43657.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH PENGETAHUAN, SIKAP, DAN TINGKAT DISIPLIN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

AZMAN AD

NIM. 500755422

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

ABSTRACT

EFFECT OF KNOWLEDGE, ATTITUDE, LEVEL OF DISCIPLINE ON EMPLOYEE BEHAVIOR IN THE DEVELOPMENT PLANNING AGENCY, RESEARCH AND DEVELOPMENT IN LUBUKLINGGAU CITY

Azman AD

Graduate program
Terbuka's University

The purpose of this study is to know the influence between Knowledge, Attitudes and Level of Discipline of Employees on Employee Behavior in Bappedalitbang City Lubuklinggau. There are some phenomena that occur low level of attachment and consistency between planning and budgeting development. In order to ensure the creation of linkages and consistency between planning and budgeting should be supported by good employee behavior. Factors that can be used to improve behavior include knowledge, attitude, level of discipline. Human behavior is all actions or activities of man himself who has a very wide expanse, both observable directly, and that can not be observed. Knowledge is a very important domain to shape one's actions (overt behapior) and knowledge holds importance in attitude determination, therefore the knowledge that the planner has has an influence on the resulting planning. Attitude is not an action / activity, but rather a tendency and predisposition of behavior. The research used quantitative research method, the sample is Civil Servant at Regional Development Planning Agency only amounted to 44 people. The result of research indicate that there are positive and significant influence together between knowledge, attitude and discipline of employee behavior of Regional Development Planning Board of Research and Development of Lubuklinggau City

Keywords: Knowledge, Attitude, Level Of Discipline, Employee Behavior

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

ABSTRAK

PENGARUH PENGETAHUAN, SIKAP, TINGKAT DISIPLIN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA LUBUKLINGGAU

Azman AD

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh antara Pengetahuan, Sikap dan Tingkat Kedisiplinan Pegawai terhadap Perilaku Pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.. Terdapat beberapa fenomena yang terjadi rendahnya tingkat keterikatan dan konsitensi antara perancanaan dan penganggaran pembangunan. Guna menjamin terciptanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan dan penganggaran sudah seharusnya di dukung dengan perilaku pegawai yang baik.. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku diantaranya adalah pengetahuan, sikap, tingkat disiplin. Perilaku manusia adalah semua tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas, baik yang dapat diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting membentuk tindakan seseorang (overt behapiour)dan pengetahuan memegang penting dalam penentuan sikap, karena itu pengetahuan yang dimiliki perencana mempunyai pengaruh terhadap perencaan yang dihasilkan. Sikap belum merupakan tindakan/aktivitas, melainkan berupa kecendrungan (tendency) dan predisposisi tingkah laku. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif,sampel adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah hanya berjumlah 44 orang Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara pengetahuan, sikap dan disiplin perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau,

Kata Kunci: Pengetahuan, Sikap, Tingkat Disiplin, Perilaku

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul Tesis	:	Pengaruh Pengetahuan, Sikap, dan Tingkat Disiplin Terhadap Perilaku Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau
Penyusun TAPM	:	Azman AD
NIM	:	500755422
UPBJJ	:	Palembang
Program Studi	:	Magister Manajemen
Hari/Tanggal	:	Minggu/29 Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Fakhry Zamzam, MM.,M.Si	Dr. Etty Fuji Lestari.,SE.,M.Si
NiDN. 0229105402	NIP. 19740416 200212 2 001

Penguji Ahli,

Dr. M. Riduan Karim, M.M

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis	Dekan Fakultas Ekonomi
Rini Yayuk Priyati,SE.,M.Ec.,Ph.D	Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si.
NIP. 19761012 200112 2 002	NIP. 19720824 200012 1 001

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCA SARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama	:	Azman AD
NIM	:	500755422
Program Studi		Magister Manajemen
Judul Tesis	:	Pengaruh Pengetahuan, Sikap, dan Tingkat Disiplin Terhadap Perilaku Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 29 Juli 2018
Waktu : 13:30 – 15:00 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji	: Rini Yayuk Priyati, SE.,M.Ec.,Ph.D	.....
Penguji Ahli	: Dr. M. Riduan Karim, MM	.....
Pembimbing I	: Dr. Fakhry Zamzam, MM	.....
Pembimbing II	: Dr.Etty Fuji Lestari,SE., M.Si	.....

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Sikap, Tingkat Disiplin Terhadap Perilaku Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakkan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau, 2018

Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL
TGL. 20
70A0AAFF177069837
6000
ENAM RIBU RUPIAH

AZMAN A D
NIM. 500755422

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

KATA PENGANTAR

Pujisyukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terimakasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus., Ph,D. selaku RektorUniversitas Terbuka
2. Dr. Liestyodono BawonoIrianto, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Ir. Adiwinata selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang lama, Dr. MeitaIstiana, S.IP, M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang baru beserta seluruh staf
4. Bapak Dr. Fakhry Zamzam, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis, Ibu Dr. Etty Puji Lestari, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang selalu melimpahkan sikap mendidik dan membimbing kepada penulis untuk mencapai suatu keberhasilan di masa depan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

5. Bapak Tutor perkuliahan (Dr. FakhryZamzam, MM. M.Si, Dr. YohanesSusanto, MM) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka
6. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis
7. Ibu Ir. Hj. Farida Ariyani, M.Si selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Lubulklinggau, dan seluruh rekan kerja di yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini
8. Seluruh rekan-rekanmahasiswa/i Universitas Terbuka angkatan I Kota Lubuklinggau terimakasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka, terutama untuk teman-teman satu bimbingan Bapak Dr. Fakhry Zamzam, MM. M.Si (Bu Dini, Bu Leny, Pak Zon, dan Bang Rey).
9. Istri, orang tua / mertua tersayang yang senantiasa mendungkungku dalam penyusunan TAPM serta anak-anak kutersayang.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak biasa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untukitu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TAPM ini dapat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Aminn

Lubuklinggau, 2018
Penulis,

AZMAN AD
NIM. 5000755422

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA

Jl. Cabe Raya, PondokCabe, Ciputat 15418
Telp. (021) 7415050, Fax. (021). 7415588

BIODATA

Nama	:	Azman A D
NIM	:	500755422
Program Studi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Lubuklinggau, 10 Agustus 1983
Riwayat Pendidikan	:	➢ Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 13 Kota Lubuklinggau pada tahun 1995 ➢ Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) di SLTP Negeri 1 Kota Lubuklinggau pada tahun 1998 ➢ Sekolah Menengah Umum (SMU) di SMU Negeri 1 Kota Lubuklinggau pada tahun 2001 ➢ Strata Satu (S1) di Institut Teknologi Nasional Bandung pada tahun 2001
Riwayat Pekerjaan	:	✓ Tahun 2011 s/d 2012 sebagai Staff di Kelurahan Megang Kota Lubuklinggau ✓ Tahun 2012 s/d 2016 sebagai Staff di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau ✓ Tahun 2016 s/d sekarang sebagai Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

Alamat Tetap	:	Jl. Rambutan RT.07 Kelurahan Megang, Kecamatan Lubuklinggau Utara II, Sumatera Selatan
Handphone	:	082180141945
Email	:	azmanvia@gmail.com

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT i

ABSTRAK ii

LEMBAR PERSETUJUAN iii

LEMBAR PENGESAHAN iv

LEMBAR PERNYATAAN v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Perumusan Masalah 6

D. Tujuan Penelitian 7

E. Kegunaan Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori 9

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

1. Perilaku 9

2. Pengetahuan 17

3. Sikap 19

4. Displin 20

B. Penelitian Terdahulu 23

C. Kerangka Berpikir 25

D. Definisi Operasional 26

E. Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian 28

B. Populasi dan Sampel 28

1. Populasi 28

2. Sampel 29

C. Instrumen Penelitian 29

D. Prosedur Pengumpulan Data 29

E. Metode Analisi Data 30

1. Analisis Deskriptif 28

2. Uji Instrumen 30

3. Uji Normalitas 31

4. Uji Asumsi Klasik 32

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5. Analisis Regresi Linier Berganda 34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian 38

1. Gambaran Umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau 38

2. Tugas dan Fungsi 39

B. Hasil Penelitian 56

1. Variabel Perilaku Pegawai (Y) 56

2. Variabel Pengetahuan Pegawai (X1) 57

3. Variabel Sikap Pegawai (X2) 58

4. Variabel Disiplin Pegawai (X3) 59

5. Uji Instrumen Penelitian 60

6. Analisis Regresi Berganda 66

C. Pembahasan 71

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Perilaku Pegawai 72

2. Pengaruh Sikap Pegawai terhadap Perilaku Pegawai 73

3. Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Perilaku Pegawai 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 76

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

B. Implikasi Manajereal 77

C. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA..... 79

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y) 57

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Pengetahuan Pegawai (X1) 58

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Sikap Pegawai (X2) 59

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X3) 60

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas 61

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabelitas 62

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas 63

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinier 64

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier berganda 67

Tabel 4.10 Hasil Uji t 68

Tabel 4.11 Hasil Uji F 70

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi 71

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir Penelitian 26

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 56

Gambar 4.2 *Scatterplot* analisis Residual 65

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan daerah merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, sehingga paradigma kebijakan pembangunan nasional sebaiknya diintegrasikan dengan strategi pembangunan daerah yang bertumpu pada karakteristik dan potensi daerah. Otonomi daerah memberikan peluang luas bagi daerah untuk memanfaatkan potensi yang dimilikinya secara lebih optimal. Daerah yang memiliki keunggulan kompetitif akan mampu menjadi pelaku aktif dalam perekonomian nasional. Hakikat pembangunan itu sendiri adalah menciptakan manusia yang mampu mengaktualisasikan potensinya, sehingga dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan, berkewajiban juga menyusun rencana strategis. Dengan demikian diharapkan agar dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik lokal, regional, nasional, maupun global.

Pembangunan merupakan proses perubahan ke arah kondisi yang lebih baik dengan tujuan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui suatu

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

upaya yang dilakukan secara terencana. Proses perencanaan merupakan *critical point* untuk berhasilnya pembangunan sehingga harus dilakukan dengan baik/akurat dan komprehensif. Disinilah peran strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau dalam mewujudkan pembangunan daerah sesuai dengan visi-misi Walikota Lubuklinggau terpilih melalui penentuan program/kebijakan prioritas berdasarkan potensi wilayah, permasalahan maupun isu strategis yang ada.

Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

Salah satu tujuan perencanaan pembangunan daerah adalah menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan. Di Kota Lubuklinggau, kenyataannya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan masih rendah tingkat keterkaitan dan konsistensinya. Rendahnya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan dapat dinilai dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan pada tingkat SKPD belum sesuai dengan yang diharapkan. Belum optimalnya kualitas dokumen perencanaan salah satu penyebabnya adalah kecenderungan dokumen

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

RPJMD/Renstra SKPD seringkali tidak dijadikan acuan secara serius dalam menyusun RKPD/Renja SKPD. Kondisi ini muncul salah satunya disebabkan oleh kualitas tenaga perencana di SKPD yang terbatas kuantitas dan kualitasnya.

2. Kepatuhan SKPD terhadap standar penyelesaian perencanaan dan ketepatan arahan perencanaan yang telah di tetapkan belum tepat. Dalam beberapa kasus ditemui perencanaan (Renja) dan penganggaran (RKA) dibuat oleh bidang yang berbeda sehingga banyak usulan kegiatan yang sifatnya *copy paste* dari kegiatan yang lalu dan tidak visioner serta tidak sinkronnya antara perencanaan dan penganggaran.
3. Inkonsistensi aparatur dalam menyusun dokumen perencanaan. Permasalahan yang lain adalah indikator capaian yang seringkali tidak jelas dan tidak terukur (kalimat berbunga-bunga), data dasar dan asumsi yang seringkali kurang valid, serta analisis yang kurang mendalam dimana jarang ada analisis mendalam yang mengarah pada "*how to achieve*" suatu target.

Untuk menjamin terciptanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan sudah seharusnya di dukung dengan perilaku pegawai yang baik. Dalam hal ini perilaku diartikan sebagai respon dalam bentuk tindakan nyata yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja (*Notoatmojo, 2007*).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sesuai pada Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Perencana Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional menerangkan bahwa perilaku adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari hari (*Bappenas, 2016*)

Perilaku manusia sangatlah kompleks dan mempunyai ruang lingkup yang sangat luas, Bloom dalam Notoatmodjo (2007). Untuk memudahkan pengukuran, maka tiga domain perilaku diukur dari pengetahuan, sikap dan tingkat disiplin.

Perilaku baru terjadi apabila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan reaksi, yang disebut rangsangan. Berarti rangsangan tertentu akan menghasilkan perilaku tertentu (Sunaryo, 2004). Perilaku individu tidak timbul dengan sendirinya, tetapi sebagai akibat adanya rangsangan (stimulus) baik dari dalam dirinya sendiri (*internal*) maupun dari luar individu (*eksternal*). Pada hakekatnya perilaku individu mencakup perilaku yang tampak (*overt behaviour*) dan perilaku yang tidak tampak (*inert behavior* atau *covert behavior*). Perilaku yang tampak adalah perilaku yang dapat diketahui oleh orang lain tanpa menggunakan alat sedangkan bantu, sedangkan perilaku yang tidak tampak adalah perilaku yang hanya dapat dimengerti dengan menggunakan alat atau metode tertentu, misalnya berpikir, sedih, berkhayal, bermimpi, takut (Purwanto, 1999)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Menurut Green (2000), perilaku dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu: faktor predisposisi (*predisposing factor*), faktor pemungkin (*enabling factor*), dan faktor penguat (*reinforcing factor*). Faktor predisposisi merupakan faktor kecenderungan yang dimiliki oleh manusia seperti umur, pendidikan, pengetahuan dan sikap.

Pengetahuan adalah hasil dari tahu yang terjadi melalui proses sensori khususnya mata dan telinga terhadap obyek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbetuknya perilaku terbuka (overt mining behavior). Pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik tentang perencananaan diharapkan memiliki perilaku yang baik terhadap perencanaan.

Sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya (Azwar, 2016). Sikap secara realitas menunjukkan adanya kesesuaian respon terhadap stimulus tertentu. Sama halnya dengan pengetahuan, sikap pegawai yang baik terhadap perencanaan memiliki kecendrungan pegawai tersebut memiliki perilaku yang baik terhadap perencanaan.

Disiplin adalah kepatuhan terhadap peratuaran atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Disiplin juga dapat diartikan sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Perkataan disiplin mempunyai arti latihan dan ketaatan kepada aturan. Dengan melaksanakan disiplin, berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

hidup dan kelancaran kegiatan dalam organisasi. Pada umumnya pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi memiliki perilaku yang baik dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas peneliti tertarik untuk meneliti : **Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Tingkat Kedisiplinan Pegawai terhadap Perilaku Pegawai pada Perencananaan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Lubuklinggau.**

B. Identifikasi Masalah

1. Kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan pada tingkat SKPD belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kepatuhan SKPD terhadap standar penyelesaian perencanaan dan ketepatan arahan perencanaan yang telah di tetapkan belum tepat.
3. Inkonsistensi aparatur dalam menyusun dokumen perencanaan.

C. Perumusan Masalah

Fokus penelitian ini adalah perilaku pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Perilaku pegawai yang kurang mendukung merupakan salah satu penyebab permasalahan yang dihadapai dalam perencanaan pembangunan di Kota Lubuklinggau. Perilaku pegawai terhadap perencanaan diduga dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap dan disiplin pegawai.

Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh antara Pengetahuan, Sikap dan Tingkat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kedisiplinan Pegawai terhadap Perilaku Pegawai pada Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, baik secara parsial dan juga bersama-sama;

1. Apakah terdapat pengaruh Pengetahuan terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.
2. Apakah terdapat pengaruh sikap terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat kedisiplinan pegawai terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama Pengetahuan, sikap dan tingkat kedisiplinan pegawai terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Untuk mempelajari pengaruh antara Pengetahuan, Sikap dan Tingkat Kedisiplinan Pegawai terhadap Perilaku Pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

2. Tujuan khusus

a. Untuk mengetahui gambaran perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

b. Untuk mengetahui gambaran Pengetahuan pegawai terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Untuk mengetahui gambaran sikap pegawai terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

d. Untuk mengetahui gambaran tingkat kedisiplinan terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

e. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan pegawai terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

f. Untuk mengetahui pengaruh sikap pegawai terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

g. Untuk mengetahui pengaruh tingkat disiplin pegawai terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau

h. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama Pengetahuan, sikap dan tingkat kedisiplinan terhadap perilaku pegawai di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi Bappedalitbang Kota Lubuklinggau guna meningkatkan kinerja perencanaan pembangunan di Kota Lubuklinggau, khususnya permasalahan perilaku pegawai terhadap perencanaan.

b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang perilaku pegawai.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan refrensi. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dan penelitian dengan variabel yang berbeda.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Perilaku

Perilaku baru terjadi apabila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan reaksi, yang disebut rangsangan. Berarti rangsangan tertentu akan menghasilkan perilaku tertentu (Sunaryo, 2004). Perilaku individu tidak timbul dengan sendirinya, tetapi sebagai akibat adanya rangsangan (*stimulus*) baik dari dalam dirinya sendiri (*internal*) maupun dari luar individu (*eksternal*). Pada hakekatnya perilaku individu mencakup perilaku yang tampak (*overt behaviour*) dan perilaku yang tidak tampak (*inert behavior* atau *covert behavior*). Perilaku yang tampak adalah perilaku yang dapat diketahui oleh orang lain tanpa menggunakan alat sedangkan bantu, sedangkan perilaku yang tidak tampak adalah perilaku yang hanya dapat dimengerti dengan menggunakan alat atau metode tertentu, misalnya berpikir, sedih, berkhayal, bermimpi, takut (Purwanto, 1999).

Menurut Notoatmodjo (2007) perilaku manusia adalah semua tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas, baik yang dapat diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati. Dari segi biologis, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme (makhluk hidup yang bersangkutan).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sedangkan dari segi kepentingan kerangka analisis, perilaku adalah apa yang dikerjakan oleh organisme tersebut baik dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung.

a. Bentuk Perilaku

Teori Bloom (1908) yang dikutip dalam Notoatmodjo (2010) membedakan perilaku dalam 3 domain perilaku yaitu : kognitif (*cognitive*), afektif (*affective*) dan psikomotor (*psychomotor*). Untuk kepentingan pendidikan praktis, teori ini kemudian dikembangkan menjadi 3 ranah perilaku yaitu :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behaviour*).

2) Sikap (*attitude*)

Masih menurut Notoatmodjo (2007), sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Dapat disimpulkan bahwa manifestasi sikap itu tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3) Tindakan (*practice*)

Seperti telah disebutkan di atas bahwa sikap adalah kecenderungan untuk bertindak (praktik). Sikap belum tentu terwujud dalam bentuk tindakan. Untuk mewujudkan sikap menjadi suatu tindakan diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, seperti fasilitas atau sarana dan prasarana. Setelah seseorang mengetahui stimulus atau objek kesehatan, kemudian mengadakan penilaian atau pendapat terhadap apa yang diketahui, proses selanjutnya diharapkan ia akan melaksanakan atau mempraktekkan apa yang diketahui atau disikapinya (dinilai baik)

b. Proses Adopsi Perilaku

Menurut Notoatmodjo (2007), dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari pengetahuan. Penelitian Roger (1974) mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru), di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yakni :

1) *Awareness* : orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu
2) *Interest* : orang mulai tertarik kepada stimulus
3) *Evaluation* : orang mulai menimbang-nimbang baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4) *Trial* : orang mulai mencoba perilaku baru

5) *Adoption* : orang tersebut telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus

c. Perilaku Pegawai Perencana

Kelancaran tugas umum pemerintahan dan pembangunan sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan pengabdian aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara harus berbakti pada bangsa dan negara, serta bertugas memberikan pelayanan yang terbaik, adil, dan merata kepada masyarakat. Agar mampu melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna, Pegawai Negeri Sipil memerlukan pembinaan secara terus menerus, berkesinambungan, dan memerlukan suatu pedoman perilaku/kode etik. Pembinaan jiwa korps akan berhasil dengan baik apabila diikuti dengan pelaksanaan dan penerapan aturan perilaku dalam kehidupan sehari-hari Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil selain memiliki hak-hak sebagai pegawai, juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi, termasuk di dalamnya adalah tuntutan untuk berperilaku sesuai dengan etika yang baik guna menjaga citra PNS.

Berdasarkan Peraturan Menteri PPN / Kepala Bappenas Nomor 9 tahun 2016, tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Perencanaan Pembangunan Nasional dapat dirumuskan perilaku pegawai perencanaan adalah :

1) mengutamakan pelaksanaan kewajiban;
2) memelihara dan menjaga hubungan yang kondusif dan harmonis dengan sesame perencana dan pihak lain secara hirarkis structural maupun fungsional;
3) memberitahukan kepada atasan langsungnya mengenai penugasan dari pihak lain yang akan dan telah dilaksanakan, baik sendiri atau bersama orang lain, dalam hubungannya dengan tugas kedinasan;
4) menyusun perencanaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perencanaan Pembangunan nasional dan ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya;
5) melibatkan pemangku kepentingan terkait dalam proses penyusunan
6) perencanaan berlandaskan asas netralitas dan objektifitas;
7) menyusun perencanaan pembangunan dengan didukung data dan informasi yang memadai;
8) memberikan pendampingan, konsultasi dan fasilitasi dalam kegiatan perencanaan kepada pihak yang membutuhkan;
9) meningkatkan kompetensi dan keahlian di bidang perencanaan;
10) memelihara dan menjaga hubungan yang kondusif dan harmonis dengan sesama perencana dan pihak lain secara hirarkis structural maupun fungsional.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pegawai Perencana yang berperilaku sesuai dengan perilaku perencana diharapkan mampu untuk mewujudkan prinsip-prinsip kerja yang sehat, profesional dan terpenuhinya pengendalian pekerjaan, sehingga mengarah kepada terwujudnya kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Perencana.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Menurut Green (2000), perilaku dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu: faktor predisposisi (predisposing factor), faktor pemungkin (enabling factor), dan faktor penguat (reinforcing factor) (Notoatmodjo, 2003; Green, 2000).

1) Faktor-faktor predisposisi (*predisposing factor*) terwujud dalam:

a) Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari tahu yang terjadi melalui proses sensori khususnya mata dan telinga terhadap obyek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbetuknya perilaku terbuka (overt behavior). Perilaku yang didasari pengetahuan umumnya bersifat langgeng (Sunaryo, 2004; Notoatmodjo, 2003).

b) Sikap

Sikap adalah respon tertutup seseorang terhadap suatu stimulus atau obyek baik yang bersifat intern maupun ekstern sehingga manifestasinya tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tertutup tersebut. Sikap secara realitas menunjukkan adanya kesesuaian respon terhadap stimulus tertentu (Sunaryo, 2004; Purwanto, 1999). Tingkatan respon adalah menerima (receiving), merespon (responding), enghargai (valuing), dan bertanggung jawab (responsible) (Sunaryo, 2004; Purwanto, 1999).

c) Nilai-nilai

Nilai-nilai atau norma yang berlaku akan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai atau norma yang telah melekat pada diri seseorang (Green, 2000).

d) Kepercayaan

Seseorang yang mempunyai atau meyakini suatu kepercayaan tertentu akan mempengaruhi perilakunya dalam menghadapi suatu penyakit yang akan berpengaruh terhadap kesehatannya (Green, 2000).

e) Persepsi

Persepsi merupakan proses yang menyatu dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap rangsang yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan respon yang menyeluruh dalam diri individu. Oleh karena itu dalam penginderaan orang akan mengaitkan dengan stimulus,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sedangkan dalam persepsi orang akan mengaitkan dengan obyek. Persepsi pada individu akan menyadari tentang keadaan sekitarnya dan juga keadaan dirinya. Orang yang mempunyai persepsi yang baik tentang sesuatu cenderung akan berperilaku sesuai dengan persepsi yang dimilikinya (Sunaryo, 2004; Notoatmodjo, 2003).

2) Faktor-faktor pendukung(*enabling factor*)

Faktor pendukung merupakan faktor pemungkin. Faktor ini bias sekaligus menjadi penghambat atau mempermudah niat suatu perubahan perilaku dan perubahan lingkungan yang baik (Green, 2000). Faktor pendukung (*enabling factor*) mencakup ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas. Sarana dan fasilitas ini pada hakekatnya mendukung atau memungkinkan terwujudnya suatu perilaku, sehingga disebut sebagai faktor pendukung atau faktor pemungkin.

3) Faktor-faktor pendorong (*reinforcing factor*)

Faktor-faktor pendorong (*reinforcing factor*) merupakan penguat terhadap timbulnya sikap dan niat untuk melakukan sesuatu atau berperilaku. Suatu pujian, sanjungan dan penilaian yang baik akan memotivasi, sebaliknya hukuman dan pandangan negatif seseorang akan menjadi hambatan proses terbentuknya perilaku. Hal yang paling berpengaruh terhadap perubahan perilaku perawat adalah motivasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting membentuk tindakan seseorang (overt behapiour)dan pengetahuan memegang penting dalam penentuan sikap, karena itu pengetahuan yang dimiliki perencana mempunyai pengaruh terhadap perencaan yang dihasilkan (Notoatmodjo, 2010)

Pengetahuan adalah hasil dari tahu yang terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Menurut pengalaman dan hasil penelitian Rogers dalam Notoatmodjo (2010), bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan bersifat langgeng (long lasting) dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Selain itu pengetahuan juga merupakan tahap awal dalam adopsi perilaku baru sebelum terbentuknya sikap terhadap objek baru yang dihadapinya.

Menurut Notoatmodjo (2010), pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan yang tercakup didalam domain kognitif mempunyai tingkatan, yaitu:

a. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya termasuk kedalam tingkatan pengetahuan ini

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

adalah mengingat kembali (*recall*) terhadap sesuatu yang spesifik dari suatu bahan yang dipelajari atau rangsangan yang diterima.

b. Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan dengan benar tentang objek yang ingin diketahui. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

c. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi yang sebenarnya. Mengaplikasikan berarti dapat menerapkan atau menggunakan hukum-hukum, rumus-rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam kehidupan sehari-hari.

d. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen tetapi masih didalam satu struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja seperti menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memilahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Sikap

Sikap adalah Tanggapan atau respon terhadap perilaku dengan menerima dan menghargai seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap sebagai suatu kesatuan kognisi yang mempunyai valensi dan akhirnya berintegrasi ke dalam pola yang lebih luas. Dari sudut motivasi, sikap merupakan suatu keadaan kesediaan untuk bangkitnya motif. Sikap belum merupakan tindakan/aktivitas, melainkan berupa kecendrungan (*tendency*) dan predisposisi tingkah laku. (Azwar, 2009).

Apabila individu berada dalam situasi yang betul-betul bebas dari berbagai bentuk tekanan atau hambatan yang dapat mengganggu ekspresi sikapnya maka dapat diharapkan bahwa bentuk-bentuk perilaku yang ditampakkannya merupakan ekspresi sikap yang sebenarnya. Artinya, potensi reaksi sikap yang sudah terbentuk dalam diri individu itu akan muncul berupa perilaku aktual sebagai cerminan sikap yang sesungguhnya terhadap sesuatu. Sebaliknya jika individu mengalami atau merasakan hambatan yang dapat mengganggu kebebasannya dalam mengatakan sikap yang sesungguhnya atau bila individu merasakan ancaman fisik maupun ancaman mental yang dapat terjadi pada dirinya sebagai akibat pernyataan sikap yang hendak dikemukakan maka apa yang diekspresikan oleh individu sebagai perilaku lisan atau perbuatan itu sangat mungkin tidak sejalan dengan sikap hati nuraninya, bahkan dapat sangat bertentangan dengan apa yang dipegangnya sebagai suatu keyakinan. Semakin kompleks situasinya dan semakin banyak faktor yang menjadi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pertimbangan dalam bertindak maka semakin sulitlah mempediksikan perilaku dan semakin sulit pula menafsirkannya sebagai indikator (Azwar, 2009).

Pengukuran sikap menurut Azwar (2009), dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Secara langsung dapat ditanyakan bagaimana pendapat atau pernyataan responden terhadap suatu objek. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah kedalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan jawaban setiap item instrumen yang mengunakan skala Likert mempunyan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

4. Disiplin

a. Definisi Disiplin

1) Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2) Nitisemito (1996), Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai 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.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, pengertian disiplin yang sesuai dengan tempat penelitian adalah pengertian disiplin menurut Hasibuan (2006), pengertian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

b. Karakteristik Disiplin

Menurut Levine (1980), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut melakukan :

1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja,sampai dengan jam pulang kerja.

2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku

Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksidari atasan.

3) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan

Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

c. Indikator Disiplin

Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang relevan tentang Perilaku Pegawai Perencana terhadap perencanaan pembangunan adalah :

1. Prasetyo (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang disebarkan kepada 50 responden. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Pembangunan Daerah (BPD). Sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus yaitu dengan cara memilih sekelompok subyek penelitian berdasarkan ciri-ciri atau seluruh populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path*

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Analysis). Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya kerja (Eksplisit) maupun Budaya kerja (implisit) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD).

2. Suharyat (2009) yang meneliti Hubungan Sikap, Minat dan Perilaku Manusia, Sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan dan berdampak sebagai berikut: 1) Perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. 2) Perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tetapi juga oleh norma-norma subjektif yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. 3) Sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu. Sikap spesifik yang dapat mempengaruhi perilaku adalah sikap sosial yang dinyatakan dengan cara berulang-ulang pada kegiatan yang sama atau lebih lazimnya disebut kebiasaan, motif merupakan dorongan, keinginan dan hasrat yang berasal dari dalam diri, nilai-nilai merupakan norma-norma subjektif sedangkan kekuatan pendorong dan kekuatan penahan adalah berupa nasihat atau penyuluhan dan informasi.
3. Rosna (2014) yang meneliti Perilaku Aparatur Pelayanan Publik Pada Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjungpinang Timur. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana perilaku aparatur dalam memberikan pelayanan publik pada Kelurahan Melayu Kota Piring. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

yakni berupaya mencari faktor dan fakta yang menjadi masalah dalam perilaku aparatur pelayanan publik. Kemudian data yang diperoleh dianalisis berdasarkan konsep ilmiah. Data yang diperoleh menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan hasil perilaku aparatur dalam memberikan pelayanan belum terlihat secara maksimal dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

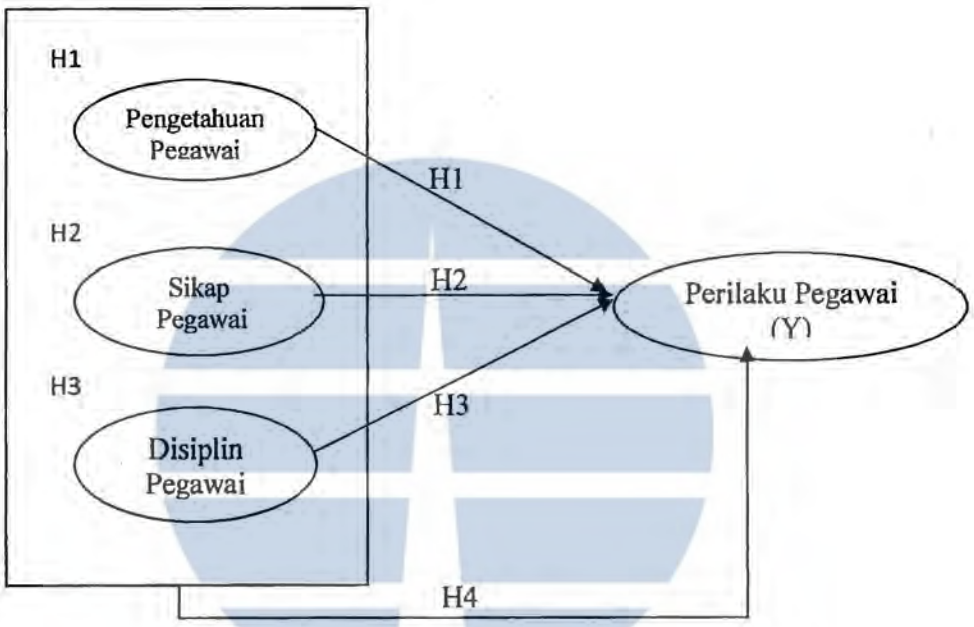
C. Kerangka Berfikir

Untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah perlu adanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan sudah seharusnya di dukung dengan perilaku pegawai yang baik. Dalam hal ini perilaku pegawai perencana diartikan sebagai respon dalam bentuk tindakan nyata yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja perencanaan. Pegawai Perencana yang berperilaku sesuai dengan perilaku perencana diharapkan mampu untuk mewujudkan prinsip-prinsip kerja yang sehat, profesional dan terpenuhinya pengendalian pekerjaan, sehingga mengarah kepada terwujudnya kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Perencana.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi Prilaku Pegawai Perencana dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu: faktor predisposisi (*predisposing factor*), faktor pemungkin (*enabling factor*), dan faktor penguat (*reinforcing factor*) (Notoatmodjo, 2010). Pada penelitian difokuskan pada faktor predisposisi yang merupakan bersumber dari pegawai itu sendiri, yaitu

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengetahuan pegawai tentang perencanaan daerah, sikap pegawai terhadap perencanaan pembangunan daerah dan kedisiplinan pegawai. Gambaran karangka berfikir dari penelitian ini tergambar pada gambar 2.1.



Gambar 2.1. Skema Kerangka Berfikir Penelitian.

D. Hipotesis

H1 : Ada pengaruh Pengetahuan dengan perilaku pegawai terhadap perencanaan di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

H2 : Ada pengaruh sikap dengan perilaku pegawai terhadap perencanaan di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

H3 : Ada pengaruh tingkat kedisiplinan pegawai dengan perilaku pegawai terhadap perencanaan di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

H4 : Ada pengaruh secara bersama-sama Pengetahuan, sikap dan tingkat kedisiplinan pegawai dengan perilaku pegawai terhadap perencanaan di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *exsplanatory research* atau *confirmotory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan

Obyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau. Dengan variabel bebas yaitu pengetahuan pegawai, Sikap Pegawai dan disiplin pegawai dan sebagai variabel terikat adalah Perilaku Pegawai Perenanaan terhadap perencanaan pembangunan.

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Umar H (2003 : 11) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk di gunakan sebagai anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang berjumlah 44 orang.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006 : 131) yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi bisa kurang 100 lebih baik diambil seluruhnya. Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah hanya berjumlah 44 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa angket/kuisoner yang digunakan untuk mengukur variable tingkat pendidikan, kompentensi, disiplin pegawai, dan kinerja serta mengadopsi penelitian sebelumnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Jenis skala likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2014:134). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skore Penilaian Kuesioner

NO.	Kriteria	Singkatan	Skore
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Skala Likert

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil (Arikunto, 2006:162).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya yang sesuai menurut responden pada kolom jawaban yang disediakan.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau per variabel. Tujuannya dilakukan analisis deskriptif dengan menggunakan tehnik statistik adalah untuk meringkas data agar menjadi mudah dilihat dan bisa dimengerti. Analisis data yang paling sederhana dan sering digunakan oleh peneliti atau pengembang adalah menganalisis data yang ada dengan menggunakan prinsip-prinsip deskriptif. Dengan menganalisis secara deskriptif ini mereka dapat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mempresentasikan secara ringkas, sederhana, dan lebih mudah dimengerti. Yang termasuk analisis deskriptif pada umumnya termasuk mengukur tendensi sentral, mengukur variabilitas, mengukur hubungan, mengukur perbandingan dan mengukur posisi suatu skor. Fungsi deskripsi data adalah untuk mengadministrasikan dan menampilkan ringkasan yang ada sehingga memudahkan pembaca lain mengerti substansi dan makna dari tampilan data tersebut.

2. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur. Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan rumus Pearson Product Moment (Arikunto, 2006 : 170). Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas dengan kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah jika signifikan (*probbability*) *correlation person* dibawah nilai $\alpha \leq 0{,}05$ berarti butir pertanyaan itu valid, dan jika signifikan *(probability) correlation person* diatas 0,05 berarti butir pertanyaan itu tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Ungkapan yang mengatakan bahwa instrument harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2002). Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode Alpha Cronbach. Menurut Sekaran (2006 : 182) suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai Croncbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Croncbach Alpha (α) nya kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005 : 18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing- masing variabel memenuhi asumsi normalitas,maka secara simultan variabel- variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogrov-Smirnov Test adalah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sebagai berikut jika siginifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Sebuah penelitian yang baik bisa lolos dari uji asumsi klasik, salah satunya adalah lolos uji multikolineritas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka penelitian itu dinamakan terjadi masalah multikol. Untuk mengetahui apakah penelitian ini bebas dari uji multikolineritas, bisa dideteksi dengan melihat nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflaction Factor). Jika nilai TOL (tolerance) lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolineritas. Dan jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada masalah multikol. Artinya penelitian ini lulus uji asumsi klasik.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual. Untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melakukan analisis residual yaitu dengan melihat scatter plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah : Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratut (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokerelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear terdapat korelasi antara variabel pengganggu pada periode t dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi, maka digunakan Durbin Watson Test. Kriteria pada DW test (Gujarati, 1999 : 205) adalah : jika DW berada diantara DU dan 4-DU, maka Ho diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut dan jika DW berada diantara 0 dan DL atau 4-DL dan 4, maka Ho ditolak artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut. jika DW berada diantara DL dan DU atau 4-DL dan 4-DU, maka uji ini tidak konklusif. Artinya tidak dapat ditentukan apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu perilaku pegawai perencana (Y) terhadap perencanaan pembangunan dan tiga variabel independen yaitu pengetahuan (X1), sikap (X2) dan disiplin (X3) dengan persamaan :

$$Y=\beta_0 + \beta_1.X1+ \beta_2.X2+ \beta_3.X3$$

Ket :

Y : Perilku Pegawai
X1 : Pengetahuan Pegawai
X2 : Sikap pegawai
X3 : Disiplin Pegawai
β : Konstanta

a) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent (Nugroho, 2005). Nilai t hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS) dan bisa juga menghitung secara manual. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan apabila t hitung < dari t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Atau dengan kriteria pengujiannya adalah jika nilai *p-value* lebih kecil dari pada α maka ada pengaruh signifikansi.

b) Uji F

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent (Nugroho, 2005). Nilai F hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS) dan bisa juga menghitung secara manual. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan dan apabila F hitung < dari F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Atau dengan kriteria pengujiannya adalah jika nilai *p-value* lebih kecil dari pada α maka ada pengaruh signifikansi.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabeldependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011). Dalam penilitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk melihat koefisien determinasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan

Berdasarkan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan Kota Lubuklinggau, Susunan Organisasinya sebagai berikut:

a. Badan;

b. Sekretariat, membawahkan:

   1. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
   2. Sub Bagian Keuangan; dan
   3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

c. Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial, membawahkan:

   1. Sub Bidang Pemerintahan Umum;
   2. Sub Bidang Kesejahteraan Sosial; dan
   3. Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

d. BidangSumber Daya Manusia dan Pariwisata, membawahkan:

   1. Sub Bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
   2. Sub Bidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga; dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan.

e. BidangPerekonomian dan Sumber Daya Alam, membawahkan :

1. Sub Bidang Penanaman Modal dan Tenaga Kerja;
2. Sub Bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan; dan
3. Sub Bidang Energi dan Sumber Daya Alam.

f. BidangSarana Prasarana dan Pengembangan Wilayah, membawahkan:

1. Sub Bidang Prasarana dan Penatagunaan Tanah;
2. Sub Bidang Perumahan, Permukiman dan Lingkungan Hidup; dan
3. Sub Bidang Informasi Pembangunan.

g. UPTB; dan

h. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Tugas Dan Fungsi

Badan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakanfungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dibidang perencanaan, penelitian dan pengembangan. Fungsinya sebagai berikut :

a. perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi serta pembinaan di bidang perencaan, penelitian dan pengembangan daerah;

b. pelaksanaan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi serta pembinaan di bidang penyusunan rencana pembangunan daerah, Kebijakan Umum

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Anggaran,Prioritas Plafon Anggaran Sementara, pengembangan wilayah strategis, kerjasama antar daerah, penelitian dan pengembangan;

c. pelaksanaan penyediaan data, informasi dan laporan hasil pembangunan Daerah;
d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di di bidang perencaan, pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;
e. pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya;dan
f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsinya.

Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program serta melaksanakan urusan kesekretariatan untuk menunjang tugas dan fungsi seluruh organisasi di lingkungan Badan. Untuk melaksanakan tugas, Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. melaksanakan koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
b. penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, keuangan, rumah tangga, perlengkapan dan hubungan masyarakat;
c. pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi, integrasi dan kompilasi di bidangperencanaan, penelitian dan pengembangan Daerah;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

d. pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan integrasi dan kompilasi di bidang pengendalian, evaluasi dan pelaporan pembangunan Daerah;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaanfungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknisdi bidangperencanaan dan evaluasi;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan progam Badan;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporam program Badan;
d. pelaksanaan integrasi dan kompilasi pelaksanaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan pembangunan Daerah;
e. pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang keuangan;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang tata usaha keuangan;

c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang tata usaha keuangan;

d. pengendalian pelaksanaan tata usaha keuangan;

e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan

f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknisdi bidang umum dan kepegawaian;

b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang administrasi umum, kehumasan, rumah tangga dan kepegawaian;

c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisidi bidang administrasi umum, kehumasan, rumah tangga dan kepegawaian;

d. pengendalian pelaksanaan administrasi umum, kehumasan, rumah tangga dan kepegawaian;

e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan

f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial

Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosialmempunyai tugas menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan fungsi penunjang perencanaan di bidang pemerintahan Umum, Kesejahteraan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat. Untuk melaksanakan, bidangPemerintahan dan Kesejahteraan Sosial mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. memverifikasi penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknisdi bidangpemerintahan dan kesejahteraan sosial;
b. mengkoordinasikan pelaksanaan program penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, di bidang pemerintahan umum, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat;
c. pengawasan dan pengendalian pelaksanaanprogamperencanaan Daerah dan Perangkat Daerah serta enganggaran di bidang pemerintahan umum, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat;
d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah serta penganggaran di bidang pemerintahan umum, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

f. pelaksanaanfungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Pemerintahan Umum, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidangpemerintahan umum;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, ketentraman dan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, unsur staf, keuangan, unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan tugas dan fungsi DPRD;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, ketentraman dan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, unsur staf, keuangan, unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan tugas dan fungsi DPRD;
d. pengendalian pelaksanaan program penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, ketentraman dan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, unsur staf, keuangan, unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan tugas dan fungsi DPRD;

e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Kesejahteraan Sosial, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidangkesejahteraan sosial;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan, sosial serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidangkesehatan, sosial serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
d. pengendalian pelaksanaan program penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidangkesehatan, sosial serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana;

e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat, mempunyai tugas sebagai berikut:

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang pemberdayaan masyarakat;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pemberdayaan masyarakat, serta fungsi penunjang kecamatan;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidangpemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pemberdayaan masyarakat, serta fungsi penunjang kecamatan;
d. pengendalian pelaksanaan program penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidangpemberdayaan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

perempuan dan perlindungan anak, pemberdayaan masyarakat, serta fungsi penunjang kecamatan;

e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Sumber Daya Manusia dan Pariwisata

Bidang Sumber Daya Manusia dan Pariwisata mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan fungsi penunjang perencanaan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga,dan fungsi penelitian dan pengembangan. Untuk melaksanakan tugas, Bidang Sumber Daya Manusia dan Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. memverifikasi penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis bidang Sumber Daya Manusia dan Pariwisata;
b. mengkoordinasikan pelaksanaan program penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, di bidang Sumber Daya Manusia dan Pariwisata
c. pengawasan dan pengendalian pelaksanaan progam penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang Sumber Daya Manusia dan Pariwisata;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah serta penganggaran di bidang Sumber Daya Manusia dan Pariwisata;
e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Pendidikan dan Kebudayaan, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang pendidikan, kebudayaan, perpustakaan dan kearsipan serta fungsi penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan di bidang pendidikan, kebudayaan, perpustakaan dan kearsipan serta fungsi penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
d. pengendalian pelaksanaan program di bidang pendidikan, kebudayaan, perpustakaan dan kearsipan serta fungsi penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sub Bidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk di Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang pariwisata dan kepemudaan dan olahraga;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pariwisata dan kepemudaan dan olahraga;
d. pengendalian pelaksanaan program di bidang pariwisata dan kepemudaan dan olahraga;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang penelitian dan pengembangan Daerah;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang fungsi penunjang penelitian dan pengembangan Daerah;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang fungsi penunjang penelitian dan pengembangan Daerah;
d. pengendalian pelaksanaan program di bidang fungsi penunjang penelitian dan pengembangan Daerah;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Perekonomian dan Sumberdaya Alam

Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan dibidang penanaman modal dan tenaga kerja, koperasi usaha kecil menengah dan perindustrian perdagangan serta energi dan sumber daya alam. Untuk melaksanakan tugas, bidang Perekonomian dan Sumberdaya Alam mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. memverifikasi penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknisdi bidang perekonomian dan sumberdaya alam;
b. mengkoordinasikan pelaksanaan program penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah dan penganggaran di bidang perekonomian dan sumberdaya alam;
c. pengawasan dan pengendalian pelaksanaan progam penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang Perekonomian dan Sumberdaya Alam;
d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah serta penganggaran di bidang Perekonomian dan Sumberdaya Alam;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Penanaman Modal dan Tenaga Kerja, mempunyai tugas sebagai berikut:

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidangPenanaman Modal dan Tenaga Kerja;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidangPenanaman Modal dan Tenaga Kerja;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidangPenanaman Modal dan Tenaga Kerja;
d. pengendalian pelaksanaan program di bidangPenanaman Modal dan Tenaga Kerja;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas sebagai berikut:

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang koperasi, usaha kecil menengah, perindustrian dan perdagangan;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang koperasi, usaha kecil menengah, perindustrian dan perdagangan;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang koperasi, usaha kecil menengah, perindustrian dan perdagangan;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

d. pengendalian pelaksanaan program di bidang koperasi, usaha kecil menengah, perindustrian dan perdagangan;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Energi dan Sumber Daya Alam mempunyai tugas sebagai berikut:

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidangenergi dan sumber daya alam;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidangenergi dan sumber daya mineral, pangan, pertanian dan perikanan;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidangenergi dan sumber daya mineral, pangan, pertanian dan perikanan;
d. pengendalian pelaksanaan program di bidangenergi dan sumber daya mineral, pangan, pertanian dan perikanan;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Prasarana dan Pengembangan Wilayah

Bidang Prasarana dan Pengembangan Wilayahmempunyai tugas menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan dibidang prasarana dan penatagunaan tanah, perumahan, pemukiman,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan lingkungan hidup serta informasi pembangunan. Untuk melaksanakan tugas, Bidang Prasarana dan Pengembangan Wilayah mempunyai fungsi :

a. memverifikasi penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknisdi bidang Prasarana dan Pengembangan Wilayah;
b. mengkoordinasikan pelaksanaan program penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang prasarana dan pengembangan wilayah;
c. pengawasan dan pengendalian pelaksanaan progam penyusunan dokumen perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidangprasarana dan pengembangan wilayah;
d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan Daerah dan Perangkat Daerah serta penganggaran di bidang prasarana dan pengembangan wilayah;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Prasarana dan Penatagunaan Tanah mempunyai tugas:

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidangprasarana dan penatagunaan tanah;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidangpekerjaan umum dan penataan ruang, pertanahan dan perhubungan;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidangpekerjaan umum dan penataan ruang, pertanahan dan perhubungan;
d. pengendalian pelaksanaan program di bidangpekerjaan umum dan penataan ruang, pertanahan dan perhubungan;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Perumahan, Permukiman, dan Lingkungan Hidup mempunyai tugas :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang perumahan, permukiman, dan lingkungan hidup;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang perumahan dan kawasan pemukiman dan lingkungan hidup;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perumahan dan kawasan pemukiman dan lingkungan hidup;
d. pengendalian pelaksanaan program di bidang perumahan dan kawasan pemukiman dan lingkungan hidup;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

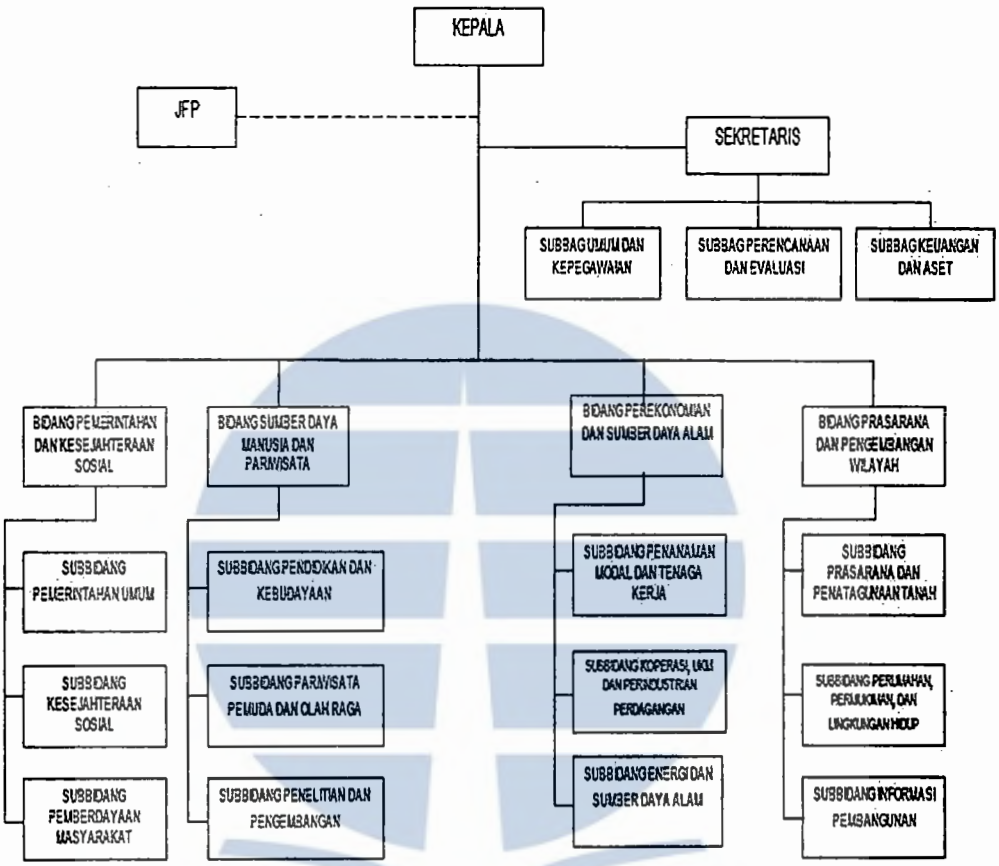
Sub BidangInformasi Pembangunan mempunyai tugas :

a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang informasi pembangunan;
b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang komunikasi dan informatika serta statistik dan persandian;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang komunikasi dan informatika serta statistik dan persandian;
d. pengendalian pelaksanaan program di bidang komunikasi dan informatika serta statistik dan persandian;
e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data hasil penelitian terhadap variabel- variabel penelitian. Data hasil penelitian berupa skor yang diambil dari hasil pengamatan terhadap Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau dengan metode penyebaran kuesioner terhadap responden sebagai dasar untuk menganalisis lebih lanjut penelitian ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian.

1. Varibel Perilaku Pegawai (Y)

Data perilaku pegawai didapat dari hasil jawaban terhadadap kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyatan dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah sekor untuk kinerja sebesar 10 – 50. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 40 – 48 dengan rata-rata 42,636 dengan standar deviasi 2,0696. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.1.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y)

Skor	Frekuensi	Kumulatif	%	% Kumulatif
40	1	1	2,27%	2,27%
41	18	19	40,91%	43,18%
42	8	27	18,18%	61,36%
43	6	33	13,64%	75,00%
44	2	35	4,55%	79,55%
45	1	36	2,27%	81,82%
46	6	42	13,64%	95,45%
47	1	43	2,27%	97,73%
48	1	44	2,27%	100,00%

Dari tabel diatas didapat bahwa skor 41 merupakan skor terbanyak berjumlah 18 responden (40,91%). Untuk skor dibawah 42,636 (<42,636) berjumlah 27 responden (61,36%) sedangkan skor diatas 42,636 (>42,636) berjumlah 17 responden (38,64%).

2. Varibel Pengetahuan Pegawai (X1)

Data pengetahuan pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyatan dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah sekor untuk tingkat pendidikan sebesar 10 – 50. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 32 – 48 dengan rata-rata 39.364 dengan standar deviasi 3.871. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.2

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Pengetahuan Pegawai (X1)

Skor	Frekuensi	Kumulatif	%	% Kumulatif
32	1	1	2,27%	2,27%
34	2	3	4,55%	6,82%
35	2	5	4,55%	11,36%
36	5	10	11,36%	22,73%
37	6	16	13,64%	36,36%
38	8	24	18,18%	54,55%
40	8	32	18,18%	72,73%
41	2	34	4,55%	77,27%
44	3	37	6,82%	84,09%
45	3	40	6,82%	90,91%
46	2	42	4,55%	95,45%
47	1	43	2,27%	97,73%
48	1	44	2,27%	100,00%

Dari tabel diatas didapat bahwa skor 38 merupakan skor terbanyak berjumlah 8 responden (18,18%) dan skor 40 berjumlah 8 responden (18,18%). Untuk skor dibawah 39.364 (<39.364) berjumlah 24 responden (54,55%) sedangkan skor diatas 39.364 (>39.364) berjumlah 20 responden (45,45%).

3. **Varibel Sikap Pegawai (X2)**

Data sikap pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyatan tentang persepsi pegawai tentang sikap dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah sekor untuk kompetensi sebesar 10 – 50. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 36 – 49 dengan rata-rata 39.954 dengan standar deviasi 3.057. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.3

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Sikap Pegawai (X2)

Skor	Frekuensi	Kumulatif	%	% Kumulatif
36	2	2	4,55%	4,55%
37	8	10	18,18%	22,73%
38	9	19	20,45%	43,18%
39	7	26	15,91%	59,09%
40	2	28	4,55%	63,64%
41	3	31	6,82%	70,45%
42	3	34	6,82%	77,27%
43	2	36	4,55%	81,82%
44	5	41	11,36%	93,18%
45	1	42	2,27%	95,45%
46	1	43	2,27%	97,73%
49	1	44	2,27%	100,00%

Dari tabel 2 diatas didapat bahwa skor 38 merupakan skor terbanyak berjumlah 9 responden (20,45%). Untuk skor dibawah 39.954 (<39.954) berjumlah 26 responden (59,09%) sedangkan skor diatas 39.954 (>39.954) berjumlah 18 responden (40,81%).

4. **Varibel Disiplin Pegawai (X3)**

Data disiplin pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyatan tentang persepsi pegawai tentang disiplin dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah sekor untuk disiplin sebesar 10 – 50. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 36 – 46 dengan rata-rata 40.409 dengan standar deviasi 2.847. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.4

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X3)

Skor	Frekuensi	Kumulatif	%	% Kumulatif
36	1	1	2,27%	2,27%
37	8	9	18,18%	20,45%
38	4	13	9,09%	29,55%
39	6	19	13,64%	43,18%
40	7	26	15,91%	59,09%
41	3	29	6,82%	65,91%
42	3	32	6,82%	72,73%
43	4	36	9,09%	81,82%
44	3	39	6,82%	88,64%
45	3	42	6,82%	95,45%
46	2	44	4,55%	100,00%

Dari tabel diatas didapat bahwa skor 37 merupakan skor terbanyak berjumlah 8 responden (18,18%). Untuk skor dibawah 40,409 (<40,409) berjumlah 26 responden (59,09%) sedangkan skor diatas 40.409 (>40.409) berjumlah 18 responden (40,91%).

5. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui dan memastikan bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk diproses ke tahap selanjutnya.

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi Person antar masing-masing pernyataan atau pertanyaan dengan skor total. Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas dengan kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah jika signifikan (*probbability*) *correlation person* dibawah nilai $\alpha \leq 0,05$ berarti butir pertanyaan itu valid, dan jika signifikan (probability)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

correlation person diatas 0,05 berarti butir pertanyaan itu tidak valid.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Pernyataan/ Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig	Valid / Tidak
Varibel Pengetahuan			
Pernyataan 1	0,527	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,560	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,611	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,650	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,433	0,003	Valid
Pernyataan 6	0,444	0,003	Valid
Pernyataan 7	0,743	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,484	0,001	Valid
Pernyataan 9	0,471	0,001	Valid
Pernyataan 10	0,526	0,000	Valid
Varibel Sikap			
Pernyataan 1	0,445	0,002	Valid
Pernyataan 2	0,634	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,495	0,001	Valid
Pernyataan 4	0,501	0,001	Valid
Pernyataan 5	0,683	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,560	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,540	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,423	0,004	Valid
Pernyataan 9	0,387	0,010	Valid
Pernyataan 10	0,651	0,000	Valid
Varibel Disiplin			
Pernyataan 1	0,560	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,384	0,010	Valid
Pernyataan 3	0,558	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,536	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,428	0,004	Valid
Pernyataan 6	0,433	0,003	Valid
Pernyataan 7	0,445	0,002	Valid
Pernyataan 8	0,683	0,000	Valid
Pernyataan 9	0,511	0,000	Valid
Pernyataan 10	0,417	0,005	Valid
Varibel Perilaku			
Pernyataan 1	0,458	0,002	Valid
Pernyataan 2	0,388	0,009	Valid
Pernyataan 3	0,339	0,025	Valid
Pernyataan 4	0,521	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,435	0,003	Valid
Pernyataan 6	0,717	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,476	0,001	Valid
Pernyataan 8	0,346	0,021	Valid
Pernyataan 9	0,564	0,000	Valid
Pernyataan 10	0,527	0,000	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel semua pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid dengan dasar keputusan nilai signifikan < 0,05 atau dengan membandingkan nilai "r_{xy} *tabel*" jika nilai r_{xy}*pearson*>r_{xy} *tabel* maka item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid. Berdasakan jumlah responden dan derajat significan maka didapat nilai r_{xy} *tabel* = 0,206.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha Cronbach. Dengan ketentuan suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai Croncbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Croncbach Alpha (α) nya kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.Hasil uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Croncbach Alpha (α)	Reliabel / Tidak
Variabel Pengetahuan	0,737	Reliabel
Variabel Sikap	0.710	Reliabel
Variabel Disiplin	0.665	Reliabel
Variabel Perilaku	0.604	Reliabel

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel dinyatakan reabel dengan dasar keptusan nilai Croncbach Alpha> 0,6.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan denganmenggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas,maka secara simultan variabel- variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogrov-Smirnov Test adalah sebagai berikut jika siginifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	Significan	Normal / Tidak
Variabel Pengetahuan	1,215	0,104	Normal
Variabel Sikap	1,400	0,055	Normal
Variabel Disiplin	0,982	0,290	Normal
Variabel Perilaku	1,404	0,053	Normal

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel dinyatakan memiliki destribusi normal dengan dasar keptusan nilai significan Kolmogrov-Smirnov > 0,05.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

d. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka penelitian itu dinamakan terjadi masalah multikolinier. Pada penelitian ini uji multikolinier dilakukan dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) atau VIF (*Variance Inflaction Factor*). Jika nilai TOL (*tolerance*) lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolineritas atau jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada masalah multikolinier.Hasil uji multikolinier dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinier

Variabel	TOL	VIP	Multikolinier / Tidak
Variabel Pengetahuan	0,551	1,816	Tidak
Variabel Sikap	0,526	1,901	Tidak
Variabel Disiplin	0,586	1,708	Tidak

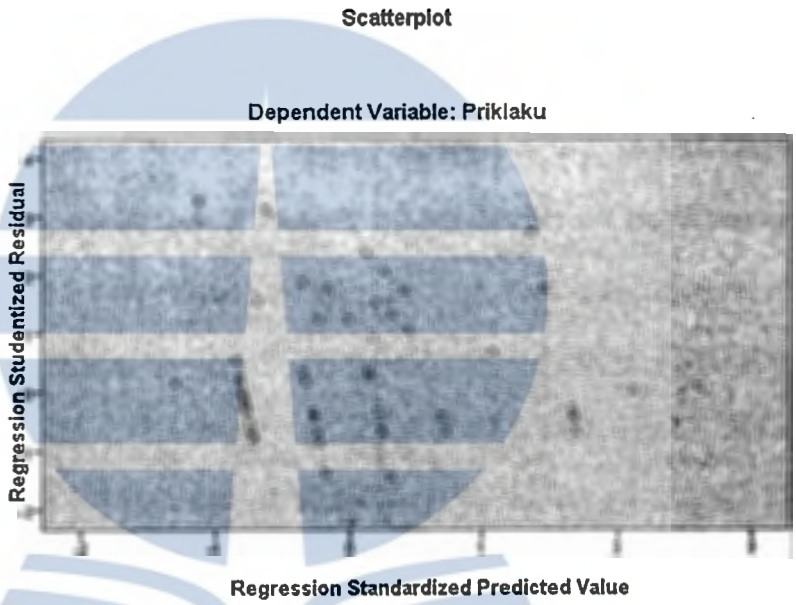
Dari tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel tidak mengalami gejalah mutikolinier dengan dasar keputusan nilai TOL> 0,1 atau nilai VIP < 10.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual. Pada penelitian ini untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan melakukan analisis residual yaitu dengan melihat *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika ada pola tertentu,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratut (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2. *Scatterplot*analisis Residual

Dari gambar2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar merata dan terpusat pada titik asal (0,0) hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi gejalah heterokedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini untuk menguji autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test*. Dengan kriteria uji

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sebagai berikut jika DW berada diantara DU dan 4-DU, maka Ho diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut dan jika DW berada diantara 0 dan DL atau 4-DL dan 4, maka Ho ditolak artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut. jika DW berada diantara DL dan DU atau 4-DL dan 4-DU, maka uji ini tidak konklusif. Artinya tidak dapat ditentukan apakah terjadi autokorelasi atau tidak. Jumlah responden dalam penelitian ini n = 44 dan jumlah variabel k = 3 sehingga didapat DL= 1,3663 dan DU = 1,6632 sehingga didapat 4-DU = 2,3368 dan 4-DL = 2,6337 sedangkan hasil DW test = 1,851. Nilai DW berada di antara DU dan 4-DU hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Y) dan tiga variabel independen yaitu Pengetahuan Pegawai (X1), Sikap Pegawai (X2) dan Disiplin (X3). Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.9. Hasil Regresi Linier berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	1,388
Pengetahuan (X1)	0,259
Sikap (X2)	0,302
Disiplin (X3)	0,161

Dari tabel 10 tersebut didapat bahwa konstanta persmaan hasil regresi linier adalah 1,388, koefisien pengetahuan 0,259, koefisien Sikap 0,302 dan koefisien disiplin 0,161 sehingga persmaan hasil regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = 1{,}388 + 0{,}259X1 + 0{,}302X2 + 0{,}161X3$$

Ket:

Y : Perilaku Pegawai

X1 : Pengetahuan Pegawai

X2 : Sikap Pegawai

X3 : Disiplin Pegawai

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Nilai t hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau nilai *p-value*< 0,05. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4.10

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.10. Hasil Uji t

Variabel	T	*P-value*
Konstanta	27,825	0,000
Pengetahuan (X1)	22,871	0,000
Sikap (X2)	20,611	0,000
Disiplin (X3)	10,792	0,000

Dari tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel nilai P-value< 0,05 berdasarkan hal tersebut didapat bahwa variabel pengetahuan (X1), sikap (X2) dan disiplin (X3) berpengaruh signifikan secara parsial.

b. **Pengaruh Pengetahuan (X1) terhadap Perilaku Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat Koefisien pengetahuan (X1) sebesar 0,259 dan p-value uji t 0,000 <0,05 hal ini menunjukan bahwa pengetahuan (X1) berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin pengetahuan akan menambah 0,259 poin perilaku pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa p-value 0,000 <0,05 hal ini menunjukan bahwa Ho1 ditolak dan H1 diterima atau dengan katalain bahwa **Terdapat pengaruh pengetahuan pegawai terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.**

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. **Pengaruh Sikap (X2) terhadap Perilaku Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat Koefisien Sikap (X2) sebesar 0,302 dan *p-value* uji t 0,000 <0,05 hal ini menunjukan bahwa sikap (X2) berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin kompetensi akan menambah 0,302 poin perilaku pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa *p-value* 0,000 <0,05 hal ini menunjukan bahwa Ho2 ditolak dan H2 diterima atau dengan katalain bahwa **Terdapat pengaruh Sikap pegawai terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.**

d. **Pengaruh Disiplin (X3) terhadap Perilaku Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat Koefisien Disiplin (X3) sebesar 0,161 dan *p-value* uji t 0,000 <0,05 hal ini menunjukan bahwa Disiplin (X3) berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin kompetensi akan menambah 0,161 poin perilaku pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa p-value 0,000 <0,05 hal ini menunjukan bahwa Ho3 ditolak dan H3 diterima atau dengan katalain bahwa **Terdapat pengaruh Disiplin pegawai terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.**

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

e. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Nilai F hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila F hitung >F tabel maka Ho4 ditolak dan H4 diterima atau nilai *p-value*< 0,05. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel 4.11

Tabel 4.11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,824	3	0,608	1.339	0,000
	Residual	0,018	40	0,000		
	Total	1,842	43			

Dari tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *P-value* < 0,05 berdasarkan hal tersebut didapat bahwa Ho4 ditolak dan H4 diterima dengan kata lain **terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pengetahuan, sikap dan disiplin pegawai dengan perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.**

f. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel pada penenlitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,995	0,990	0,989	0,02131	1,851

Dari tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,995, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,990. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koesiein determinasi sebesar 0,990 atau sebesar 99%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel pengetahuan, sikap dan disiplin berpengaruh terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau sebesar 99%, dan sisanya 1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan.

Berdasarkan dari hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh pengetahuan, sikap dan disiplin pegawai terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Perilaku Pegawai

Data pengetahuan pegawai diperoleh melalui hasil angket terhadap 44 reponden di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau berdasakar hasil observasi menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau katagori baik.

Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pengetahuan terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengetahuan pegawai (X1) terhadap perilaku pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan tingkat pengetahuan dengan perilaku pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang maka semakin banyak informasi yang diterimanya sehingga semakin banyak perbandingan yang dimiliki sebagai pembanding untuk menentukan perilaku dipergunakan dalam memecahkan permaslahan yang dihadapinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliana (2016) yang meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku pegawai patuh dalam perlindungan diri (APD) di RSU Haji Surabaya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengetahuan terhadap perilaku pegawai.

2. Pengaruh Sikap Pegawai terhadap Perilaku Pegawai

Data sikap pegawai diperoleh melalui hasil angket terhadap 44 reponden di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau berdasakar hasil observasi menunjukkan bahwa sikap pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau katagori baik.

Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sikap terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sikap pegawai (X2) terhadap perilaku pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan sikap dengan perilaku pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi dukungan sikap positif pegawai maka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

semakin tinggi motif seorang pegawai untuk merespon suatu keadaan dalam tindakan nyata atau semakin tinggi motif pegawai tersebut untuk melakukan prilaku sesuai dengan sikap yang ada pada dirinya.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyat (2009) yang meneliti Hubungan Sikap, Minat dan Perilaku Manusia, dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan.

3. Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Perilaku Pegawai

Data disiplin pegawai diperoleh melalui hasil angket terhadap 44 reponden di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau berdasakar hasil observasi menunjukkan bahwa disiplin pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau katagori baik.

Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin pegawai (X3) terhadap perilaku pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Adanya hubungan disiplin dengan perilaku pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal. Disiplin bagi pegawai akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat pegawai dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin guna meningkatkan kinerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Tingkat Disiplin Terhadap Perilaku pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Kota Lubuklinggau maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pengetahuan terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sikap terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara pengetahuan, sikap dan disiplin perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau, memiliki implikasi bahwa variabel pengetahuan, sikap dan disiplin

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berpengaruh terhadap perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

B. Implikasi Managerial

Strategi yang dapat dilakukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau untuk menciptakan perilaku pegawai yang baik dengan meningkatkan pengetahuan pegawai melalui workshop ataupun diklat, melakukan pelatihan terhadap sikap agar tercipta suasana kerja yang kompetitif dan kondusif serta dengan meningkatkan tingkat disiplin pegawai dengan pemberlakukan sanksi dan penghargaan.

C. Saran

Dari hasil dan kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan beberapa saran antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

   Berdasarkan dari uraian hasil penelitian diatas disarankan kepada seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau dapat meningkatkan pengetahuan, bersikap dengan lebih baik dan menanamkan disiplin pegawai dalam diri sendiri sehingga dengan adanya ketiga faktor tersebut dapat menjamin perilaku pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Bagi Instansi

Penelitian ini merupakan sebagai alat evaluasi pegawai khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau dilihat dari pengetahuan, sikap dan disiplin terhadap perilaku pegawai.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain sebagai bahan penelitian yang lebih lanjut yang berpengaruh terhadap perilaku pegawai selain pengetahuan, sikap dan disiplin, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin, 2016, *SikapManusia: Teoridan Pengukurannya*. Yogyakarta: PustakaPelajar.

Daly, Halman (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Propinsi Sulawesi Tengah*. E-Journal Katalogi, vol 3, No 1, Januari 2015, Hal 84-94.

EdiSaputraPakpahan, Siswidiyanto, Sukanto 2014 *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), Jurnal Administrasi Publik (Jap), Vol. 2, No. 1,Hal. 116-121*

Famella, Sri WahyuLelly Hana Setyanti, Ana Mufidah 2015 *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*, Tesis : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (Unej)

Hasbullah.2001. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Hasibuan, S.P Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BumiAksara

Hutapea, Paruliandan NuriannaThoha, 2008, *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Irwanto dan Yatim, D.I. 1991 . *Kepribadian, Keluarga, dan Narkotika : Tinjauan Sosial Psikologis*. Jakarta Penerbit : Arcan.

KhornelisDehotman, 2016 *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal WattamwilDi Provinsi Riau, Jebi (JurnalEkonomi Dan Bisnis Islam)-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016, Hal. 217-234*

Notoatmodjo, S. 2007. PromosiKesehatandanIlmuPerilaku.Jakarta :Rineka. Cipta

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Mathis Robert L dan Jackson John H. 2001.*Human Resoursce Management*, AlihBahasa. Jakarta :SalembaEmpat..

MegaSukmaManggarsari 2015 *PengaruhSikapKerja, MotivasiKerja Dan KomitmenOrganisasiTerhadapKinerjaKaryawanPada PT. PatrinsakaGempol – Pandaan,Pasuruan*, Tesis :JurusanManajemen, FakultasEkonomi, UniversitasNarotama Surabaya

Prawirosentono, Suyadi. (1999). *KebijakanKinerjaKaryawan.*Yogyakarta :Penerbit BPFE-Yogyakarta.

Purwanto. (1999). *Pengantar perilaku manusia untuk keperawatan.* Jakarta :EGC

Saifudin. 2004. *"PengaruhKompetensidanIndependensiTerhadapOpini Audit Going Concern (Studi*Kuasieksperimen*Pada Auditor Dan Mahasiswa)"*.Tesis Program PascaSarjana Magister AkuntansiUniversitasDiponegoro.

Saudagar, F danIdrus, A. (2011).*PengembanganProfesionalitas Guru.* Jakarta: GaungPersada

Septiyani; Lim Sanny 2013 *AnalisisPengaruhKompetensiIndividu Dan MotivasiTerhadapKinerjaKaryawan PT. Beta Setia Mega*, Binus Business Review Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 274-282

Sinambela, LijanPoltak. (2016). *ManajemenSumberDayaManusia.* Jakarta: PT.BumiAksara

Sudarmanto.(2015). *KinerjadanPengembanganKompetensiSDM.* Yogyakarta: PustakaPelajar.

Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk Keperawatan.* Jakarta : EGC

Timpe, A.D. 1992. *Kinerja.* Jakarta. PT. Gramedia

Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi, 2014 *Pendidikan, Pelatihan Dan PenempatanKerjaPengaruhnyaTerhadapKinerjaPegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado*, Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1284-1295

Yunus, Eddy 2012 *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya PabeanTanjung Perak Surabaya,Ekuitas:*

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

JurnalEkonomi Dan Keuangan– Volume 16, Nomor 3, September 2012 : 368 – 387

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA
Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang
Jl. Sultan Muhammad Mansyur, Kec. Ilir Barat I, Bukit Lama, Palembang 30139
Telepon: 0711-443993, 443994, Faksimile: 0711-443992
E-mail: ut-palembang@ut.ac.id

Nomor : 420 /UN31.28/LL/2018 28 Februari 2018
Lamp. : -
Hal. : Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian

Yth. : Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau

Sehubungan dengan rencana kegiatan persiapan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia (MMSDM) UPBJJ-UT Palembang Pokjar Kota Lubuklinggau, kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Azman AD
NIM : 500755422
Judul : Pengaruh Pengetahuan, Sikap, Tingkat Disiplin Terhadap Perilaku Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan di Kota Lubuklinggau
Pembimbing : Dr. Fakhry Zamzam, M.M
Dr. Etty Puji Lestari, M.Si

Bermaksud akan melakukan survey atau pengumpulan data penelitian sesuai dengan judul TAPM tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan dan perkenannya dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau kiranya untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mengadakan pengumpulan data.

Demikian permohonan kami sampaikan kiranya untuk dapat diproses lebih lanjut. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terimakasih.

Plh. Kepala.
Kasubag TU

Drs. H. M Tair Abunaim, MM
NIP 196510291986031001

Tembusan:
1. Wakil Rektor I dan III
2. Kapus PP PPs pada LPPMP
3. Dosen Pembimbing
4. Mahasiswa Ybs

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jl. Garuda No. 10 Kel. Kayu Ara Lubuklinggau Barat I Sum-Sel ☎(0733) 325513 Kode Pos 31615
E-mail : bappeda@lubuklinggau.go.id , Website : www.lubuklinggau.go.id Fax. (0733) 325513

Lubuklinggau, 02 Maret 2018

Nomor : 900/14 /Bappedalitbang/III/2018
Sifat : Biasa
Perihal : Izin Penelitian

Kepada :
Yth. Kepala Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang
di –
PALEMBANG

Menindaklanjuti surat saudara Nomor: 420/UN31.28/LL/2018 tentang Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau sebagai persiapan kegiatan penyusunan akhir mahasiswa Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, atas nama:

1. **Azman A D** **NIM, 500755422**
2. **Hadi Sanjaya** **NIM, 500755526**

Sehubungan hal tersebut diatas maka telah kami setujui untuk melakukan pengumpulan data penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Demikian surat ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BAPPEDALITBANG
Kota Lubuklinggau

PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU BAPPEDALITBANG

Ir. Hj. FARIDA ARIYANI, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP.19600401 198503 2 003

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43657.pdf

KUESIONER

HUBUNGAN PENGETAHUAN, SIKAP,TINGKAT DISIPLIN DENGAN PERILAKU PEGAWAI TERHADAP PERENCANAAN DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA LUBUKLINGGAU

No Responden : (Diisi Peneliti)

Tanggal Pengisian :

A. Data Umum

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Jabatan/ Bidang :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isi Tanggal Pengisian sesuai dengan saat mengisi kuisioner
2. Isi Data umum sesuai dengan keadaan Pegawai
3. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda benar
4. Beri tanda (X) pada jawaban yang anda pilih

C. Perilaku Pegawai

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Saya berperan serta secara aktif dalam penyusunan dokumen perencanaaan					
2. Saya berperan serta secara aktif dalam evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan hasil pembangunan					
3. Saya mempunyai keterbukaan dalam bekerja					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4. Saya menerapkan semangat kerjasama antar rekan kerja					
5. Saya turut serta pada proses penyusunan perencanaan dan evaluasi pembangunan mengacu pada peraturan perudang-undangan yang berlaku					
6. Motivasi pimpinan tidak terlalu mempengaruhi kualitas kerja saya					
7. Saya berkontribusi pada proses penyusunan perencanaan dan evaluasi pembangunan dengan prinsip netralitas dan objektivitas.					
8. Saya selalu mendiskusikan atas permasalahan yang ditemukan dalam penyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja					
9. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan kewenangan yang diberikan					
10. Saya melaksanakan pendampingan, konsultasi dan fasilitasi perencanaan dan evaluasi bagi yang membutuhkan.					

D. Pengetahuan Pegawai

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Mengetahui kewajiban sebagai Perencana pembangunan daerah					
2. Memahami kewajiban sebagai Perencana pembangunan daerah					
3. Mengetahui peraturan perudang-undangan yang berlaku untuk perencanaan					
4. Memahami peraturan perudang-undangan yang berlaku untuk perencanaan					
5. Mengetahui prinsip netralitas dan objektivitas dalam perencanaan					
6. Memahami prinsip netralitas dan objektivitas dalam perencanaan					
7. Mengetahui tata cara dan materi pendampingan, konsultasi dan fasilitasi perencanaan dan evaluasi bagi yang membutuhkan.					
8. Memahami tata cara dan materi pendampingan, konsultasi dan fasilitasi perencanaan dan evaluasi bagi yang membutuhkan.					
9. Memahami tata cara analisis data dan identifikasi permasalahan pembangunan					
10. Mampu menganalisis data dan identifikasi permasalahan pembangunan					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

E. Sikap Pegawai

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Mendukung dalam pelaksanaan kewajiban sebagai perencana					
2. Selalu menunjukkan peningkatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
3. Berperan aktif dalam pelaksanaan kewajiban sebagai perencana					
4. Bekerjasama saya dan rekan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab					
5. Mendukung melaksankan Proses penyusunan perencanaan dan evaluasi pembangunan dengan peraturan perudang-udangan					
6. Melaksanakan Proses penyusunan perencanaan dan evaluasi pembangunan dengan peraturan perudang-udangan					
7. Mendukung melaksankan Proses penyusunan perencanaan dan evaluasi pembangunan dengan Prinsip netralitas dan objektivitas					
8. Melaksanakan Proses penyusunan perencanaan dan evaluasi pembangunan dengan Prinsip netralitas dan objektivitas					
9. Mendukung melaksanakan pendampingan, konsultasi dan fasilitasi perencanaan dan evaluasi bagi yang membutuhkan					
10. Melaksanakan pendampingan, konsultasi dan fasilitasi perencanaan dan evaluasi bagi yang membutuhkan					

F. Disiplin Pegawai

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Tingkat kehadiran					
2. Tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.					
3. Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu					
4. Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
5. Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
6. Melaksanakan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan					
7. Melaksanakan Tugas dan fungsi yang telah ditetapkan					
8. Mematuhi standar kerja yang ada.					
9. Menjaga lingkungan kerja tetap kondusif, tidak melakukan tidakan tidak pantas, menghargai rekan kerja					
10. Mematuhi perintah atasan					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

```
FREQUENCIES VARIABLES=TOTPENG TOTSKP TOTDIS TOTPRILK
  /STATISTICS=STDDEV MEAN

  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet1] D:\tesis msdm\Tesis Azman\data spss azman.sav

Statistics

		TOTPENG	TOTSKP	TOTDIS	TOTPRILK
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0
Mean		39.3636	39.9545	40.4091	42.6364
Std. Deviation		3.87053	3.05724	2.84742	2.06961

Frequency Table

TOTPENG

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	1	2.3	2.3	2.3
	34	2	4.5	4.5	6.8
	35	2	4.5	4.5	11.4
	36	5	11.4	11.4	22.7
	37	6	13.6	13.6	36.4
	38	8	18.2	18.2	54.5
	40	8	18.2	18.2	72.7
	41	2	4.5	4.5	77.3
	44	3	6.8	6.8	84.1
	45	3	6.8	6.8	90.9
	46	2	4.5	4.5	95.5
	47	1	2.3	2.3	97.7
	48	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

TOTSKP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	2	4.5	4.5	4.5
	37	8	18.2	18.2	22.7
	38	9	20.5	20.5	43.2
	39	7	15.9	15.9	59.1
	40	2	4.5	4.5	63.6
	41	3	6.8	6.8	70.5
	42	3	6.8	6.8	77.3
	43	2	4.5	4.5	81.8
	44	5	11.4	11.4	93.2
	45	1	2.3	2.3	95.5
	46	1	2.3	2.3	97.7
	49	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

TOTDIS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	2.3	2.3	2.3
	37	8	18.2	18.2	20.5
	38	4	9.1	9.1	29.5
	39	6	13.6	13.6	43.2
	40	7	15.9	15.9	59.1
	41	3	6.8	6.8	65.9
	42	3	6.8	6.8	72.7
	43	4	9.1	9.1	81.8
	44	3	6.8	6.8	88.6
	45	3	6.8	6.8	95.5
	46	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

TOTPRILK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	2.3	2.3	2.3
	41	18	40.9	40.9	43.2
	42	8	18.2	18.2	61.4
	43	6	13.6	13.6	75.0
	44	2	4.5	4.5	79.5
	45	1	2.3	2.3	81.8
	46	6	13.6	13.6	95.5
	47	1	2.3	2.3	97.7
	48	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=PENG1 PENG2 PENG3 PENG4 PENG5 PENG6 PENG7 PENG8 PENG9 PENG10 TOTPENG
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG

  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:04:02
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=PENG1 PENG2 PENG3 PENG4 PENG5 PENG6 PENG7 PENG8 PENG9 PENG10 TOTPENG /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.125
	Elapsed Time	00:00:00.108

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Correlations

		PENG1	PENG2	PENG3	PENG4	PENG5	PENG6	PENG7	PENG8	PENG9	PENG10	TOTPENG
PENG1	Pearson Correlation	1	.218	.342*	.190	.191	.265	.292	.004	.163	.137	.527**
	Sig. (2-tailed)		.156	.023	.217	.213	.082	.054	.979	.290	.373	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG2	Pearson Correlation	.218	1	.227	.349*	.250	.155	.369*	.075	-.008	.413**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.156		.138	.020	.102	.314	.014	.628	.957	.005	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG3	Pearson Correlation	.342*	.227	1	.413**	.080	.234	.445**	.156	.210	.148	.611**
	Sig. (2-tailed)	.023	.138		.005	.604	.126	.002	.311	.172	.337	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG4	Pearson Correlation	.190	.349*	.413**	1	.310*	.237	.311*	.268	.203	.271	.650**
	Sig. (2-tailed)	.217	.020	.005		.040	.121	.040	.079	.186	.075	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG5	Pearson Correlation	.191	.250	.080	.310*	1	.202	.346*	.181	.039	.088	.433**
	Sig. (2-tailed)	.213	.102	.604	.040		.188	.021	.239	.801	.568	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG6	Pearson Correlation	.265	.155	.234	.237	.202	1	.307*	.090	.006	.039	.444**
	Sig. (2-tailed)	.082	.314	.126	.121	.188		.043	.562	.968	.799	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG7	Pearson Correlation	.292	.369*	.445**	.311*	.346*	.307*	1	.346*	.256	.419**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.054	.014	.002	.040	.021	.043		.022	.094	.005	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG8	Pearson Correlation	.004	.075	.156	.268	.181	.090	.346*	1	.473**	.110	.484**
	Sig. (2-tailed)	.979	.628	.311	.079	.239	.562	.022		.001	.477	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG9	Pearson Correlation	.163	-.008	.210	.203	.039	.006	.256	.473**	1	.120	.471**
	Sig. (2-tailed)	.290	.957	.172	.186	.801	.968	.094	.001		.439	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PENG10	Pearson Correlation	.137	.413**	.148	.271	.088	.039	.419**	.110	.120	1	.526**

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	Sig. (2-tailed)	.373	.005	.337	.075	.568	.799	.005	.477	.439		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTPENG	Pearson Correlation	.527**	.560**	.611**	.650**	.433**	.444**	.743**	.484**	.471**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.001	.001	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Correlations

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:04:50
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=SKP1 SKP2 SKP3 SKP4 SKP5 SKP6 SKP7 SKP8 SKP9 SKP10 TOTSKP /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.078
	Elapsed Time	00:00:00.077

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Correlations

		SKP1	SKP2	SKP3	SKP4	SKP5	SKP6	SKP7	SKP8	SKP9	SKP10	TOTSKP
SKP1	Pearson Correlation	1	.235	.082	.180	.059	.161	.135	-.031	.292	.300*	.445**
	Sig. (2-tailed)		.125	.597	.243	.705	.298	.383	.840	.054	.048	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP2	Pearson Correlation	.235	1	.264	.192	.339*	.455**	.243	.387**	.105	.396**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.125		.083	.212	.024	.002	.112	.009	.496	.008	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP3	Pearson Correlation	.082	.264	1	.357*	.262	.153	.061	.055	.062	.238	.495**
	Sig. (2-tailed)	.597	.083		.017	.085	.320	.696	.724	.691	.120	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP4	Pearson Correlation	.180	.192	.357*	1	.305*	.163	.072	.158	.000	.171	.501**
	Sig. (2-tailed)	.243	.212	.017		.044	.289	.640	.307	1.000	.268	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP5	Pearson Correlation	.059	.339*	.262	.305*	1	.221	.461**	.184	.291	.415**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.705	.024	.085	.044		.150	.002	.232	.055	.005	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP6	Pearson Correlation	.161	.455**	.153	.163	.221	1	.207	.443**	-.056	.247	.560**
	Sig. (2-tailed)	.298	.002	.320	.289	.150		.177	.003	.718	.105	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP7	Pearson Correlation	.135	.243	.061	.072	.461**	.207	1	.200	.238	.351*	.540**
	Sig. (2-tailed)	.383	.112	.696	.640	.002	.177		.194	.119	.020	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP8	Pearson Correlation	-.031	.387**	.055	.158	.184	.443**	.200	1	.000	.095	.423**
	Sig. (2-tailed)	.840	.009	.724	.307	.232	.003	.194		1.000	.538	.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP9	Pearson Correlation	.292	.105	.062	.000	.291	-.056	.238	.000	1	.106	.387**
	Sig. (2-tailed)	.054	.496	.691	1.000	.055	.718	.119	1.000		.495	.010
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP10	Pearson Correlation	.300*	.396**	.238	.171	.415**	.247	.351*	.095	.106	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.048	.008	.120	.268	.005	.105	.020	.538	.495		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTSKP	Pearson Correlation	.445**	.634**	.495**	.501**	.683**	.560**	.540**	.423**	.387**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.004	.010	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Correlations

		SKP1	SKP2	SKP3	SKP4	SKP5	SKP6	SKP7	SKP8	SKP9	SKP10	TOTSKP
SKP1	Pearson Correlation	1	.235	.082	.180	.059	.161	.135	-.031	.292	.300*	.445**
	Sig. (2-tailed)		.125	.597	.243	.705	.298	.383	.840	.054	.048	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP2	Pearson Correlation	.235	1	.264	.192	.339*	.455**	.243	.387**	.105	.396**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.125		.083	.212	.024	.002	.112	.009	.496	.008	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP3	Pearson Correlation	.082	.264	1	.357*	.262	.153	.061	.055	.062	.238	.495**
	Sig. (2-tailed)	.597	.083		.017	.085	.320	.696	.724	.691	.120	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP4	Pearson Correlation	.180	.192	.357*	1	.305*	.163	.072	.158	.000	.171	.501**
	Sig. (2-tailed)	.243	.212	.017		.044	.289	.640	.307	1.000	.268	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP5	Pearson Correlation	.059	.339*	.262	.305*	1	.221	.461**	.184	.291	.415**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.705	.024	.085	.044		.150	.002	.232	.055	.005	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP6	Pearson Correlation	.161	.455**	.153	.163	.221	1	.207	.443**	-.056	.247	.560**
	Sig. (2-tailed)	.298	.002	.320	.289	.150		.177	.003	.718	.105	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP7	Pearson Correlation	.135	.243	.061	.072	.461**	.207	1	.200	.238	.351*	.540**
	Sig. (2-tailed)	.383	.112	.696	.640	.002	.177		.194	.119	.020	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP8	Pearson Correlation	-.031	.387**	.055	.158	.184	.443**	.200	1	.000	.095	.423**
	Sig. (2-tailed)	.840	.009	.724	.307	.232	.003	.194		1.000	.538	.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP9	Pearson Correlation	.292	.105	.062	.000	.291	-.056	.238	.000	1	.106	.387**
	Sig. (2-tailed)	.054	.496	.691	1.000	.055	.718	.119	1.000		.495	.010
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
SKP10	Pearson Correlation	.300*	.396**	.238	.171	.415**	.247	.351*	.095	.106	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.048	.008	.120	.268	.005	.105	.020	.538	.495		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTSKP	Pearson Correlation	.445**	.634**	.495**	.501**	.683**	.560**	.540**	.423**	.387**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.004	.010	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Correlations

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:05:15
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=DIS1 DIS2 DIS3 DIS4 DIS5 DIS6 DIS7 DIS8 DIS9 DIS10 TOTDIS /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.187
	Elapsed Time	00:00:00.110

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Correlations

		DIS1	DIS2	DIS3	DIS4	DIS5	DIS6	DIS7	DIS8	DIS9	DIS10	TOTDIS
DIS1	Pearson Correlation	1	-.021	.057	.185	.193	.215	.059	.399**	.239	.249	.560**
	Sig. (2-tailed)		.894	.716	.229	.211	.160	.705	.007	.118	.104	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS2	Pearson Correlation	-.021	1	.354*	.208	.148	-.033	.307*	.226	.091	-.009	.384*
	Sig. (2-tailed)	.894		.019	.176	.338	.830	.043	.140	.557	.955	.010
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS3	Pearson Correlation	.057	.354*	1	.264	.305*	.091	.076	.450**	.006	.089	.558**
	Sig. (2-tailed)	.716	.019		.084	.044	.559	.623	.002	.969	.566	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS4	Pearson Correlation	.185	.208	.264	1	-.171	.215	.202	.152	.397**	.078	.536**
	Sig. (2-tailed)	.229	.176	.084		.268	.160	.188	.324	.008	.616	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS5	Pearson Correlation	.193	.148	.305*	-.171	1	.212	.093	.290	-.173	.411**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.211	.338	.044	.268		.168	.549	.056	.261	.006	.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS6	Pearson Correlation	.215	-.033	.091	.215	.212	1	.094	.165	.215	.125	.433**
	Sig. (2-tailed)	.160	.830	.559	.160	.168		.544	.284	.162	.421	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS7	Pearson Correlation	.059	.307*	.076	.202	.093	.094	1	.142	.279	.235	.445**
	Sig. (2-tailed)	.705	.043	.623	.188	.549	.544		.358	.066	.125	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS8	Pearson Correlation	.399**	.226	.450**	.152	.290	.165	.142	1	.260	.085	.683**
	Sig. (2-tailed)	.007	.140	.002	.324	.056	.284	.358		.088	.585	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS9	Pearson Correlation	.239	.091	.006	.397**	-.173	.215	.279	.260	1	.078	.511**
	Sig. (2-tailed)	.118	.557	.969	.008	.261	.162	.066	.088		.614	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DIS10	Pearson Correlation	.249	-.009	.089	.078	.411**	.125	.235	.085	.078	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.104	.955	.566	.616	.006	.421	.125	.585	.614		.005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTDIS	Pearson Correlation	.560**	.384*	.558**	.536**	.428**	.433**	.445**	.683**	.511**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.004	.003	.002	.000	.000	.005	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Correlations

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:05:37
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=PRILK1 PRILK2 PRILK3 PRILK4 PRILK5 PRILK6 PRILK7 PRILK8 PRILK9 PRILK10 TOTPRILK /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.313
	Elapsed Time	00:00:00.204

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Correlations

		PRILK1	PRILK2	PRILK3	PRILK4	PRILK5	PRILK6	PRILK7	PRILK8	PRILK9	PRILK10	TOTPRILK
PRILK1	Pearson Correlation	1	.011	.158	.307*	.011	.236	.199	-.011	.000	.424**	.458**
	Sig. (2-tailed)		.943	.305	.043	.943	.123	.195	.943	1.000	.004	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK2	Pearson Correlation	.011	1	-.045	.041	-.080	.256	-.149	.273	.218	.213	.388**
	Sig. (2-tailed)	.943		.770	.792	.604	.093	.334	.072	.155	.166	.009
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK3	Pearson Correlation	.158	-.045	1	-.161	.254	.034	.111	.119	.028	-.005	.339*
	Sig. (2-tailed)	.305	.770		.296	.097	.827	.474	.443	.858	.972	.025
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK4	Pearson Correlation	.307*	.041	-.161	1	.041	.447**	.397**	.015	.313*	.220	.521**
	Sig. (2-tailed)	.043	.792	.296		.792	.002	.008	.922	.038	.152	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK5	Pearson Correlation	.011	-.080	.254	.041	1	.134	.319*	-.018	.218	.096	.435**
	Sig. (2-tailed)	.943	.604	.097	.792		.387	.035	.910	.155	.537	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK6	Pearson Correlation	.236	.256	.034	.447**	.134	1	.345*	.231	.544**	.278	.717**
	Sig. (2-tailed)	.123	.093	.827	.002	.387		.022	.131	.000	.067	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK7	Pearson Correlation	.199	-.149	.111	.397**	.319*	.345*	1	-.055	.098	.108	.476**
	Sig. (2-tailed)	.195	.334	.474	.008	.035	.022		.722	.529	.486	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK8	Pearson Correlation	-.011	.273	.119	.015	-.018	.231	-.055	1	-.027	-.037	.346*
	Sig. (2-tailed)	.943	.072	.443	.922	.910	.131	.722		.862	.813	.021
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK9	Pearson Correlation	.000	.218	.028	.313*	.218	.544**	.098	-.027	1	.325*	.564**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.155	.858	.038	.155	.000	.529	.862		.031	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK10	Pearson Correlation	.424**	.213	-.005	.220	.096	.278	.108	-.037	.325*	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.004	.166	.972	.152	.537	.067	.486	.813	.031		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTPRILK	Pearson Correlation	.458**	.388**	.339*	.521**	.435**	.717**	.476**	.346*	.564**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.025	.000	.003	.000	.001	.021	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Correlations

		PRILK1	PRILK2	PRILK3	PRILK4	PRILK5	PRILK6	PRILK7	PRILK8	PRILK9	PRILK10	TOTPRILK
PRILK1	Pearson Correlation	1	.011	.158	.307*	.011	.236	.199	-.011	.000	.424**	.458**
	Sig. (2-tailed)		.943	.305	.043	.943	.123	.195	.943	1.000	.004	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK2	Pearson Correlation	.011	1	-.045	.041	-.080	.256	-.149	.273	.218	.213	.388**
	Sig. (2-tailed)	.943		.770	.792	.604	.093	.334	.072	.155	.166	.009
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK3	Pearson Correlation	.158	-.045	1	-.161	.254	.034	.111	.119	.028	-.005	.339*
	Sig. (2-tailed)	.305	.770		.296	.097	.827	.474	.443	.858	.972	.025
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK4	Pearson Correlation	.307*	.041	-.161	1	.041	.447**	.397**	.015	.313*	.220	.521**
	Sig. (2-tailed)	.043	.792	.296		.792	.002	.008	.922	.038	.152	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK5	Pearson Correlation	.011	-.080	.254	.041	1	.134	.319*	-.018	.218	.096	.435**
	Sig. (2-tailed)	.943	.604	.097	.792		.387	.035	.910	.155	.537	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK6	Pearson Correlation	.236	.256	.034	.447**	.134	1	.345*	.231	.544**	.278	.717**
	Sig. (2-tailed)	.123	.093	.827	.002	.387		.022	.131	.000	.067	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK7	Pearson Correlation	.199	-.149	.111	.397**	.319*	.345*	1	-.055	.098	.108	.476**
	Sig. (2-tailed)	.195	.334	.474	.008	.035	.022		.722	.529	.486	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK8	Pearson Correlation	-.011	.273	.119	.015	-.018	.231	-.055	1	-.027	-.037	.346*
	Sig. (2-tailed)	.943	.072	.443	.922	.910	.131	.722		.862	.813	.021
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK9	Pearson Correlation	.000	.218	.028	.313*	.218	.544**	.098	-.027	1	.325*	.564**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.155	.858	.038	.155	.000	.529	.862		.031	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
PRILK10	Pearson Correlation	.424**	.213	-.005	.220	.096	.278	.108	-.037	.325*	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.004	.166	.972	.152	.537	.067	.486	.813	.031		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTPRILK	Pearson Correlation	.458**	.388**	.339*	.521**	.435**	.717**	.476**	.346*	.564**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.025	.000	.003	.000	.001	.021	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:06:27
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=PENG1 PENG2 PENG3 PENG4 PENG5 PENG6 PENG7 PENG8 PENG9 PENG10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.016

[DataSet1] D:\tesis msdm

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	44	100.0

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

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.739	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PENG1	3.89	.784	44
PENG2	4.07	.728	44
PENG3	3.91	.741	44
PENG4	3.95	.746	44
PENG5	3.80	.462	44
PENG6	3.95	.645	44
PENG7	3.98	.698	44
PENG8	3.82	.657	44
PENG9	4.07	.789	44
PENG10	3.93	.789	44

Inter-Item Correlation Matrix

	PENG1	PENG2	PENG3	PENG4	PENG5	PENG6	PENG7	PENG8	PENG9	PENG10
PENG1	1.000	.218	.342	.190	.191	.265	.292	.004	.163	.137
PENG2	.218	1.000	.227	.349	.250	.155	.369	.075	-.008	.413
PENG3	.342	.227	1.000	.413	.080	.234	.445	.156	.210	.148
PENG4	.190	.349	.413	1.000	.310	.237	.311	.268	.203	.271
PENG5	.191	.250	.080	.310	1.000	.202	.346	.181	.039	.088
PENG6	.265	.155	.234	.237	.202	1.000	.307	.090	.006	.039
PENG7	.292	.369	.445	.311	.346	.307	1.000	.346	.256	.419
PENG8	.004	.075	.156	.268	.181	.090	.346	1.000	.473	.110
PENG9	.163	-.008	.210	.203	.039	.006	.256	.473	1.000	.120
PENG10	.137	.413	.148	.271	.088	.039	.419	.110	.120	1.000

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PENG1	35.48	12.395	.357	.218	.723
PENG2	35.30	12.353	.410	.295	.714
PENG3	35.45	12.021	.469	.360	.704
PENG4	35.41	11.782	.516	.349	.696
PENG5	35.57	13.646	.329	.236	.727
PENG6	35.41	13.178	.296	.175	.730
PENG7	35.39	11.452	.643	.493	.677
PENG8	35.55	12.951	.338	.326	.724
PENG9	35.30	12.725	.290	.291	.734
PENG10	35.43	12.391	.354	.300	.723

Reliability

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:07:25
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=SKP1 SKP2 SKP3 SKP4 SKP5 SKP6 SKP7 SKP8 SKP9 SKP10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.094
	Elapsed Time	00:00:00.062

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.710	.721	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SKP1	3.77	.522	44
SKP2	4.09	.362	44
SKP3	4.11	.618	44
SKP4	4.05	.608	44
SKP5	3.89	.655	44
SKP6	4.05	.680	44
SKP7	4.05	.480	44
SKP8	4.07	.452	44
SKP9	4.00	.610	44
SKP10	3.89	.722	44

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Inter-Item Correlation Matrix

	SKP1	SKP2	SKP3	SKP4	SKP5	SKP6	SKP7	SKP8	SKP9	SKP10
SKP1	1.000	.235	.082	.180	.059	.161	.135	-.031	.292	.300
SKP2	.235	1.000	.264	.192	.339	.455	.243	.387	.105	.396
SKP3	.082	.264	1.000	.357	.262	.153	.061	.055	.062	.238
SKP4	.180	.192	.357	1.000	.305	.163	.072	.158	.000	.171
SKP5	.059	.339	.262	.305	1.000	.221	.461	.184	.291	.415
SKP6	.161	.455	.153	.163	.221	1.000	.207	.443	-.056	.247
SKP7	.135	.243	.061	.072	.461	.207	1.000	.200	.238	.351
SKP8	-.031	.387	.055	.158	.184	.443	.200	1.000	.000	.095
SKP9	.292	.105	.062	.000	.291	-.056	.238	.000	1.000	.106
SKP10	.300	.396	.238	.171	.415	.247	.351	.095	.106	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SKP1	36.18	8.199	.293	.260	.699
SKP2	35.86	8.074	.555	.383	.673
SKP3	35.84	7.858	.319	.201	.696
SKP4	35.91	7.852	.330	.233	.694
SKP5	36.07	7.042	.540	.427	.654
SKP6	35.91	7.480	.377	.329	.687
SKP7	35.91	7.992	.414	.286	.682
SKP8	35.89	8.382	.290	.289	.699
SKP9	35.95	8.277	.199	.226	.717
SKP10	36.07	6.995	.479	.335	.666

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:07:47
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=DIS1 DIS2 DIS3 DIS4 DIS5 DIS6 DIS7 DIS8 DIS9 DIS10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.015

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.665	.668	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DIS1	4.09	.676	44
DIS2	4.05	.302	44
DIS3	3.98	.664	44
DIS4	4.09	.676	44
DIS5	3.95	.569	44
DIS6	4.09	.421	44
DIS7	4.05	.480	44
DIS8	3.98	.698	44
DIS9	4.11	.655	44
DIS10	4.02	.403	44

Inter-Item Correlation Matrix

	DIS1	DIS2	DIS3	DIS4	DIS5	DIS6	DIS7	DIS8	DIS9	DIS10
DIS1	1.000	-.021	.057	.185	.193	.215	.059	.399	.239	.249
DIS2	-.021	1.000	.354	.208	.148	-.033	.307	.226	.091	-.009
DIS3	.057	.354	1.000	.264	.305	.091	.076	.450	.006	.089
DIS4	.185	.208	.264	1.000	-.171	.215	.202	.152	.397	.078
DIS5	.193	.148	.305	-.171	1.000	.212	.093	.290	-.173	.411
DIS6	.215	-.033	.091	.215	.212	1.000	.094	.165	.215	.125
DIS7	.059	.307	.076	.202	.093	.094	1.000	.142	.279	.235
DIS8	.399	.226	.450	.152	.290	.165	.142	1.000	.260	.085
DIS9	.239	.091	.006	.397	-.173	.215	.279	.260	1.000	.078
DIS10	.249	-.009	.089	.078	.411	.125	.235	.085	.078	1.000

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DIS1	36.32	6.408	.363	.279	.634
DIS2	36.36	7.539	.289	.250	.653
DIS3	36.43	6.437	.365	.384	.633
DIS4	36.32	6.501	.334	.338	.641
DIS5	36.45	7.044	.245	.428	.657
DIS6	36.32	7.245	.302	.166	.647
DIS7	36.36	7.121	.295	.217	.647
DIS8	36.43	5.879	.514	.413	.595
DIS9	36.30	6.632	.311	.325	.645
DIS10	36.39	7.312	.291	.280	.649

Reliability

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:08:09
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=PRILK1 PRILK2 PRILK3 PRILK4 PRILK5 PRILK6 PRILK7 PRILK8 PRILK9 PRILK10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.078
	Elapsed Time	00:00:00.077

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.604	.625	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRILK1	4.18	.390	44
PRILK2	4.36	.487	44
PRILK3	4.34	.479	44
PRILK4	4.23	.424	44
PRILK5	4.36	.487	44
PRILK6	4.18	.390	44
PRILK7	4.20	.408	44
PRILK8	4.39	.493	44
PRILK9	4.25	.438	44
PRILK10	4.14	.409	44

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Inter-Item Correlation Matrix

	PRILK1	PRILK2	PRILK3	PRILK4	PRILK5	PRILK6	PRILK7	PRILK8	PRILK9	PRILK10
PRILK1	1.000	.011	.158	.307	.011	.236	.199	-.011	.000	.424
PRILK2	.011	1.000	-.045	.041	-.080	.256	-.149	.273	.218	.213
PRILK3	.158	-.045	1.000	-.161	.254	.034	.111	.119	.028	-.005
PRILK4	.307	.041	-.161	1.000	.041	.447	.397	.015	.313	.220
PRILK5	.011	-.080	.254	.041	1.000	.134	.319	-.018	.218	.096
PRILK6	.236	.256	.034	.447	.134	1.000	.345	.231	.544	.278
PRILK7	.199	-.149	.111	.397	.319	.345	1.000	-.055	.098	.108
PRILK8	-.011	.273	.119	.015	-.018	.231	-.055	1.000	-.027	-.037
PRILK9	.000	.218	.028	.313	.218	.544	.098	-.027	1.000	.325
PRILK10	.424	.213	-.005	.220	.096	.278	.108	-.037	.325	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PRILK1	38.45	3.696	.290	.345	.576
PRILK2	38.27	3.738	.164	.209	.608
PRILK3	38.30	3.841	.113	.185	.620
PRILK4	38.41	3.550	.347	.381	.562
PRILK5	38.27	3.645	.216	.208	.594
PRILK6	38.45	3.277	.605	.517	.506
PRILK7	38.43	3.646	.302	.352	.573
PRILK8	38.25	3.820	.115	.189	.620
PRILK9	38.39	3.452	.393	.459	.550
PRILK10	38.50	3.558	.362	.319	.559

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Regression

Notes

Output Created		14-Mar-2018 19:09:57
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT PRILAKU /METHOD=ENTER PENGETAHUAN SIKAP DISIPLIN /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:01.063
	Elapsed Time	00:00:00.860
	Memory Required	2828 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	224 bytes

[DataSet1] D:\tesis msdm

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Pengetahuan, Sikap[a]	.	Enter

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Pengetahuan, Sikap[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Priklaku

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.995[a]	.990	.989	.02131	1.851

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengetahuan, Sikap

b. Dependent Variable: Priklaku

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.824	3	.608	1.339E3	.000[a]
	Residual	.018	40	.000		
	Total	1.842	43			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengetahuan, Sikap

b. Dependent Variable: Priklaku

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.388	.050		27.825	.000					
	Pengetahuan	.259	.011	.484	22.871	.000	.888	.964	.359	.551	1.816
	Sikap	.302	.015	.446	20.611	.000	.879	.956	.324	.526	1.901
	Disiplin	.161	.015	.221	10.792	.000	.760	.863	.169	.586	1.708

a. Dependent Variable: Priklaku

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pengetahuan	Sikap	Disiplin
1	1	3.991	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	28.856	.34	.63	.00	.02
	3	.002	41.415	.47	.37	.68	.05
	4	.002	43.968	.19	.01	.32	.94

a. Dependent Variable: Priklaku

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9969	4.7985	4.2636	.20594	44
Std. Predicted Value	-1.295	2.597	.000	1.000	44
Standard Error of Predicted Value	.003	.010	.006	.002	44
Adjusted Predicted Value	3.9966	4.7980	4.2639	.20584	44
Residual	-.02777	.06747	.00000	.02055	44
Std. Residual	-1.303	3.167	.000	.964	44
Stud. Residual	-1.442	3.264	-.006	1.004	44
Deleted Residual	-.03401	.07168	-.00025	.02231	44
Stud. Deleted Residual	-1.463	3.763	.023	1.092	44
Mahal. Distance	.153	9.308	2.932	2.262	44
Cook's Distance	.000	.218	.021	.046	44
Centered Leverage Value	.004	.216	.068	.053	44

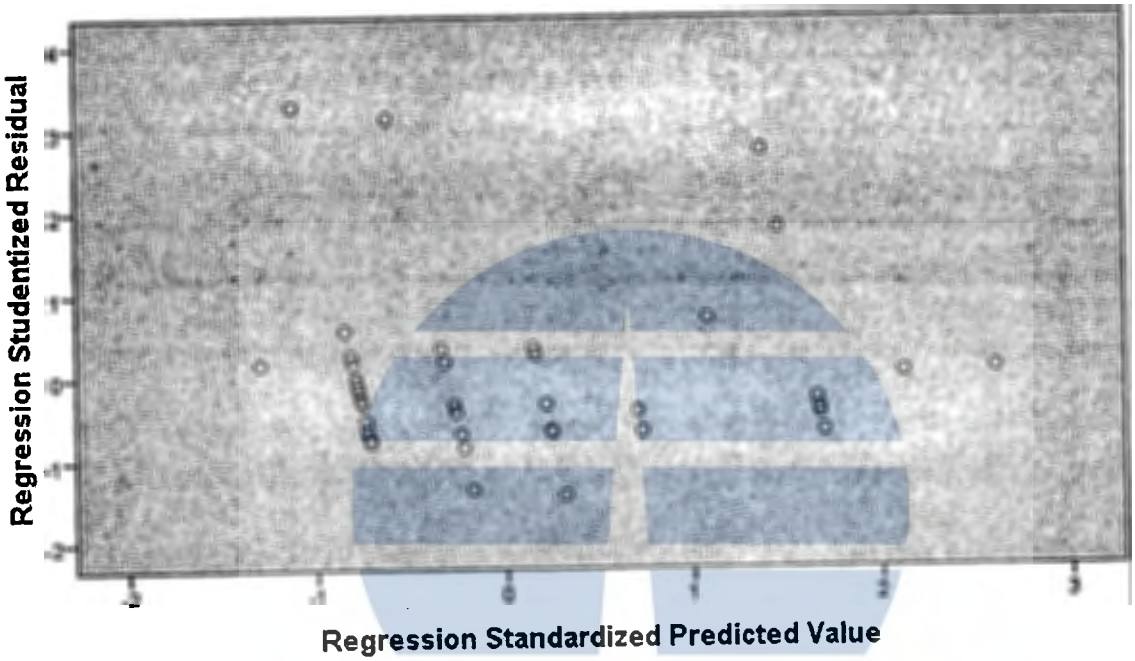
a. Dependent Variable: Priklaku

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Priklaku



Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka