudarwanti. 2007. *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Riduwan. 2005. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung
- Rismayani, 2007, *Usahatani dan Pemasaran Hasil Pertanian*, Cetakan I, Penerbit USU Press, Medan.
- Rivai, Veitzhal, Ahmad Fauzi Moh. Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinaga, Mangarissan. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Soelong Laoet Medan. *Tesis Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan*
- Soekemi, R.B., Jakoeb Hidajat dan Koesjono, (1988), *Hubungan Ketenagakerjaan*, Karunika dan Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sudjana, Endang. 2000. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kreativitas Guru dalam Proses Belajar Mengajar. *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung

- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cet. Ke 6. Alfa Beta, Bandung.
- . 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Cet. Ke 13. Alfa Beta, Bandung.
- Susbandono, 2006. *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkan*. Penerbit HC, Jakarta.
- Syahrudin, Rasul. 1997. *Pengukuran Kinerja dalam Laporan Akuntabilitas, Deputi Bidang Pengawasan, Universitas Terbuka*. Karunika, Jakarta
- Timpe, A.Dale. (Eds) (1992). *Kinerja*. PT Alex Media Computindo. Jakarta
- Wahyosumidjo, 1997, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Cetakan III. Penerbit Ghalia Indonesia, Ciawi-Bogor.
- Widyatmini dan Hakim. Luqman. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 2 Vol. 13

DAFTAR PERTANYAAN

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN BARITO TIMUR

PENGANTAR

Untuk keperluan penyusunan Tesis pada Universitas Terbuka (UT), saya mohon dengan hormat Kepada Bapak /Ibu berkenan menjawab daftar pertanyaan ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Tamiang Layang,2013

Peneliti,

DJUNI SUKSES PENAWAR
NIM : 018823777

I. PENDAHULUAN

BIODATA RESPONDEN :

1. Nama Responden :
2. U m u r :
3. Pendidikan terakhir :
4. Pangkat :
5. Jabatan :
6. Lama masa kerja :

II. PETUNJUK

1. Berilah tanda silang (X) pada lima alternatif jawaban yang disediakan sesuai dengan keadaan atau apa yang Bapak/Ibu/Sdr.(i) rasakan sebagai PNS di DISTAMBEN Kabupaten Barito Timur.
2. Kelima alternatif jawaban tersebut adalah :
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

III. PERTANYAAN UNTUK FAKTOR-FAKTOR KOMPENSASI FINANSIAL MEMPENGARUHI KINERJA PNS DI DISTAMBEN KAB. BARITO TIMUR

A. DISIPLIN KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kehadiran tepat waktu di kantor adalah keharusan bagi saya sebagai pegawai					
2.	Jam kerja harus dimanfaatkan secara maksimal untuk bekerja					
3.	Pukul 15.30 adalah waktu pulang pegawai yang ideal dan tepat bagi seorang pegawai					
4.	Perintah atasan adalah mutlak untuk dipatuhi dan dilaksanakan					
5.	Memahami peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku sangat bermanfaat positif bagi pengetahuan dan kompetensi pegawai					
6.	Mematuhi peraturan atau tata tertib akan menuntun pegawai untuk bersikap dan bertindak benar					
7.	Memakai seragam kerja secara baik dan benar akan menambah rasa percaya diri sebagai pegawai					
8.	Menggunakan pakaian yang bukan seragam dan tidak sesuai ketentuan akan membuat saya tidak merasa nyaman dalam bekerja					
9.	Penggunaan Kartu ID menunjukkan identitas saya sebagai pegawai					
10.	Pemahaman terhadap penggunaan peralatan kantor akan sangat menunjang kemampuan kerja saya					
11.	Peralatan kantor harus dijaga kebersihan dan dipelihara secara maksimal oleh seluruh pegawai					
12.	Adanya SOP akan mendukung ketuntasan dan keberhasilan kerja saya					
13.	SPM akan berperan sebagai acuan atau standar pencapaian kerja saya					
14.	Memenuhi harapan pimpinan untuk mencapai ketuntasan kerja adalah wajib untuk diwujudkan oleh setiap pegawai					

B. SISTEM KOMPENSASI

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Sistem penggajian yang saya terima setiap bulan sudah saya pahami dengan baik dan benar					
2.	Gaji yang saya terima sangat sesuai dengan kemampuan daerah					
3.	Tanggal pembayaran gaji sudah tepat yaitu diawal bulan					
4.	Penggajian setiap pegawai sudah berkeadilan					
5.	Penggajian setiap pegawai sudah sesuai dengan beban kerja setiap pegawai					
6.	Penggajian setiap pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang dipegang oleh setiap pegawai					
7.	Jumlah gaji sangat mencukupi seluruh kebutuhan hidup setiap pegawai					
8.	Sistem tunjangan yang saya terima setiap bulan sangat saya pahami dengan baik dan benar					
9.	Sistem pemberian tunjangan bagi pegawai sangat sesuai dengan kondisi organisasi saat ini					
10.	Tanggal pembayaran tunjangan sangat tepat diawal bulan					
11.	Pemberian tunjangan kepada seluruh pegawai sudah merata secara adil					
12.	Beban tambahan pekerjaan sesuai dengan pemberian tunjangan					
13.	Pemberian tunjangan pegawai sebanding dengan hasil pekerjaannya					
14.	Tunjangan pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan hidup saat ini					

C. KINERJA PEGAWAI

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan pegawai adalah baik dan benar					
2.	Hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan adalah melalui proses unjuk ketelitian					
3.	Rata-rata waktu penyelesaian pekerjaan adalah singkat atau cepat					
4.	Secara kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan adalah sesuai					
5.	Telah ada upaya-upaya pegawai untuk meningkatkan kuantitas pekerjaannya					
6.	Telah ada upaya-upaya pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya					
7.	Rata-rata pegawai mampu menghadapi hambatan-hambatan dalam penyelesaian pekerjaannya					
8.	Pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapinya					
9.	Para pegawai mampu mengoperasikan alat bantu penyelesaian pekerjaannya					
10.	Para pegawai mampu berkomunikasi secara harmonis					
11.	Terjadi komunikasi positif antara atasan dengan bawahan dalam setiap penyelesaian pekerjaan					
12.	Terjadi komunikasi yang baik dengan pihak-pihak luar dalam rangka penyelesaian pekerjaan					

**DAFTAR PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI
KABUPATEN BARITO TIMUR**

NO	NAMA/NIP	PANGKAT / GOLONGAN JABATAN	JABATAN
1	Ir. Mulyadi Ngindra, S.Hut, MMA NIP. 19560131 198503 1 005	Pembina Utama Muda (IV / c)	Kepala Dinas
2	Forty Ricky Annou, ST, MT NIP. 19670418 199403 1 004	Pembina Tk I (IV / b)	Sekretaris
3	Yanto Sawal, ST, MAP NIP. 19581025 197963 1 004	Pembina Tk I (IV / b)	Kepala Bidang Pertambangan Umum
4	Ir. Budi Susilo NIP. 19610730 199303 1 002	Pembina Tk I (IV / b)	Kepala Bidang Energi dan Kelistrikan
5	Drs. Yohanes Jonson, MAP NIP. 19650815 198602 1 012	Pembina Tk I (IV / b)	Kepala Bidang Pengawasan
6	Ir. Monika, MM NIP. 19630708 199203 1 011	Pembina Tk I (IV / b)	Kepala Bidang Pemetaan, Penyiapan dan Penataan Wilayah
7	Rustiani NIP. 19580626 198803 2 002	Penata (III / c)	Kepala Sub Bagian Kepegawain & Keuangan
8	Subwata Sudratullah, ST NIP. 19741023 200502 1 002	Penata (III / c)	Kepala Seksi Pengawasan Energi, Ketenagalistrikan, Minyak dan Gas Bumi
9	Abu Bakar, SP NIP. 19651029 199903 1 004	Penata (III / c)	Kepala Seksi Pembinaan Pengusahaan Ketenagalistrikan, Minyak dan Gas Bumi
10	Yohanis Borosenga, ST NIP. 19710906 200502 1 002	Penata (III / c)	Kepala Seksi Pembinaan Pengusahaan Pertambangan Umum
11	Stephanus Sepriadarma, ST NIP. 19730914 200604 1 004	Penata (III / c)	Kepala Seksi Pengawasan Pertambangan Umum
12	Yudhi, ST, MT NIP. 19770505 200604 1 028	Penata (III / c)	Kepala Seksi Perizinan Pengusahaan Kelistrikan, Minyak dan Gas Bumi
13	Fredikal Araitu, ST NIP. 19740130 200604 1 003	Penata (III / c)	Kepala Seksi Tata Lingkungan dan Reklamasi
14	Djuni Sukses Penawar, SE NIP. 19680614 200701 1 022	Penata (III / c)	Kepala Sub Bagian Perencanaan Program
15	Rapun Timang Maleh, ST NIP. 19740425 200903 1 001	Penata (III / c)	Kepala Seksi Penyiapan Data dan Informasi Wilayah
16	M.Zia Ul Islam, S.IP NIP. 19800519 200804 1 003	Penata Muda Tk I (III / b)	Kepala Sub Bagian Umum dan Perlengkapan
17	Muhammad Rafie, ST NIP. 19800922 200804 1 004	Penata Muda Tk. I (III / b)	Kepala Seksi Perizinan Pertambangan Umum
18	Frenky Andeson, ST NIP. 19830223 200903 1 003	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Pertambangan Umum
19	Beritana, ST NIP. 19830327 201001 1 024	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Energi dan Kelistrikan
20	Ari Opu Pahandrian Migang, ST NIP. 19840818 201001 1 022	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Energi dan Kelistrikan
21	Benny Irawan S. Duna, ST NIP. 19861229 201101 1 003	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Pengawasan
22	Dianti Nugrahani, ST NIP. 19871209 201101 2 008	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Pemetaan, Penyiapan dan Penataan Wilayah
23	Helda, SE NIP. 197505092012122001	Penata Muda (III / a)	Staf Sekretariat
24	Virgo Davit Wilson, A.Md NIP. 19780429 200502 1 003	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Pengawasan
25	Sisilia Elly. P., A.Md NIP. 19790401 200502 2 006	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Pemetaan, Penyiapan dan Penataan Wilayah
26	Sisilia Elly. P., A.Md NIP. 19790401 200502 2 006	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Pemetaan, Penyiapan dan Penataan Wilayah

27	Kwartino Handriano, A.Md NIP. 19800519 200502 1 006	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Energi dan Kelistrikan
28	Daniel Sugiarto, A.Md NIP. 19821125 200502 1 001	Penata Muda (III / a)	Staf Bidang Pengawasan
29	Saiful Anwar, A.Md NIP.19730203 200701 1 021	Pengatur Tk.I (II / c)	Staf Bidang Pemetaan, Penyiapan dan Penataan Wilayah
30	Upik Heriyanto, A.Md NIP.19731118 200701 1 004	Pengatur Tk.I (II / d)	Staf Bidang Pengawasan
31	Yullyasartika, A.Md, SAP NIP.19810410 200701 2 007	Pengatur Tk I (II / d)	Staf Sekretariat
32	Eliya Rante SL, A.Md, SAP NIP.19810429 200801 2 014	Pengatur Tk I (II / d)	Staf Sekretariat
33	Naku Aprianti, A.Md NIP. 19770417 201001 2 011	Pengatur (II / c)	Staf Bidang Pengawasan
34	Wahyu Aprianus, A.Md NIP. 19800413 201001 1 014	Pengatur (II / c)	Staf Bidang Energi dan Kelistrikan
35	Antonius Juliharto, A.Md NIP.19840712 201001 1 026	Pengatur (II / c)	Staf Bidang Pemetaan, Penyiapan dan Penataan Wilayah
36	Betha Natalata, A.Md NIP. 19841227 201101 2 006	Pengatur (II / c)	Staf Bidang Pertambangan Umum
37	U y a u NIP. 19731228 200604 1 012	Pengatur Muda Tk.I (II / b)	Staf Bidang Pertambangan Umum
38	Budy Irawan NIP.19870921 200604 1 001	Pengatur Muda Tk.I (II / b)	Staf Sekretariat
39	P a w a i n o NIP. 19821201 200901 1 004	Pengatur Muda (II / b)	Staf Bidang Energi dan Kelistrikan
40	N u r h i d a y a h NIP.19810807 200901 2 001	Pengatur Muda Tk.I (II / a)	Staf Bidang Pertambangan Umum
41	Samsul Rahman NIP. 19800101 201001 1 021	Pengatur Muda (II / a)	Staf Sekretariat
42	Muhammad Tirta Jaya NIP. 19860202 201001 1 002	Pengatur Muda (II / a)	Staf Bidang Pertambangan Umum
43	Heru Prasetya, ST		PHT Staf Bagian Sekretariat
44	Arliansyah		PHT Staf Bagian Sekretariat
45	Rina Yunita		PHT Staf Bagian Sekretariat
46	Merayu Sukma, S.TP		PTT Staf Bagian Sekretariat
47	Siti Arbainah, S.Pd		PTT Staf Bagian Sekretariat
48	Andri Karawaheno, ST		PTT Staf Bidang Energi dan Kelistrikan
49	Ratna Ayu Silvia Resty, ST		PTT Staf Bidang Pertambangan Umum
50	Rissa Fristika Rahmah, ST		PTT Staf Bidang Pertambangan Umum
51	Retna Aji Sari, A.Md		PTT Staf Bidang Pengawasan
52	Mida Yanthi, A.Md		PTT Staf Bidang Pemetaan, Penyiapan dan Penataan Wilayah

