

**PENGARUH PEMBERIAN PUNISHMENT TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
LABUHANHAJI KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

RIMA DESRIANTI

NIM. 140403008

Jurusan Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

BANDA ACEH

1439 H/ 2018 M

SKRIPSI

**Diajukan kepada fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar S-1
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

Oleh :

RIMA DESRIANTI

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah
NIM. 140403008**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Jailani, M.Si

NIP. 196010081995031001

Pembimbing II



Fakhruddin, S.E, MM

NIP. 196406162014111002

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar S-1 Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah

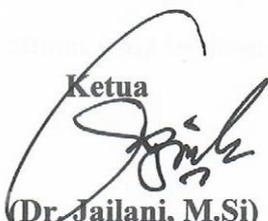
**Diajukan Oleh :
RIMA DESRIANTI
NIM. 140403008**

Pada Hari/Tanggal:

**Rabu, 25 Juli 2018
12 Dzulqaidah 1439 H**

**Di
Darussalam-Banda Aceh
Panitia sidang munaqasyah:**

Ketua



(Dr. Jailani, M.Si)

NIP. 196010081995031001

Sekretaris



(Fakhruddin, S.E, MM)

NIP. 196406162014111002

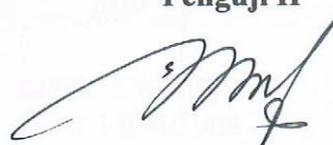
Penguji I



(Drs. H. Maimun Ibrahim, MA.)

NIP. 195309061989031001

Penguji II



(Maimun Fuadi, S.Ag, M.Ag)

NIP. 197511032009011008

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry**



(Dr. Fakhri, S.Sos, MA.)

NIP. 196411291998031001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Rima Desrianti
NIM : 140403008
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 17 Juli 2018
Yang Menyatakan.



Rima Desrianti
Rima Desrianti
NIM: 140403008

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan”. Pemberian *punishment* bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. *Punishment* merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dihendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan pada perilaku itu yang dalam hal ini telah diterapkan pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidaknya dan tingkat persentase pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menerapkan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik survei, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual pada penelitian ini dengan penyebaran angket atau kuesioner. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah metode *total sampling* atau sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 40 orang pegawai Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Data dianalisa dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 serta cara manual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Adapun tingkat persentasenya adalah 42.0%.

Kata Kunci: *Punishment* dan Kedisiplinan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabat beliau sekalian.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S-1 pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Kota Banda Aceh.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga yang ditujukan kepada almarhum Ayahanda tercinta Basri Bin Suma dan kepada Ibunda tercinta Kasnidar Binti Dahlan yang telah mendoakan, membiayai dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir proses perkuliahan berlangsung. Serta kepada Kakak tersayang Risa Kisnalia, S.Pd. dan keluarga besar tercinta yang telah memberi dukungan moril maupun materil, do'a, dan semangat sehingga penulis terpacu menyelesaikan perkuliahan untuk meraih gelar sarjana.

Kemudian, ucapan terimakasih penulis juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, di antaranya:

1. Bapak Dr. Fakhri, S.Sos., M.A. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Bapak Dr. Jailani, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah.

3. Bapak Dr. Juhari, M.Si. selaku Penasehat Akademik.
4. Bapak Dr. Jailani, M.Si. dan Fakhruddin, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan II.
5. Seluruh Dosen serta staf pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Bapak T. Masri, S.H., M.M. selaku Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.
7. Seluruh pegawai Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
8. Desi Rahma S.Sos. selaku sahabat seperjuangan dari SMP hingga sekarang, serta Makmum Squad (Elvi Herlina, Dara Lidia, Tiara Safitri) yang memberi semangat dan banyak membantu selama ini.
9. Relfiani Rafil, A.Md.Ip. dan Desi Sukma Hardiani selaku sahabat dari kecil hingga sekarang yang selalu mengerti, memotivasi dan telah banyak membantu, serta para Gadih Puang Padang lainnya selalu heboh.
10. Seluruh Keluarga Besar Unit 12 Manajemen Dakwah angkatan 2014 yang merupakan sahabat seperjuangan saat di bangku perkuliahan.
11. Seluruh Keluarga Besar KPM Cot Trap Kecamatan Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
12. Kakak Ina Masturina S.Sos serta kepada kakak dan sahabat-sahabat lainnya yang telah banyak memotivasi dan membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh,

Penulis,

Rima Desrianti

NIM. 140403008

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penjelasan Istilah	6
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan	10
B. Pemimpin	13
C. <i>Punishment</i>	15
1. Pengertian <i>Punishment</i>	15
2. Fungsi dan Tujuan <i>Punishment</i>	17
3. Tingkat dan Jenis <i>Punishment</i>	18
D. Kedisiplinan	19
1. Pengertian Kedisiplinan	19
2. Bentuk-Bentuk Kedisiplinan	21
3. Pendekatan Disiplin Kerja	21
4. Pentingnya Kedisiplinan	22
5. Mengatur dan Mengelola Disiplin	23
6. Indikator yang Mempengaruhi Kedisiplinan	23
7. Pelanggaran Kedisiplinan dalam Islam	24
8. Hubungan <i>Punishment</i> dan Kedisiplinan	25
E. Kerangka Berfikir	26
F. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
B. Pendekatan dan Metode Penelitian	30
C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sample	30

D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
B. Karakteristik Responden	44
C. Pengolahan Data	53
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	61
3. Uji Normalitas	67
4. Uji Linieritas	91
5. Uji Heteroskedastisitas	92
D. Analisis dan Pembahasan Pemberian <i>Punishment</i> Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan	93
1. Analisis dan Pembahasan Pemberian <i>Punishment</i> pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan	93
2. Analisis dan Pembahasan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan	104
E. Analisis Data	115
1. Analisis Regresi Sederhana	115
2. Koefesien Determinasi	117
3. Uji Signifikansi (Uji t)	119
F. Pengaruh Pemberian <i>Punishment</i> Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan	121
G. Persentase Pengaruh Pemberian <i>Punishment</i> Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan	122
BAB V PENUTUP	123
A. Kesimpulan	123
B. Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	125
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya10
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel Penelitian29
Tabel 4.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin44
Tabel 4.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia45
Tabel 4.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan47
Tabel 4.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir48
Tabel 4.5	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan50
Tabel 4.6	Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan52
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas61
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas67
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Teguran Secara Lisan (X1)70
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Surat Peringatan (X2)73
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Pemotongan Gaji/ Tunjangan (X3)76
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Pemecatan (X4)79
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Tepat Waktu (Y1)82
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Bekerja Dengan Baik (Y2)85
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas Mematuhi Peraturan (Y3)87
Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas Mematuhi Norma-Norma Sosial (Y4)90
Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas91
Tabel 4.18	Hasil Uji Linieritas92
Tabel 4.19	Hasil Uji Heteroskedastisitas93
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Terhadap <i>Punishment</i> (X)94
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Terhadap Teguran Lisan96
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Terhadap Surat Peringatan97
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Terhadap Pemotongan Gaji/Tunjangan98
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Terhadap Pemecatan99
Tabel 4.25	Perhitungan Skala Likert X1 (Teguran Lisan)100
Tabel 4.26	Perhitungan Skala Likert X2 (Surat Teguran)101

Tabel 4.27	Perhitungan Skala Likert X3 (Pemotongan Gaji/Tunjangan)	102
Tabel 4.28	Perhitungan Skala Likert X4 (Pemecatan)	103
Tabel 4.29	Perhitungan Skala Likert Variabel <i>Punishment</i>	104
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan (Y)	105
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Terhadap Tepat Waktu	107
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Dengan Baik	108
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi Peraturan	109
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi Norma-Norma Sosial	110
Tabel 4.35	Perhitungan Skala Likert Y1 (Tepat Waktu)	110
Tabel 4.36	Perhitungan Skala Likert Y2 (Bekerja dengan Baik)	111
Tabel 4.37	Perhitungan Skala Likert Y3 (Mematuhi Peraturan)	112
Tabel 4.38	Perhitungan Skala Likert Y4 (Mematuhi Norma-Norma Sosial)	113
Tabel 4.39	Perhitungan Skala Likert Variabel Kedisiplinan	114
Tabel 4.40	Koefesien regresi	116
Tabel 4.41	Model Summary	117
Tabel 4.42	Koefesien Determinasi	118
Tabel 4.43	Hasil Uji t	119

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	27
Gambar 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan	47
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	51
Gambar 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Golongan	53
Gambar 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Teguran Lisan	96
Gambar 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Surat Peringatan	97
Gambar 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Pemotongan Gaji/Tunjangan	98
Gambar 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Pemecatan	99
Gambar 4.11 Tanggapan Responden Tepat Waktu	107
Gambar 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Dengan Baik	108
Gambar 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi Peraturan	109
Gambar 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi Norma-Norma Sosial	110

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian Ilmiah Mahasiswa dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian Ilmiah dari Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Lampiran 4 Tabulasi Data Jawaban Responden.
- Lampiran 5 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden.
- Lampiran 6 Tabel Uji Validitas Cara Manual.
- Lampiran 7 Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.
- Lampiran 8 Uji Validitas Cara SPSS Versi 20.
- Lampiran 9 Tabel Uji Reliabilitas Cara Manual.
- Lampiran 10 Uji Reliabilitas Cara SPSS Versi 20.
- Lampiran 11 Tabel Z
- Lampiran 12 Tabel D
- Lampiran 13 Tabel Analisis Regresi Sederhana Cara Manual.
- Lampiran 14 Nilai Koefisien Korelasi
- Lampiran 15 Tabel t
- Lampiran 16 Struktur Organisasi dan Tata Kerja pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan
- Lampiran 17 Daftar Nama Pegawai Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan
- Lampiran 18 Dokumentasi Pada Saat Penelitian
- Lampiran 19 Dokumentasi Pada Saat Sidang Munaqasyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), telah disebutkan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah terbukti melakukan pelanggaran.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹ Disiplin diperlukan dalam setiap instansi termasuk instansi pemerintahan. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), Hal. 191

orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.²

Menurut Parnawa Putranta, *punishment* (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan pada perilaku itu.³

Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.⁴

Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah. Instansi pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural. Instansi daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.⁵

Perangkat daerah Kabupaten/Kota terdiri atas: sekretariat Daerah, sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas, Badan, dan Kecamatan. Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan,

²Hardiansyah, *Kualitas Pelayanan Publik, konsep, dimensi, indikator dan implementasinya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), Hal. 23

³ Parnawa Putranta, Dkk, *Manajemen edisi bahasa Indonesia management 5e*, (Jakarta: Andi bekerja sama dengan Jhon Wiley & Sons, Inc, 1997), Hal. 42

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya....*, Hal. 191

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa atau sebutan lain dan kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh Camat atau sebutan lain yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.⁶

Adapun tujuan pemberian *Punishment* atau hukuman adalah untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.⁷

Berdasarkan Keputusan Bupati Aceh Selatan Nomor 29 Tahun 2017 tentang penetapan tata cara pemberian tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah kabupaten Aceh Selatan tahun anggaran 2017, menyebutkan bahwa ketentuan jam kerja serta setiap ketidakhadiran 1 (satu) hari tanpa keterangan tambahan penghasilan yang dikurangi sebesar 5% setiap harinya. Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terlambat masuk kantor atau hadir tetapi tidak memaraf absensi sebanyak 3 (tiga) kali tanpa keterangan dalam 1 (satu) bulan, maka tambahan penghasilan dikurangi sebesar 5% dan seterusnya sesuai dengan kelipatan yang sama ketidakhadiran dalam 1 (satu) bulan.⁸

Jadi sudah seharusnya para pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan harus disiplin dalam melakukan pekerjaannya, karena kedisiplinan sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan dari kantor,

⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.....*, Hal. 191

⁸ Keputusan Bupati Aceh Selatan Nomor 29 Tahun 2017

pegawai dan masyarakat pada Kecamatan Labuhanahji Kabupaten Aceh Selatan, apabila tidak disiplin maka akan dijatuhkan hukuman kedisiplinan sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil (ASN), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah serta keputusan Bupati Aceh Selatan nomor 29 tahun 2017.

Namun pada kenyataannya yang terjadi pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan, para pegawainya masih kurang disiplin, hal ini terlihat masih ada 40 persen dari pegawai yang datang terlambat, tidak kembali setelah jam istirahat siang, dan masih ada juga pegawai yang berkeliaran di luar kantor ketika jam kerja.

Karena itu sangat diperlukan *punishment* yang jelas, tegas serta mendidik dalam membina dan membangun kedisiplinan pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul skripsi yaitu **“Pengaruh pemberian *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka yang menjadi pertanyaan peneliti dalam kajian ini adalah:

1. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan?
2. Berapa besar pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan serta yang berkaitan dalam pencapaian tujuan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian mengenai pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan yang timbul dari penelitian ini khususnya.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menjadi pedoman serta tolak ukur dalam pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai.
3. Secara akademis, dapat di jadikan referensi tambahan kepada pembaca lain dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

E. Penjelasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan bagi para pembaca dalam memahami istilah yang ada dalam penulisan ini, maka peneliti perlu menjelaskan istilah-istilah yang terdapat didalam penulisan ini. Adapun istilah yang dimaksud yaitu :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan

seseorang.⁹ Pengaruh juga bisa diartikan sebagai daya yang ada yang timbul dari sesuatu, orang, benda dan sebagainya dan berkuasa atau berkekuatan ghaib.¹⁰

Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan atau daya dari pemberian *punishment* atau hukuman yang dapat memberi dampak atau akibat terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

2. *Punishment* (hukuman)

Punishment (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan pada perilaku itu. Untuk menghukum seorang karyawan, manajer dapat menolak penghargaan yang bernilai bagi individu tersebut, seperti penghargaan lisan atau gaji jasa (*merit pay*), atau manajer dapat memberikan hasil yang tidak menyenangkan, seperti teguran lisan atau pengurangan gaji.¹¹

Punishment yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hukuman atau ganjaran yang akan diberikan kepada pegawai Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan yang kurang maupun yang tidak disiplin.

⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), Hal. 747

¹⁰ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), Hal.379.

¹¹ Parnawa Putranta, Dkk, *Manajemen edisi bahasa....*, Hal. 42

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹²

Kedisiplinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan pegawai Kantor Camat Labuhanahji Kabupaten Aceh Selatan dalam mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku pada Kantor Camat Labuhanahji Kabupaten Aceh selatan.

4. Pegawai

Pegawai menurut kamus umum bahasa Indonesia berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

- a. Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
- b. Berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja.

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.....*, Hal. 191

- d. Kedudukan sebagai penerima kerja itu di peroleh setelah melalui proses penerimaan.
- e. Akan menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).¹³

Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

¹³ Poerwadarmita, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1991), Hal. 593

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, ditemukan beberapa penelitian tentang pemberian *punishment*. Berikut ini adalah penelitian mengenai pemberian *punishment*:

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Metode yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Skripsi ini
1.	Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan,	Rumiris Siahaan, SE., MM.	Kuantitatif	Hasil analisis bahwa t_{hitung} dari variabel <i>Reward</i> didapat $5,419 > 1,997$ dan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak maka <i>Reward</i> berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari hasil	Penelitian Rumiris Siahaan mengukur pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan.

	2013			<p>analisis terlihat bahwa t_{hitung} dari Variabel <i>punishment</i> didapat $7,131 > 1,997$ dan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dalam hal ini H_a2 diterima dan H_0 ditolak maka <i>punishment</i> berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.</p>	<p>Sedangkan pada penelitian ini mengukur pengaruh pemberian <i>punishment</i> terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.</p>
2.	<p>pengaruh sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya, 2016</p>	<p>Anwar, dan Teuku Duniya, Prodi pendidikan Ekonomi Universitas Serambi Mekkah</p>	Kuantitatif	<p>Berdasarkan uji t variabel <i>reward</i> diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.591 T_{tabel} sebesar 2.179, menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.615 yang berarti menerima H_0 dan menolak H_a, bahwa <i>reward</i> tidak berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. pengujian hipotesis secara uji t variabel <i>Punishment</i></p>	<p>Penelian Anwar, dan Teuku Duniya, mengukur pengaruh sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. sedangkan pada penelitian</p>

				diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.399 dan t_{tabel} sebesar 2.179, bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ tingkat signifikansi sebesar 0.728 berarti menerima H_0 dan menolak H_a , bahwa <i>Punishment</i> tidak berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai tidak pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.	ini mengukur pengaruh pemberian <i>punishment</i> terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.
3.	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang), 2014	Silfia Febrianti, Mochammad, AlMusadieq Arik Prasetya, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang	kuantitatif	Hasil analisis penelitian secara parsial <i>reward</i> , berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien beta <i>reward</i> sebesar 0,337 dan signifikan 0,024. Sedangkan secara parsial <i>punishment</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien beta <i>punishment</i> sebesar	Silfia Febrianti, Mochammad, Al Musadieq Arik Prasetya, pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). sedangkan pada penelitian ini mengukur

				0,147 dan sig. 0,313. Secara parsial <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja.	pengaruh pemberian <i>punishment</i> terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.
--	--	--	--	---	--

B. Pemimpin

Pemimpin adalah orang yang memimpin.¹⁴ Pemimpin sering disebut dengan kata kepemimpinan. Pada hakikatnya kepemimpinan itu adalah suatu bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku orang lain. Namun pada umumnya, definisi tentang kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama.

Bentuk kepemimpinan merupakan suatu proses di mana orang atau seseorang memainkan pengaruh diatas orang lain dengan menginspirasi, memotivasi, mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran yang telah

¹⁴ Tri Rama, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Karya Agung, 2008), Hal. 371

dicanangkan.¹⁵ Adapun pemimpin yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

Camat adalah pemimpin kecamatan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota. Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa atau dengan sebutan lain dan kelurahan.

Camat mempunyai tugas:

1. menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
2. mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
4. mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati/Wali kota;
5. mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan;
7. membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa atau sebutan lain dan/atau kelurahan;
8. melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten/Kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang ada di Kecamatan; dan
9. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.¹⁶

Selain melaksanakan tugas diatas, Camat melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati/Wali Kota untuk melaksanakan sebagian urusan

¹⁵ Bahar Agus Setiawan, Abd. Muhith, *Transformasional Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), Hal. 13

¹⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota. Camat dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan.¹⁷

C. *Punishment*

1. Pengertian *Punishment*

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Menurut Tirtaatmidjaja *punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Pendapat tersebut selaras dengan pendapat Ali, yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku penyimpangan pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).¹⁸

Pengertian yang selaras juga terdapat dalam kamus manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menyebutkan bahwa *punishment* adalah pengadaaan konsekuensi yang tidak menyenangkan atas perilaku tertentu atau peniadaan penguat yang diinginkan karena melakukan perbuatan tertentu.

¹⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

¹⁸Rumiris Siahaan, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Rambutan", Jurnal Ilmiah Bussiness Progress, Volume 1, No.01,17-26, Oktober 2013, Diakses Pada Tanggal 23 Juni 2017, Pukul 11.21 WIB

Para manajer dapat menghukum dengan menerapkan sanksi atau meniadakan sesuatu.¹⁹

Punishment (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap perilaku itu. Untuk menghukum seorang karyawan, manajer dapat menolak penghargaan yang bernilai bagi individu tersebut, seperti penghargaan lisan atau gaji jasa (*merit pay*), atau manajer dapat memberikan hasil yang tidak menyenangkan, seperti teguran lisan atau pengurangan gaji. Sama halnya seperti penguatan positif, hukuman dapat dilakukan dengan buruk atau dapat dilakukan dengan baik. Sekali lagi, catatan manajer menyajikan petunjuk tentang penanganan hukuman sebagai suatu strategi penguatan. Juga ingatlah bahwa hukuman sering harus di kombinasikan dengan penguatan positif.

Yang perlu dilakukan pemimpin untuk hukuman:

- a. Mengatakan kepada karyawan apa yang keliru dilakukan
- b. Mengatakan kepada karyawan apa yang benar dilakukan
- c. Memastikan hukuman sesuai dengan perilaku
- d. Memberikan hukuman secara perorangan
- e. Mengikuti hukum penguatan segera dan hukum penguatan kontingen²⁰

Punishment terhadap disiplin kerja karyawan merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya organisasi berarti

¹⁹ Amin Widjaja Tunggal, *Kamus manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), Hal. 52

²⁰ Parnawa Putranta, Dkk, *Manajemen edisi bahasa....*, Hal. 42.

tercapainya pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negatif yang diperbuat karyawan bersangkutan. *Punishment* dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan–ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.²¹

Punishment yang terjadi pada suatu instansi pemerintah, perusahaan dan organisasi lainnya sering juga disebut dengan sanksi pelanggaran kerja sebab pegawai tersebut dianggap telah melanggar peraturan-peraturan kerja yang telah disepakati bersama.

Adapun sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.²²

Punishment yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hukuman yang diberikan kepada pegawai pada kantor Camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan yang melanggar atau tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bahkan negara.

2. Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

²¹ Rumiris Siahaan, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Rambutan”,...

²² Veithzal Rivai, dan ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), Hal. 831

- a. Membatasi perilaku. *punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- b. Bersifat mendidik.
- c. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.²³

Adapun beberapa tujuan *punishment* adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil.
- b. Mengabdikan tujuan negara yang intinya mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan rakyatnya.²⁴

Secara umum fungsi dan tujuan dari pemberian *punishment* adalah untuk mendisiplinkan para pegawai agar terwujudnya tujuan bersama. Seperti yang dilakukan pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan juga bertujuan untuk mendisiplinkan para pegawainya agar tercapainya tujuan-tujuan serta visi misi dari kantor camat tersebut dan masyarakat Labuhanhaji.

3. Tingkat dan jenis *punishment*

Tingkat dan jenis hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:

- a. hukuman disiplin ringan;
 1. teguran lisan
 2. teguran tertulis; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. hukuman disiplin sedang;
 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

²³ Rumiris Siahaan, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Rambutan”, ...

²⁴ Rumiris Siahaan, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Rambutan”,...

c. hukuman disiplin berat.

1. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
2. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
3. pembebasan dari jabatan;
4. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
5. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.²⁵

D. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin adalah masalah kebiasaan dari setiap individu. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu-dua tahun, tetapi merupakan bentukan kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.²⁶

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dapat digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan kerja, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dan tidak

²⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

²⁶ Toto Tasmara, *Manajemen etos Kerja Islami*, (Jakarta:Gema Insani, 2002), Hal. 88

dibenarkan. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.²⁷

Menurut Terry yang dikutip dalam buku Edi Sutrisno, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar terciptanya disiplin yang baik. Jadi, disiplin pegawai adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.²⁸

Kedisiplinan pegawai adalah kebutuhan mutlak pada setiap organisasi ataupun lembaga, baik milik swasta maupun milik Negara. Sebuah perusahaan swasta yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin, maka perusahaan tersebut dapat dipastikan akan mengalami kerugian dan kebangkrutan. Konsekuensinya secara jangka panjang adalah terhentinya aktivitas perusahaan dimaksud.²⁹

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan pada dirinya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan.

²⁷ Veithzal Rivai, dan ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, Hal. 825

²⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2009), Hal. 94

²⁹ Husni, *Sikap Dan Prilaku PNS Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, 2003), Hal. 30

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.³⁰

2. Bentuk-bentuk kedisiplinan

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin retribusi (*retributive discipline*), yaitu menyangkut berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya³¹

3. Pendekatan disiplin kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner:

- a. Aturan tungku panas (*hot stove rule*)
menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:
 1. membakar dengan segera. Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya....*, Hal. 190-191

³¹ Veithzal Rivai, dan ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, Hal. 825

2. Memberi peringatan. Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelum bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
 3. Memberikan hukuman yang konsisten. Disiplin yang konsisten berarti: setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalankannya, setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapat ganjaran disiplin yang sama, dan disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.
 4. Membakar tanpa membeda-bedakan. Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.
- b. Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran, dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela.
- c. Tindakan disiplin positif (*positive discipline*) disiplin positif mengganti hukuman dengan dengan konseling antara pegawai dan penyelia untuk memotivasi para karyawan supaya berubah dan menekan pemecahan masalah secara kolaboratif.³²

4. Pentingnya kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

³² Veithzal Rivai, dan ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, Hal. 826-831

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.³³

5. Mengatur dan mengelola disiplin

Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

a. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan. Sebagai model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

1. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
2. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
3. Ke dua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

b. Penegakan standar disiplin

Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.³⁴

6. Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya....*, Hal. 190

³⁴ Veithzal Rivai, dan ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, Hal. 832

2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan³⁵

7. Pelanggaran Kedisiplinan Menurut Islam

Pegawai yang melanggar kedisiplinan beranggapan bahwa apa yang ia lakukan itu hanya berpengaruh pada dirinya saja, padahal perbuatannya itu akan sangat merugikan orang lain, bahkan negaranya. Sebuah negara akan sangat mudah ambruk dalam berbagai bidang apabila para pegawai yang digaji dengan uang negara tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

Seandainya seorang pegawai yang digaji oleh pemerintah tidak bekerja secara disiplin, maka ia telah melakukan kesalahan yang berlapis-lapis. Kesalahan tingkat pertama adalah bahwa ia sudah menerima gaji secara tidak sah. Pekerjaannya yang tidak disiplin tersebut tidak sebanding dengan gaji yang diterimanya. Ini artinya, pegawai tersebut sudah menikmati rezeki yang tidak halal. Didalam tuntutan Islam, setiap orang diperintahkan memakan sesuatu yang berasal dari rezeki yang halal.

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِ مُؤْمِنُونَ ﴿٢٢٠﴾

³⁵ Abdurrahman Fathomi, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), Hal. 172

Artinya: “Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah telah rezekikan kepadamu, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya.” (Q.S. Al-Maidah: 88)³⁶

Demikian pula halnya dengan gaji yang diterima seorang pegawai yang tidak bekerja secara disiplin, maka cara perolehan gaji tersebut tidak halal sepenuhnya. Dengan kata lain, bahwa di dalam sebagian gajinya tersebut terdapat unsur keharaman. Apabila si pegawai itu menikmati seluruh gajinya sementara pekerjaannya tidak sebanding dengan gaji tersebut, maka ia telah menikmati sebagian perolehan yang diharamkan Allah.³⁷

Selaku umat islam sudah sewajarnya mengikuti dan mematuhi semua peraturan islam, jadi apabila pegawai yang beragama islam tidak mengikuti atau tidak disiplin terhadap peraturan kerjanya maka pegawai tersebut juga telah melanggar peraturan islam.

8. Hubungan *punishment* dan kedisiplinan

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan

³⁶ Q.S. Al-Maidah, 5:88

³⁷ Husni, *Sikap Dan Prilaku PNS Daerah Provinsi Nanggroe.....*, Hal, 31-32

berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.³⁸ Dapat disimpulkan bahwa *punishment* dan kedisiplinan sangat berkaitan erat dalam mewujudkan tujuan bersama.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan, apabila dalam penelitian tersebut menggunakan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan sebab akibat yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.³⁹

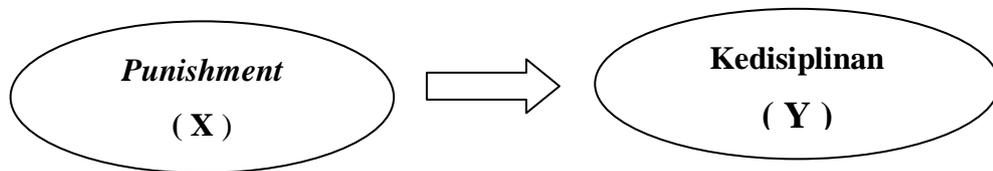
Berdasarkan penjelasan teori yang dijelaskan mengenai pemberian *punishment* serta teori tentang kedisiplinan, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir seperti yang tampak pada gambar berikut ini:

³⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya....*, Hal. 194

³⁹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), Hal. 215

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



F. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Pengertian ini kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis dimaksud dengan data di lapangan.⁴⁰

Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab indentifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 =$ *punishment* tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan

$H_1 =$ *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan

⁴⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), Hal. 75.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variable yang diteliti sebagai berikut :

1. *Punishment*

Punishment (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan pada perilaku itu. Untuk menghukum seorang karyawan, manajer dapat menolak penghargaan yang bernilai bagi individu tersebut, seperti penghargaan lisan atau gaji jasa (*merit pay*), atau manajer dapat memberikan hasil yang tidak menyenangkan, seperti teguran lisan atau pengurangan gaji.⁴¹

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴²

Sebagaimana defenisi operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

⁴¹ Parnawa Putranta, Dkk, *Manajemen edisi bahasa....*, Hal. 42

⁴² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya....*, Hal. 191

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independent Variabel (X)						
1	Punishment	<i>Punishment</i> (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan pada perilaku itu. (Parnawa Putranta, Dkk, 1997).	<ul style="list-style-type: none"> - Teguran secara lisan - Surat peringatan - Pemotongan gaji/ tunjangan - Pemecatan 	1-5	interval	A1-A4
Dependent Variabel (Y)						
2	Kedisiplinan	Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu S.P. Hasibuan, 2000)	<ul style="list-style-type: none"> - Tepat waktu - Bekerja dengan baik - Mematuhi peraturan - Mematuhi norma-norma sosial 	1-5	interval	B1-B4

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁴³

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan teknik survei, yaitu metode penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual.⁴⁴

Metode survei yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner.

C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sample

1. Subjek Penelitian

Istilah lain dari subjek penelitian adalah responden. Responden adalah orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang diberikan kepadanya.⁴⁵ Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hal. 13

⁴⁴Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), Hal, 56

⁴⁵Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013) ,Hal. 188

2. Teknik Pengambilan Sample

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti.⁴⁶ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 40 orang.

Pengambilan sampel merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Seperti dijelaskan Sugiyono bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴⁷ Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dalam penarikan sampel adalah metode *total sampling* atau yang disebut dengan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu berjumlah 40 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini guna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Mengumpulkan data primer

Mengumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi anggota sampel, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan

⁴⁶ Ambo Upe dan Damsid, *Asas-Asas Multiple Researches: dari Norman K. Denzin hingga Jhon W. Creswell*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2010), Hal. 88

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, ...*, Hal. 118

data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan jawaban yang diberikan juga dalam bentuk tertulis, yaitu dalam bentuk isian atau simbol/tanda.

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari defenisi operasional variabel dalam penelian ini. Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
3. Jawaban kurang setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Mencari data sekunder yang dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik dari literatur, artikel, data lembaga, dan lain-lain yang dianggap relevan dengan penelitian.⁴⁸

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, ...*, Hal. 402

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.⁴⁹

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.⁵⁰

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 20 serta pengujian juga akan dilakukan secara manual. Adapun rumus yang digunakan adalah :

⁴⁹ Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. (Bandung: Alfabeta, 2012). Hal. 41.

⁵⁰ Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, Hal. 211

$$r_{xy} = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- N = Jumlah responden
 X = skor yang diperoleh dari seluruh item
 Y = skor total dari seluruh item⁵¹

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya.⁵²

Pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 20 serta manual dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* untuk mencari reliabilitas instrument :

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana :

- r_i = reliabilitas instrument
 K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, ...*, Hal. 274

⁵² Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan...*, Hal. 221-222

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = varian total⁵³

c. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila uji ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*.⁵⁴ Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20 serta secara manual.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan hasil uji normalitas secara manual adalah :

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$

⁵³ Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan...*, Hal. 115

⁵⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hal. 160

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f_{kum}}{n}\right)$
6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$M = X^I = \frac{\sum fx}{n}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

$$Z = \frac{x - x^I}{SD}$$

7. Tentukan nilai F(z) berdasarkan tabel Z
8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F(z) dibawahnya)
9. Selanjutnya, nilai A1 maksimum dibandingkan dengan harga tabel D, yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel
10. Jika A1 maksimum \leq harga tabel D, maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.⁵⁵

d. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel Y dan variabel X menggunakan analisis regresi linear sederhana. Namun, sebelum digunakan

⁵⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hal. 176-177

analisis regresi linier harus diuji. Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan, maka analisis regresi linier bisa digunakan untuk meramalkan variabel Y dan variabel X. Demikian juga sebaliknya, apabila model regresi linier tidak linier maka penelitian diselesaikan dengan analisis regresi non linier.⁵⁶ Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi. Heteroskedastisitas berarti varians dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya atau variasi residu sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (x) yang semakin besar.⁵⁷ Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

⁵⁶ Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Penerbitan UMM, 2002), Hal.191

⁵⁷ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), Hal. 281-282

2. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Adapun skala yang diberikan adalah: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS) menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

a. Pengukuran Variabel

Variabel Independen, yaitu *punishment* (X) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan pada perilaku itu.⁵⁸

Variabel dependen, yaitu kedisiplinan (Y) diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵⁹

Dalam analisis ini akan ditransformasikan suatu variabel bebas dan mengendalikan variabel tidak bebas sehingga diperoleh suatu gambaran hubungan sebab akibat dalam hipotesis, persamaan umum dari model penelitian dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

⁵⁸ Parnawa Putranta, Dkk, *Manajemen edisi bahasa....*, Hal. 42

⁵⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya....*, Hal. 191

$$Y = a + b.X$$

Dimana :

Y = Kedisiplinan

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = *Punishment*⁶⁰

b. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari *punishment* (X) terhadap kedisiplinan (Y), dilakukan melalui SPSS versi 20 dan perhitungan statistik dengan menggunakan koefesien determinasi (KD).

$$kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefesien determinasi

r_{xy}^2 = Nilai koefesien korelasi⁶¹

c. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji signifikansi (uji t) dilakukan melalui SPSS versi 20 dan manual menggunakan rumus statistik uji-t, yaitu:

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, ...*, Hal. 270

⁶¹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), Hal. 87

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

Dimana :

r = koefesien korelasi

n = jumlah responden

r² = koefesien determinasi⁶²

H₀ = t_{hitung} < t_{tabel} = pemberian *punishment* tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

H₁ = t_{hitung} > t_{tabel} = pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, ...*, Hal. 230

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebelum peneliti membahas hasil penelitian terlebih dahulu peneliti melihat gambaran umum objek penelitian. Kantor camat Labuhanhaji terletak pada jalan nasional, nomor 26, Pasar Indra Pura, Labuhanhaji, Kabupaten Aceh Selatan.

Kecamatan Labuhanhaji merupakan kecamatan induk dari pemekaran kecamatan Labuhanhaji Barat dan Labuhanhaji Timur, pemekaran tersebut dilakukan pada tahun 2003 yang terdiri dari 3 kemukiman dan 16 gampong, 51 dusun, dengan luas wilayah 4.374.00 Ha dengan ketinggian diatas permukaan laut rata-rata adalah 20 meter, terdiri dari kawasan pantai, dataran rendah dan daratan tinggi, yang berbatasan dengan:

1. Sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Labuhanhahaji Barat
2. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Labuhanhahaji Timur
3. Sebelah utara berbatasan dengan Aceh Tenggara
4. Sebelah selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia⁶³

Mayoritas penduduk bermata pencaharian sebagai petani, dan sebagian yang lain adalah berprofesi sebagai nelayan, pedagang, pegawai negeri sipil. Dalam bidang pendidikan rata-rata penduduk kecamatan Labuhanhaji telah

⁶³ Data dokumentasi pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2018

mengenyam pendidikan yang tersebar dari jenjang pendidikan pra sekolah hingga perguruan tinggi.

Visi Kantor Camat Labuhanhaji adalah: “terwujudnya pelayanan yang efektif dan efisien di sekretariat Kecamatan Labuhanhaji”. Visi tersebut mengandung arti seluruh masyarakat di Labuhanhaji mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien dibidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.

Untuk mewujudkan visi yang dimaksud, telah ditetapkan misi pada Kantor Camat Labuhanhaji, misi yang secara umum adalah Kecamatan Labuhanhaji mempunyai komitmen untuk menjamin pemerataan, keadilan, dan meningkatkan mutu pelayanan yang efektif dibidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan melalui mobilitas sumber daya yang dimiliki khususnya bagi masyarakat miskin yang membutuhkan penanganan secara khusus.⁶⁴

Secara spesifik, misi Kantor Camat Labuhanhaji adalah: “melakukan koordinasi, pembinaan, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat”. Yang mengandung 3 hal pokok, yaitu:

1. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dan seluruh elemen masyarakat Kecamatan Labuhanhaji sehingga meningkatkan motivasi dan terpeliharanya keselarasan antara masyarakat dan pemerintah, dan berjalannya program yang dilaksanakan instansi terkait wilayah Kecamatan Labuhanhaji.

⁶⁴ Data dokumentasi pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2018

2. Meningkatkan pembinaan kepada aparatur baik Kecamatan maupun Gampong dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang baik dan membantu memfasilitasi program pembinaan dan pemberdayaan terhadap masyarakat Kecamatan Labuhanhaji yang dijalankan oleh instansi terkait.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dengan melibatkan seluruh komponen Kecamatan Labuhanhaji.

Adapun tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Kantor Camat Labuhanhaji adalah:

1. Tersedianya pelayanan aparatur yang optimal dan profesional.
2. Turut meningkatnya sistem pelayanan publik.
3. Terciptanya koordinasi antara aparatur gampong.
4. Pendataan dan pemetaan penduduk yang akurat.
5. Meningkatnya SDM memadai.
6. Pengembangan kawasan dan membantu percepatan.

Berdasarkan peraturan Bupati Aceh Selatan nomor 14 tahun 2008 tentang uraian tugas jabatan struktural pada organisasi dan tata kerja kecamatan dalam Kabupaten Aceh Selatan adalah wilayah kerja Camat. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut, berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Selatan nomor 07 tahun 2016 tentang SOTK (standar organisasi tata kerja) perangkat daerah Aceh Selatan,⁶⁵ struktur organisasi Kantor Camat Labuhanhaji dalam hal ini terlampir.

⁶⁵ Data dokumentasi pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2018

B. Karakteristik Responden

Upaya mendapatkan data dalam penelitian ini maka telah dilakukan penyebaran kuesioner pada Oktober 2017 kepada 40 responden pegawai Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

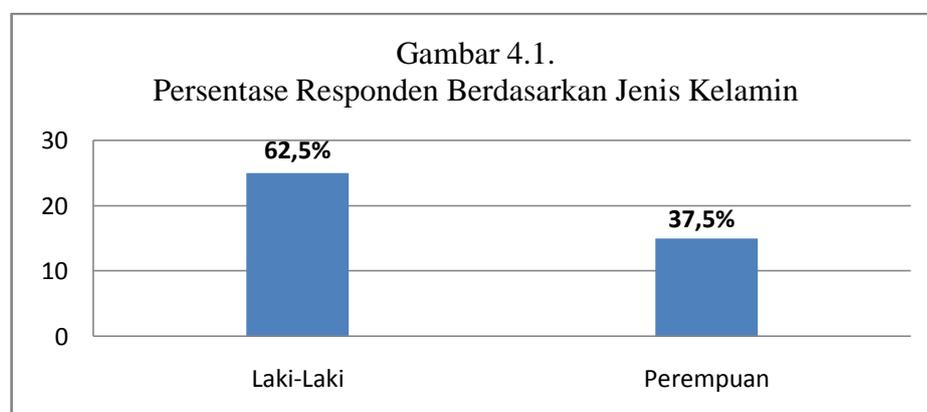
Tabel 4.1.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	25	62.5	62.5	62.5
Valid Perempuan	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang, sedangkan perempuan berjumlah 15 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut :



Dari diagram di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin yaitu, yang berjenis kelamin laki-laki adalah 62,5%, sedangkan perempuan adalah 37,5%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

2. Usia

Tabel 4.2.

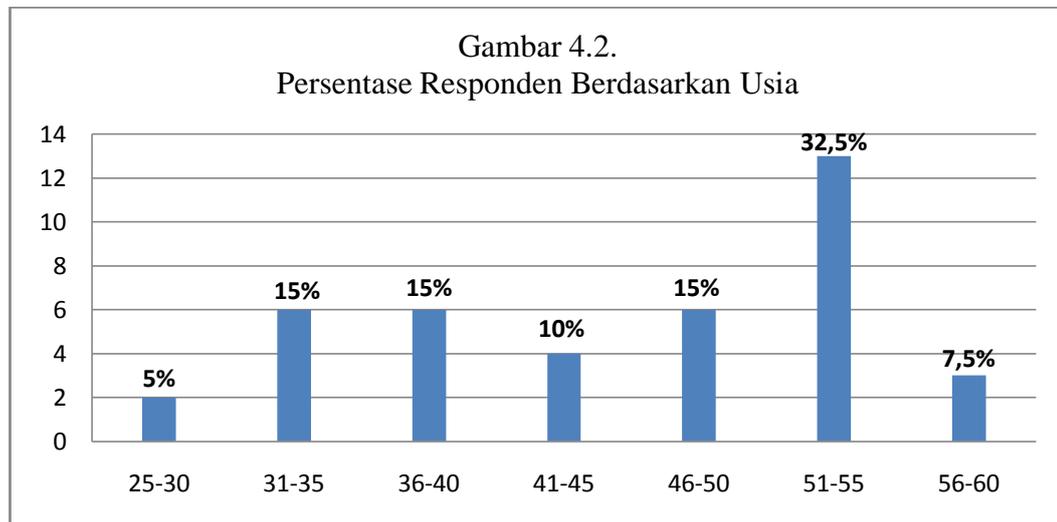
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-30	2	5.0	5.0	5.0
31-35	6	15.0	15.0	20.0
36-40	6	15.0	15.0	35.0
41-45	4	10.0	10.0	45.0
46-50	6	15.0	15.0	60.0
51-55	13	32.5	32.5	92.5
56-60	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 25-30 tahun berjumlah 2 orang, usia 31-35 tahun berjumlah 6 orang, usia 36-40 tahun berjumlah 6 orang, usia 41-455 berjumlah 4 orang, usia 46-50 tahun berjumlah 6 orang, dan usia 51-55 tahun

berjumlah 13 orang, dan usia 56-60 berjumlah 3 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan usia yaitu, yang berusia 25-30 tahun adalah 5%, usia 31-35 tahun adalah 15%, usia 36-40 tahun adalah 15%, usia 41-455 tahun adalah 10%, usia 46-50 tahun adalah 15%, dan usia 51-55 tahun adalah 32,5%, dan usia 56-60 tahun 7,5%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 51-55 adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, yang kemudian diikuti responden yang berusia, usia 31-35 tahun, usia 36-40 tahun, usia 46-50 tahun, usia 41-455 tahun, usia 56-60 tahun, dan responden yang berusia 25-30 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

3. Status Perkawinan

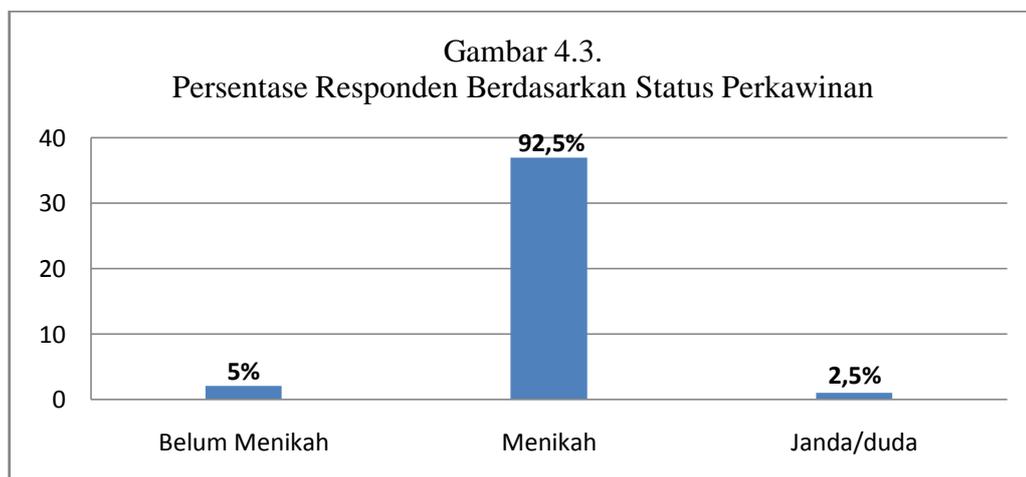
Tabel 4.3.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Belum menikah	2	5.0	5.0	5.0
Menikah	37	92.5	92.5	97.5
Janda/Duda	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan status perkawinan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang belum menikah berjumlah 2 orang, yang menikah berjumlah 37 orang, sedangkan yang janda/duda berjumlah 1 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan status perkawinan yaitu, yang belum menikah adalah 5%, yang menikah adalah 92,5%, sedangkan yang janda/duda adalah 2,5%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat disimpulkan bahwa, responden yang menikah adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang belum menikah, dan responden yang duda/janda merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

4. Pendidikan Terakhir

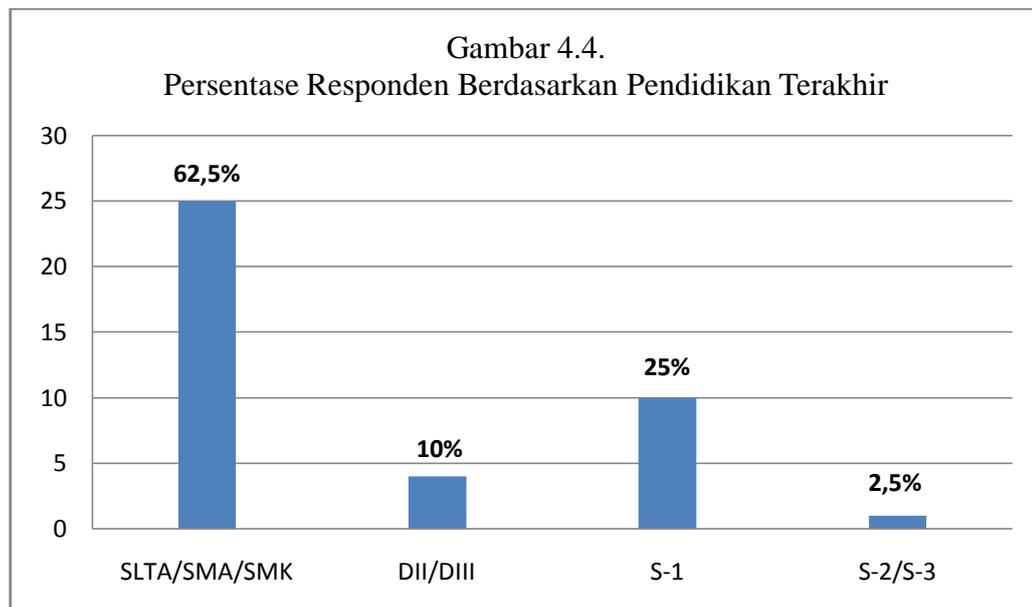
Tabel 4.4.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/SMA/S MK	25	62.5	62.5	62.5
DII/DIII	4	10.0	10.0	72.5
S-1	10	25.0	25.0	97.5
S-2/S-3	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SLTA/SMA/SMK berjumlah 25 orang, DII/DIII berjumlah 4 orang, S-1 berjumlah 10 orang, dan S-2/S-3 berjumlah 1 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu, SLTA/SMA/SMK adalah 62,5%, DII/DIII adalah 10%, S-1 adalah 25%, dan S-2/S-3 adalah 2,5%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa, responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SLTA/SMA/SMK merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang berpendidikan terakhir S-1, DII/DIII, dan responden yang berpendidikan terakhir S-2/S-3 merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

5. Pendapatan Perbulan

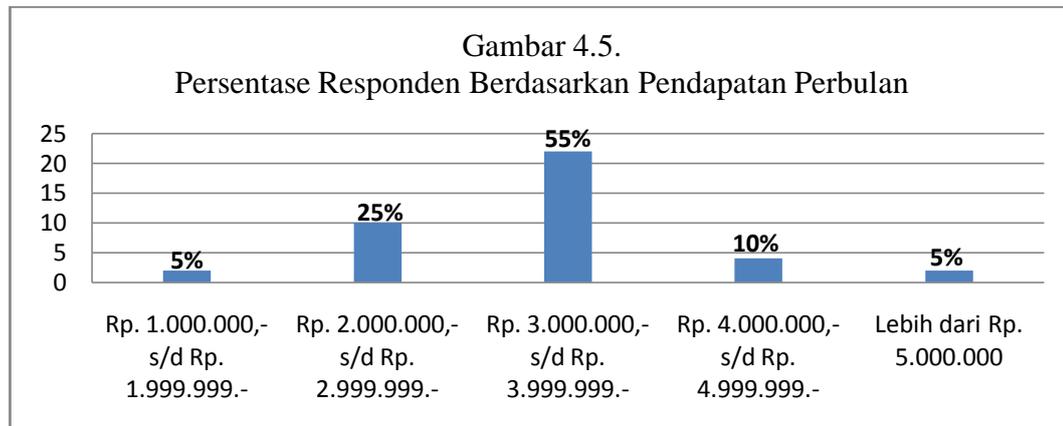
Tabel 4.5.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp.1.000.000,- s/d	2	5.0	5.0	5.0
Rp.1.999.999,- Rp.2.000.000,- s/d	10	25.0	25.0	30.0
Rp.2.999.999,- Rp.3.000.000,- Valid s/d	22	55.0	55.0	85.0
Rp.3.999.999,- Rp.4.000.000,- s/d	4	10.0	10.0	95.0
Rp.4.999.999,- Lebih dari Rp.5.000.000,-	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendapatan dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang berpendapatan Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.999.999,- perbulan berjumlah 2 orang, berpendapatan Rp.2.000.000,- s/d Rp.2.999.999,- perbulan berjumlah 10 orang, berpendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp.3.999.999,- perbulan berjumlah 22 orang, berpendapatan Rp.4.000.000,- s/d Rp.4.999.999,- perbulan berjumlah 4 orang, dan yang berpendapatan Lebih dari Rp.5.000.000,- perbulan berjumlah 2 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendapatan perbulan yaitu, responden yang berpendapatan Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.999.999,- perbulan adalah 5%, berpendapatan Rp.2.000.000,- s/d Rp.2.999.999,- perbulan adalah 25%, berpendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp.3.999.999,- perbulan adalah 55%, berpendapatan Rp.4.000.000,- s/d Rp.4.999.999,- perbulan adalah 10%, dan yang berpendapatan Lebih dari Rp.5.000.000,- perbulan adalah 5%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendapatan perbulan dapat disimpulkan bahwa, responden yang memiliki pendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp.3.999.999,- perbulan adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang memiliki pendapatan Rp.2.000.000,- s/d Rp.2.999.999,- perbulan, berpendapatan Rp.4.000.000,- s/d Rp.4.999.999,- perbulan, dan responden yang memiliki pendapatan Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.999.999,- perbulan, serta yang berpendapatan lebih dari Rp.5.000.000,- perbulan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

6. Golongan

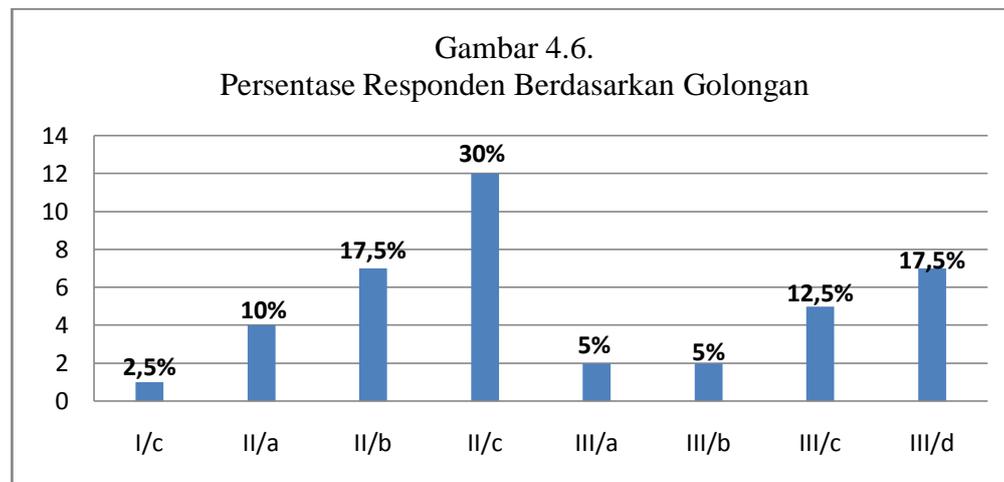
Tabel 4.6.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
I/c	1	2.5	2.5	2.5
II/a	4	10.0	10.0	12.5
II/b	7	17.5	17.5	30.0
II/c	12	30.0	30.0	60.0
Valid III/a	2	5.0	5.0	65.0
III/b	2	5.0	5.0	70.0
III/c	5	12.5	12.5	82.5
III/d	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan golongan dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang golongan I/c berjumlah 1 orang, golongan II/a berjumlah 4 orang, golongan II/b berjumlah 7 orang, golongan II/c berjumlah 12 orang, golongan III/a berjumlah 2 orang, golongan III/b berjumlah 2 orang, golongan III/c berjumlah 5 orang, dan golongan III/d berjumlah 7 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan golongan yaitu, yang golongan I/c adalah 2,5%, golongan II/a adalah 10%, golongan II/b adalah 17,5%, golongan II/c adalah 30%, golongan III/a adalah 5%, golongan III/b adalah 5%, golongan III/c adalah 12,5%, dan golongan III/d adalah 17,5%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendapatan perbulan dapat disimpulkan bahwa, responden yang memiliki yang golongan II/c merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang golongan II/b serta golongan III/d, golongan III/c, golongan II/a, golongan III/a serta golongan III/b, dan responden yang memiliki golongan I/c merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

C. Pengolahan Data

Pengujian kuesioner tentang pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan, mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji

heteroskedartisitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi. Pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan heteroskedartisitas ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid dari tiap item pertanyaan dan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dimana nilai r_{tabel} ($n-2=38$) untuk taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 0,320.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas setiap item pertanyaan secara manual adalah :

- Pertanyaan A1

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(40)(5.271) - (163)(1.278)}{\sqrt{\{(40)(685) - (163)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(210.840) - (208.314)}{\sqrt{\{27.400 - 26.569\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{2.526}{\sqrt{\{831\}\{16.076\}}} \\
&= \frac{2.526}{\sqrt{13.359.156}} \\
&= \frac{2.526}{3.655,0179206127} \\
&= 0,691
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan A1 adalah 0,691. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,691 > 0,320$, maka item pertanyaan A1 dinyatakan valid.

- Pertanyaan A2

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{(40)(4.933) - (152)(1.278)}{\sqrt{\{(40)(602) - (152)^2\}\{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
&= \frac{(197.320) - (194.256)}{\sqrt{\{24.080 - 23.104\}\{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
&= \frac{3.064}{\sqrt{\{976\}\{16.076\}}} \\
&= \frac{3.064}{\sqrt{15.690.176}} \\
&= \frac{3.064}{3.961,0826802782} \\
&= 0,7735258886 \\
&= 0,774
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan A2 adalah 0,774. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,774 > 0,320$, maka item pertanyaan A2 dinyatakan valid.

- Pertanyaan A3

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(40)(5.074) - (157)(1.278)}{\sqrt{\{(40)(635) - (157)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(202.960) - (200.646)}{\sqrt{\{25.400 - 24.649\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
 &= \frac{2.314}{\sqrt{\{751\} \{16.076\}}} \\
 &= \frac{2.314}{\sqrt{12.073.076}} \\
 &= \frac{2.314}{3.474,6332180534} \\
 &= 0,665965728 \\
 &= 0,666
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan A3 adalah 0,666. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,666 > 0,320$, maka item pertanyaan A3 dinyatakan valid.

- Pertanyaan A4

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(40)(5.396) - (168)(1.278)}{\sqrt{\{(40)(718) - (168)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(215.840) - (214.704)}{\sqrt{\{28.720 - 28.224\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
 &= \frac{1.136}{\sqrt{\{496\} \{16.076\}}} \\
 &= \frac{1.136}{\sqrt{7.973.696}} \\
 &= \frac{1.136}{2.823,7733620105} \\
 &= 0,402
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan A4 adalah 0,402. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,402 > 0,320$, maka item pertanyaan A4 dinyatakan valid.

- Pertanyaan B1

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(40)(4.984) - (154)(1.278)}{\sqrt{\{(40)(612) - (154)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(199.360) - (196.812)}{\sqrt{\{24.480 - 23.716\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{2.548}{\sqrt{\{764\} \{16.076\}}} \\
&= \frac{2.548}{\sqrt{12.282.064}} \\
&= \frac{2.548}{3.504,5775779686} \\
&= 0,727
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan B1 adalah 0,727. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,727 > 0,320$, maka item pertanyaan B1 dinyatakan valid.

- Pertanyaan B2

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{(40)(4.909) - (152)(1.278)}{\sqrt{\{(40)(592) - (152)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
&= \frac{(196.360) - (194.256)}{\sqrt{\{23.680 - 23.104\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
&= \frac{2.104}{\sqrt{\{576\} \{16.076\}}} \\
&= \frac{2.104}{\sqrt{9.259.776}} \\
&= \frac{2.104}{3.042,9880052343} \\
&= 0,691
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan B2 adalah 0,691. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,691 > 0,320$, maka item pertanyaan B2 dinyatakan valid.

- Pertanyaan B3

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(40)(5.330) - (166)(1.278)}{\sqrt{\{(40)(698) - (166)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(213.200) - (212.148)}{\sqrt{\{27.920 - 27.556\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
 &= \frac{1.052}{\sqrt{\{364\} \{16.076\}}} \\
 &= \frac{1.052}{\sqrt{5.851.664}} \\
 &= \frac{1.052}{2.419,0212896955} \\
 &= 0,4348866231 \\
 &= 0,435
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan B3 adalah 0,435. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,435 > 0,320$, maka item pertanyaan B3 dinyatakan valid.

- Pertanyaan B4

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(40)(5.337) - (166)(1.278)}{\sqrt{\{(40)(700) - (166)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(213.480) - (212.148)}{\sqrt{\{28.000 - 27.556\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
 &= \frac{1.332}{\sqrt{\{444\} \{16.076\}}} \\
 &= \frac{1.332}{\sqrt{7.137.744}} \\
 &= \frac{1.332}{2.671,6556664361} \\
 &= 0,4985672431 \\
 &= 0,499
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan B4 adalah 0,499. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,499 > 0,320$, maka item pertanyaan B4 dinyatakan valid.

Dari semua hasil tiap item pertanyaan secara manual diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Untuk lebih menguatkan tingkat kevalidan item pertanyaan tersebut, berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.7.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel (Taraf Signifikan 5 %)	Ket
X	<i>Punishment 1</i>	0.691	0.320	Valid
	<i>Punishment 2</i>	0.774		Valid
	<i>Punishment 3</i>	0.666		Valid
	<i>Punishment 4</i>	0.402		Valid
Y	kedisiplinan 1	0.727	0.320	Valid
	kedisiplinan 2	0.691		Valid
	kedisiplinan 3	0.435		Valid
	kedisiplinan 4	0.499		Valid

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien validitas (R) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil uji validitas tiap item pertanyaan, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach* (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/ handal apabila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60, dan apabila nilai *alpha* (α) lebih kecil dari 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas setiap item pertanyaan secara manual adalah :

- Variabel *punishment* (X)

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Varian butir variabel *punishment* (X) adalah :

$$\begin{aligned} \sigma_1 &= \frac{685 - \frac{163^2}{40}}{40} \\ &= \frac{685 - \frac{26.569}{40}}{40} \\ &= \frac{685 - 664,225}{40} \\ &= \frac{20,775}{40} \\ &= 0,519375 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sigma_2 &= \frac{602 - \frac{152^2}{40}}{40} \\ &= \frac{602 - \frac{23.104}{40}}{40} \\ &= \frac{602 - 577,6}{40} \\ &= \frac{24,4}{40} \\ &= 0,61 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sigma_3 &= \frac{635 - \frac{157^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{635 - \frac{24.649}{40}}{40} \\
 &= \frac{635 - 616,225}{40} \\
 &= \frac{18,775}{40} \\
 &= 0,469375
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sigma_4 &= \frac{718 - \frac{168^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{718 - \frac{28.224}{40}}{40} \\
 &= \frac{718 - 705,6}{40} \\
 &= \frac{12,4}{40} \\
 &= 0,31
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum \sigma b^2 &= \sigma_1 + \sigma_2 + \sigma_3 + \sigma_4 \\
 &= 0,519375 + 0,61 + 0,469375 + 0,31 \\
 &= 1,90875
 \end{aligned}$$

Varian total variabel *punishment* (X) adalah :

$$\begin{aligned}
 \sigma^2 t &= \frac{10.388 - \frac{640^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{10.388 - \frac{409.600}{40}}{40} \\
 &= \frac{10.388 - 10.240}{40}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{148}{40} \\
 &= 3,7
 \end{aligned}$$

Maka :

$$\begin{aligned}
 r_i &= \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right) \\
 &= \left(\frac{4}{(4-1)} \right) \left(1 - \frac{1,90875}{3,7} \right) \\
 &= \left(\frac{4}{(3)} \right) (1 - 0,5158783784) \\
 &= (1,3333333333)(0,4841216216) \\
 &= 0,645
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai alpha variabel X adalah 0,645. Dapat disimpulkan bahwa nilai $\alpha > 0,60 = 0,645 > 0,60$, maka variabel *punishment* (X) dinyatakan reliable.

- Variabel kedisiplinan (Y)

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Varian butir variabel kedisiplinan (Y) adalah :

$$\begin{aligned}
 \sigma_5 &= \frac{612 - \frac{154^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{612 - \frac{23.716}{40}}{40} \\
 &= \frac{612 - 592,9}{40} \\
 &= \frac{19,1}{40} \\
 &= 0,4775
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sigma_6 &= \frac{592 - \frac{152^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{592 - \frac{23.104}{40}}{40} \\
 &= \frac{592 - 577,6}{40} \\
 &= \frac{14,4}{40} \\
 &= 0,36
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sigma_7 &= \frac{698 - \frac{166^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{698 - \frac{27.556}{40}}{40} \\
 &= \frac{698 - 688,9}{40} \\
 &= \frac{9,1}{40} \\
 &= 0,2275
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sigma_8 &= \frac{700 - \frac{166^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{700 - \frac{27.556}{40}}{40} \\
 &= \frac{700 - 688,9}{40} \\
 &= \frac{11,1}{40} \\
 &= 0,2775
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum \sigma b^2 &= \sigma_5 + \sigma_6 + \sigma_7 + \sigma_8 \\
 &= 0,4775 + 0,36 + 0,2275 + 0,2775 \\
 &= 1,3425
 \end{aligned}$$

Varian total variabel kedisiplinan (Y) adalah :

$$\begin{aligned}
 \sigma^2 t &= \frac{10.274 - \frac{638^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{10.274 - \frac{407.044}{40}}{40} \\
 &= \frac{10.274 - 10.176,1}{40} \\
 &= \frac{97,9}{40} \\
 &= 2,4475
 \end{aligned}$$

Maka :

$$\begin{aligned}
 r_i &= \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right) \\
 &= \left(\frac{4}{(4-1)} \right) \left(1 - \frac{1,3425}{2,4475} \right) \\
 &= \left(\frac{4}{3} \right) (1 - 0,5485188968) \\
 &= (1,3333333333)(0,4514811032) \\
 &= 0,6019748043 \\
 &= 0,602
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai alpha variabel Y adalah 0,602. Dapat disimpulkan bahwa nilai alpha $> 0,60 = 0,602 > 0,60$, maka variabel kedisiplinan (Y) dinyatakan reliable.

Dari semua hasil tiap item pertanyaan secara manual diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Untuk lebih menguatkan tingkat reliabilitas variabel tersebut, berikut adalah hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.8.

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Reabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Punishment</i>	4 item pertanyaan	0.645	Reliable
Kedisiplinan	4 item pertanyaan	0.602	Reliable

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai alpha $> 0,60 = (\alpha X = 0.645 \text{ dan } \alpha Y = 0.602) > 0,60$. Dari hasil uji reliabilitas variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliable.

3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, namun apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*, dalam penelitian ini akan diolah secara manual serta menggunakan SPSS versi 20.

a. Teguran Secara Lisan (X1)

Langkah-langkah untuk mendapatkan hasil uji normalitas teguran secara lisan (X1) secara manual sebagai berikut:

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{2}{40}\right) = 0,05$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{3}{40}\right) = 0,075$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{25}{40}\right) = 0,625$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{10}{40}\right) = 0,25$$

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{2}{40}\right) = 0,0500$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{5}{40}\right) = 0,1250$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{30}{40}\right) = 0,7500$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{40}{40}\right) = 1,0000$$

6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$Z = \frac{x - x^l}{SD}$$

Maka :

$$M = X^l = \frac{\sum fx}{n} = \frac{163}{40} = 4,075$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{685}{40-1} - \frac{(163)^2}{40(40-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{685}{39} - \frac{26.569}{40(39)}} \\ &= \sqrt{17,564 - \frac{26.569}{1.560}} \\ &= \sqrt{17,564 - 17,031} \\ &= \sqrt{0,533} \\ &= 0,730 \end{aligned}$$

Jadi,

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{2 - 4,075}{0,730} = \frac{-2,075}{0,730} = -2,8424$$

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{3 - 4,075}{0,730} = \frac{-1,075}{0,730} = -1,4726$$

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{4 - 4,075}{0,730} = \frac{-0,075}{0,730} = -0,1027$$

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{5 - 4,075}{0,730} = \frac{0,925}{0,730} = 1,2671$$

7. Tentukan nilai $F(z)$ berdasarkan tabel Z
8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai $F(z)$ dibawahnya)
 - $A1 = 0,0023 - 0 = 0,0023$
 - $A1 = 0,0708 - 0,0500 = 0,0208$
 - $A1 = 0,4602 - 0,1250 = 0,3352$
 - $A1 = 0,8962 - 0,7500 = 0,1462$
9. Selanjutnya, nilai A1 maksimum (0,3352) dibandingkan dengan harga tabel D (1,68595), yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel
10. Jika A1 maksimum \leq harga tabel D, Jadi nilai A1 maksimum \leq nilai tabel D = $0,3352 \leq 1,68595$. Maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9.

Hasil Uji Normalitas Teguran Secara Lisan (X1)

X	F	F kum	P	KP	Z	F(z)	A1
2	2	2	0,05	0,0500	-2,8424	0,0023	0,0023
3	3	5	0,075	0,1250	-1,4726	0,0708	0,0208
4	25	30	0,625	0,7500	-0,1027	0,4602	0,3352
5	10	40	0,25	1,0000	1,2671	0,8962	0,1462

b. Surat Peringatan (X2)

Langkah-langkah untuk mendapatkan hasil uji normalitas Surat peringatan (X2) secara manual sebagai berikut:

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{3}{40}\right) = 0,075$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{8}{40}\right) = 0,2$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{23}{40}\right) = 0,575$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{6}{40}\right) = 0,15$$

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{3}{40}\right) = 0,0750$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{11}{40}\right) = 0,2750$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{34}{40}\right) = 0,8500$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{40}{40}\right) = 1,0000$$

6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$Z = \frac{x - x^I}{SD}$$

Maka :

$$M = X^I = \frac{\sum fx}{n} = \frac{152}{40} = 3,8$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{602}{40-1} - \frac{(152)^2}{40(40-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{602}{39} - \frac{23.104}{40(39)}} \\ &= \sqrt{15,4358 - \frac{23.104}{1.560}} \\ &= \sqrt{15,4358 - 14,8102} \\ &= \sqrt{0,6252} \\ &= 0,7909 \end{aligned}$$

Jadi,

$$- Z = \frac{x-x^I}{SD} = \frac{2-3,8}{0,7909} = \frac{-1,8}{0,7909} = -2,2758$$

$$- Z = \frac{x-x^I}{SD} = \frac{3-3,8}{0,7909} = \frac{-0,8}{0,7909} = -1,0115$$

$$- Z = \frac{x-x^I}{SD} = \frac{4-3,8}{0,7909} = \frac{0,2}{0,7909} = 0,2528$$

$$- Z = \frac{x-x^I}{SD} = \frac{5-3,8}{0,7909} = \frac{1,2}{0,7909} = 1,5172$$

7. Tentukan nilai F(z) berdasarkan tabel Z

8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F(z) dibawahnya)

- $A1 = 0,0116 - 0 = 0,0116$
- $A1 = 0,1562 - 0,0750 = 0,0812$
- $A1 = 0,5987 - 0,2750 = 0,3237$
- $A1 = 0,9345 - 0,8500 = 0,0845$

9. Selanjutnya, nilai A1 maksimum (0,3237) dibandingkan dengan harga tabel D (1,68595), yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel

10. Jika A1 maksimum \leq harga tabel D, Jadi nilai A1 maksimum \leq nilai tabel D = $0,3237 \leq 1,68595$. Maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10.

Hasil Uji Normalitas Surat Peringatan (X2)

X	F	F kum	P	KP	Z	F(z)	A1
2	3	3	0,075	0,0750	-2,2758	0,0116	0,0116
3	8	11	0,2	0,2750	-1,0115	0,1562	0,0812
4	23	34	0,575	0,8500	0,2528	0,5987	0,3237
5	6	40	0,15	1,0000	1,5172	0,9345	0,0845

c. Pemotongan Gaji/ Tunjangan (X3)

Langkah-langkah untuk mendapatkan hasil uji normalitas pemotongan gaji/ tunjangan (X3) secara manual sebagai berikut:

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)

2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{1}{40}\right) = 0,025$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{8}{40}\right) = 0,2$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{24}{40}\right) = 0,6$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{7}{40}\right) = 0,175$$

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{1}{40}\right) = 0,0250$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{9}{40}\right) = 0,2250$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{33}{40}\right) = 0,8250$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{40}{40}\right) = 1,0000$$

6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$Z = \frac{x - x^l}{SD}$$

Maka :

$$M = X^l = \frac{\sum fx}{n} = \frac{157}{40} = 3,925$$

$$\begin{aligned}
SD &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}} \\
&= \sqrt{\frac{635}{40-1} - \frac{(157)^2}{40(40-1)}} \\
&= \sqrt{\frac{635}{39} - \frac{24.649}{40(39)}} \\
&= \sqrt{16,2820 - \frac{24.649}{1.560}} \\
&= \sqrt{16,2820 - 15,8006} \\
&= \sqrt{0,4814} \\
&= 0,6938
\end{aligned}$$

Jadi,

$$\begin{aligned}
- Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{2-3,925}{0,6938} = \frac{-1,925}{0,6938} = -2,7745 \\
- Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{3-3,925}{0,6938} = \frac{-0,925}{0,6938} = -1,3332 \\
- Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{4-3,925}{0,6938} = \frac{0,075}{0,6938} = 0,1081 \\
- Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{5-3,925}{0,6938} = \frac{1,075}{0,6938} = 1,5494
\end{aligned}$$

7. Tentukan nilai F(z) berdasarkan tabel Z

8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F(z) dibawahnya)

$$- A1 = 0,0028 - 0 = 0,0028$$

$$- A1 = 0,0918 - 0,0250 = 0,0668$$

$$- A1 = 0,5398 - 0,2250 = 0,3148$$

$$- A1 = 0,9382 - 0,8250 = 0,1132$$

9. Selanjutnya, nilai A1 maksimum (0,3148) dibandingkan dengan harga tabel D (1,68595), yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel

10. Jika A1 maksimum \leq harga tabel D, Jadi nilai A1 maksimum \leq nilai tabel D = 0,3148 \leq 1,68595. Maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11.

Hasil Uji Normalitas Pemotongan Gaji/ Tunjangan (X3)

X	F	F kum	P	KP	Z	F(z)	A1
2	1	1	0,025	0,0250	-2,7745	0,0028	0,0028
3	8	9	0,2	0,2250	-1,3332	0,0918	0,0668
4	24	33	0,6	0,8250	0,1081	0,5398	0,3148
5	7	40	0,175	1,0000	1,5494	0,9382	0,1132

d. Pemecatan (X4)

Langkah-langkah untuk mendapatkan hasil uji normalitas pemecatan (X4) secara manual sebagai berikut:

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)

4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan

frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{3}{40}\right) = 0,075$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{26}{40}\right) = 0,65$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{11}{40}\right) = 0,275$$

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi

kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{3}{40}\right) = 0,0750$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{29}{40}\right) = 0,7250$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{40}{40}\right) = 1,0000$$

6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$Z = \frac{x - x^l}{SD}$$

Maka :

$$M = X^l = \frac{\sum fx}{n} = \frac{168}{40} = 4,2$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{718}{40-1} - \frac{(168)^2}{40(40-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{718}{39} - \frac{28.224}{40(39)}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \sqrt{18,4102 - \frac{28.224}{1.560}} \\
&= \sqrt{18,4102 - 18,0923} \\
&= \sqrt{0,3179} \\
&= 0,5638
\end{aligned}$$

Jadi,

$$\begin{aligned}
- \quad Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{3-4,2}{0,5638} = \frac{-1,2}{0,5638} = -2,1284 \\
- \quad Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{4-4,2}{0,5638} = \frac{-0,2}{0,5638} = -0,3547 \\
- \quad Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{5-4,2}{0,5638} = \frac{0,8}{0,5638} = 1,4189
\end{aligned}$$

7. Tentukan nilai $F(z)$ berdasarkan tabel Z
8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai $F(z)$ dibawahnya)
 - $A1 = 0,0170 - 0 = 0,0170$
 - $A1 = 0,3632 - 0,0750 = 0,2882$
 - $A1 = 0,9207 - 0,7250 = 1,957$
9. Selanjutnya, nilai $A1$ maksimum (0,2882) dibandingkan dengan harga tabel D (1,68595), yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel
10. Jika $A1$ maksimum \leq harga tabel D . Jadi, nilai $A1$ maksimum \leq nilai tabel $D = 0,2882 \leq 1,68595$. Maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12.

Hasil Uji Normalitas Pemecatan (X4)

X	F	F kum	P	KP	Z	F(z)	A1
3	3	3	0,075	0,0750	-2,1284	0,0170	0,0170
4	26	29	0,65	0,7250	-0,3547	0,3632	0,2882
5	11	40	0,275	1,0000	1,4189	0,9207	0,1957

e. Tepat Waktu (Y1)

Langkah-langkah untuk mendapatkan hasil uji normalitas tepat waktu (Y1)

secara manual sebagai berikut:

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan

frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{1}{40}\right) = 0,025$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{10}{40}\right) = 0,25$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{23}{40}\right) = 0,575$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{6}{40}\right) = 0,15$$

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi

kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f_{kum}}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f_{kum}}{n}\right) = \left(\frac{1}{40}\right) = 0,0250$$

$$- \left(\frac{f_{kum}}{n}\right) = \left(\frac{11}{40}\right) = 0,2750$$

$$- \left(\frac{f_{kum}}{n}\right) = \left(\frac{34}{40}\right) = 0,8500$$

$$- \left(\frac{f_{kum}}{n}\right) = \left(\frac{40}{40}\right) = 1,0000$$

6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$Z = \frac{x - x^l}{SD}$$

Maka :

$$M = X^l = \frac{\sum fx}{n} = \frac{154}{40} = 3,85$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{612}{40-1} - \frac{(154)^2}{40(40-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{612}{39} - \frac{23,716}{40(39)}} \\ &= \sqrt{15,6923 - \frac{24,649}{1,560}} \\ &= \sqrt{15,6923 - 15,2025} \\ &= \sqrt{0,4898} \end{aligned}$$

$$= 0,6998$$

Jadi,

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{2 - 3,85}{0,6998} = \frac{-1,85}{0,6998} = -2,7745$$

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{3 - 3,85}{0,6998} = \frac{-0,85}{0,6998} = -1,2146$$

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{4 - 3,85}{0,6998} = \frac{0,15}{0,6998} = 0,2143$$

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{5 - 3,85}{0,6998} = \frac{1,15}{0,6998} = 1,6433$$

7. Tentukan nilai $F(z)$ berdasarkan tabel Z
8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai $F(z)$ dibawahnya)
 - $A1 = 0,0041 - 0 = 0,0041$
 - $A1 = 0,1131 - 0,0250 = 0,0881$
 - $A1 = 0,5832 - 0,2750 = 0,3082$
 - $A1 = 0,9495 - 0,8500 = 0,995$
9. Selanjutnya, nilai $A1$ maksimum (0,3082) dibandingkan dengan harga tabel D (1,68595), yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel
10. Jika $A1$ maksimum \leq harga tabel D , Jadi nilai $A1$ maksimum \leq nilai tabel $D = 0,3082 \leq 1,68595$. Maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13.

Hasil Uji Normalitas Tepat Waktu (Y1)

X	F	F kum	P	KP	Z	F(z)	A1
2	1	1	0,025	0,0250	-2,6436	0,0041	0,0041
3	10	11	0,25	0,2750	-1,2146	0,1131	0,0881
4	23	34	0,575	0,8500	0,2143	0,5832	0,3082
5	6	40	0,15	1,0000	1,6433	0,9495	0,0995

f. Bekerja Dengan Baik (Y2)

Langkah-langkah untuk mendapatkan hasil uji normalitas bekerja dengan baik (Y2) secara manual sebagai berikut:

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{1}{40}\right) = 0,025$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{9}{40}\right) = 0,225$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{27}{40}\right) = 0,675$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{3}{40}\right) = 0,075$$

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right)$

$$\begin{aligned}
 - \left(\frac{f \text{ kum}}{n} \right) &= \left(\frac{1}{40} \right) = 0,0250 \\
 - \left(\frac{f \text{ kum}}{n} \right) &= \left(\frac{10}{40} \right) = 0,2500 \\
 - \left(\frac{f \text{ kum}}{n} \right) &= \left(\frac{37}{40} \right) = 0,9250 \\
 - \left(\frac{f \text{ kum}}{n} \right) &= \left(\frac{40}{40} \right) = 1,0000
 \end{aligned}$$

6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$Z = \frac{x - x^l}{SD}$$

Maka :

$$M = X^l = \frac{\sum fx}{n} = \frac{152}{40} = 3,8$$

$$\begin{aligned}
 SD &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}} \\
 &= \sqrt{\frac{592}{40-1} - \frac{(152)^2}{40(40-1)}} \\
 &= \sqrt{\frac{592}{39} - \frac{23,104}{40(39)}} \\
 &= \sqrt{15,1794 - \frac{23,104}{1.560}} \\
 &= \sqrt{15,1794 - 14,8102} \\
 &= \sqrt{0,3692} \\
 &= 0,6076
 \end{aligned}$$

Jadi,

$$- Z = \frac{x-x^l}{SD} = \frac{2-3,8}{0,6076} = \frac{-1,8}{0,6076} = -2,9624$$

$$- Z = \frac{x-x^l}{SD} = \frac{3-3,8}{0,6076} = \frac{-0,8}{0,6076} = -1,3166$$

$$- Z = \frac{x-x^l}{SD} = \frac{4-3,8}{0,6076} = \frac{0,2}{0,6076} = 0,3291$$

$$- Z = \frac{x-x^l}{SD} = \frac{5-3,8}{0,6076} = \frac{1,2}{0,6076} = 1,9749$$

7. Tentukan nilai F(z) berdasarkan tabel Z
8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F(z) dibawahnya)
 - $A1 = 0,0015 - 0 = 0,0015$
 - $A1 = 0,0951 - 0,0250 = 0,0701$
 - $A1 = 0,6255 - 0,2500 = 0,3755$
 - $A1 = 0,9756 - 0,9250 = 0,0506$
9. Selanjutnya, nilai A1 maksimum (0,3755) dibandingkan dengan harga tabel D (1,68595), yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel
10. Jika A1 maksimum \leq harga tabel D, Jadi nilai A1 maksimum \leq nilai tabel D = 0,3755 \leq 1,68595. Maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14.

Hasil Uji Normalitas Bekerja Dengan Baik (Y2)

X	F	F kum	P	KP	Z	F(z)	A1
2	1	1	0,025	0,0250	-2,9624	0,0015	0,0015
3	9	10	0,225	0,2500	-1,3166	0,0951	0,0701
4	27	37	0,675	0,9250	0,3291	0,6255	0,3755
5	3	40	0,075	1,0000	1,9749	0,9756	0,0506

g. Mematuhi Peraturan (Y3)

Langkah-langkah untuk mendapatkan hasil uji normalitas mematuhi peraturan (Y3) secara manual sebagai berikut:

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{2}{40}\right) = 0,05$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{30}{40}\right) = 0,75$$

$$- \left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{8}{40}\right) = 0,2$$

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right)$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n} \right) = \left(\frac{2}{40} \right) = 0,0500$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n} \right) = \left(\frac{32}{40} \right) = 0,8000$$

$$- \left(\frac{f \text{ kum}}{n} \right) = \left(\frac{40}{40} \right) = 1,0000$$

6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$Z = \frac{x - x^l}{SD}$$

Maka :

$$M = X^l = \frac{\sum fx}{n} = \frac{166}{40} = 4,15$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{698}{40-1} - \frac{(166)^2}{40(40-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{698}{39} - \frac{27.556}{40(39)}} \\ &= \sqrt{17,8974 - \frac{27.556}{1.560}} \\ &= \sqrt{17,8974 - 17,6641} \\ &= \sqrt{0,2333} \\ &= 0,4830 \end{aligned}$$

Jadi,

$$- Z = \frac{x - x^l}{SD} = \frac{3 - 4,15}{0,4830} = \frac{-1,15}{0,4830} = -2,3809$$

$$- Z = \frac{x-x^l}{SD} = \frac{4-4,15}{0,4830} = \frac{-0,15}{0,4830} = -0,3105$$

$$- Z = \frac{x-x^l}{SD} = \frac{5-4,15}{0,4830} = \frac{0,85}{0,4830} = 1,7598$$

7. Tentukan nilai F(z) berdasarkan tabel Z
8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F(z) dibawahnya)
 - $A1 = 0,0087 - 0 = 0,0087$
 - $A1 = 0,3783 - 0,0500 = 0,3283$
 - $A1 = 0,9599 - 0,8000 = 0,1599$
9. Selanjutnya, nilai A1 maksimum (0,3283) dibandingkan dengan harga tabel D (1,68595), yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel
10. Jika A1 maksimum \leq harga tabel D. Jadi, nilai A1 maksimum \leq nilai tabel D = 0,3283 \leq 1,68595. Maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15.

Hasil Uji Normalitas Mematuhi Peraturan (Y3)

X	F	F kum	P	KP	Z	F(z)	A1
3	2	2	0,05	0,0500	-2,3809	0,0087	0,0087
4	30	32	0,75	0,8000	-0,3105	0,3783	0,3283
5	8	40	0,2	1,0000	1,7598	0,9599	0,1599

h. Mematuhi Norma-Norma Sosial (Y4)

Langkah-langkah untuk mendapatkan hasil uji normalitas mematuhi norma-norma sosial (Y4) secara manual sebagai berikut:

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (f)
3. Hitung f kumulatif (f kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$
 - $\left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{3}{40}\right) = 0,075$
 - $\left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{28}{40}\right) = 0,7$
 - $\left(\frac{f}{n}\right) = \left(\frac{9}{40}\right) = 0,225$
5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right)$
 - $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{3}{40}\right) = 0,0750$
 - $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{31}{40}\right) = 0,7750$
 - $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right) = \left(\frac{40}{40}\right) = 1,0000$
6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$Z = \frac{x - x^I}{SD}$$

Maka :

$$M = X^l = \frac{\sum fx}{n} = \frac{166}{40} = 4,15$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{700}{40-1} - \frac{(166)^2}{40(40-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{700}{39} - \frac{27.556}{40(39)}} \\ &= \sqrt{17,9487 - \frac{27.556}{1.560}} \\ &= \sqrt{17,9487 - 17,6641} \\ &= \sqrt{0,2846} \\ &= 0,5334 \end{aligned}$$

Jadi,

$$\begin{aligned} - Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{3-4,15}{0,5334} = \frac{-1,15}{0,5334} = -2,1559 \\ - Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{4-4,15}{0,5334} = \frac{-0,15}{0,5334} = -0,2812 \\ - Z &= \frac{x-x^l}{SD} = \frac{5-4,15}{0,5334} = \frac{0,85}{0,5334} = 1,5935 \end{aligned}$$

7. Tentukan nilai F(z) berdasarkan tabel Z

8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F(z) dibawahnya)

$$- A1 = 0,0158 - 0 = 0,0158$$

$$- A1 = 0,3897 - 0,0750 = 0,3147$$

$$- A1 = 0,9441 - 0,7750 = 0,1691$$

9. Selanjutnya, nilai A1 maksimum (0,3147) dibandingkan dengan harga tabel D (1,68595), yang di peroleh dari harga kritis *kolmogorov-smirnov* satu sampel

10. Jika A1 maksimum \leq harga tabel D. Jadi, nilai A1 maksimum \leq nilai tabel D = 0,3147 \leq 1,68595. Maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16.

Hasil Uji Normalitas Mematuhi Norma-Norma Sosial (Y4)

X	F	F kum	P	KP	Z	F(z)	A1
3	3	3	0,075	0,0750	-2,1559	0,0158	0,0158
4	28	31	0,7	0,7750	-0,2812	0,3897	0,3147
5	9	40	0,225	1,0000	1,5935	0,9441	0,1691

Dari semua hasil tiap item pertanyaan secara manual diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan normal. Untuk lebih menguatkan tingkat kenormalan tersebut, berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.17.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.20673210
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.090-
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *kolmogrov-smirnov z* adalah 0,844, dan nilai signifikansi adalah 0,474. Jadi, nilai signifikansi $> 0,05 = 0,474 > 0,05$. Dari hasil uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan normal.

4. Uji linearitas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Variabel X dan variabel Y dinyatakan linier apabila nilai signifikansi $> 0,05$, namun apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel X dan variabel Y tersebut dinyatakan tidak linier. Uji linieritas variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.18.

Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	49.132	8	6.141	3.904	.003
YTOT * XTOT	Between Groups	41.108	1	41.108	26.131	.000
	Deviation from Linearity	8.024	7	1.146	.729	.649
	Within Groups	48.768	31	1.573		
	Total	97.900	39			

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji linieritas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,649. Jadi, nilai signifikansi $> 0,05 = 0,649 > 0,05$. Dari hasil uji linieritas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y pada penelitian ini dinyatakan linier secara signifikansi.

5. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi, uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid, namun jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan tidak valid. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.19.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.707	1.085		.652	.518
XTOT	.011	.067	.027	.164	.871

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,871. Jadi, nilai signifikansi $> 0,05 = 0,871 > 0,05$. Dari hasil uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid.

D. Analisis dan Pembahasan Pemberian *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

1. Analisis dan Pembahasan Pemberian *Punishment* pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada pegawai Kantor Camat Labuhanhaji pada bulan oktober 2017 di Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Maka penulis akan menganalisis pemberian *punishment* yang berlaku pada Kantor Camat Labuhanhaji, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.20.

Tanggapan Responden Terhadap *Punishment* (X)

N O	<i>Punishment</i> (X)	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Ditegur secara lisan oleh pimpinan saya merasa terbebani	10	25.0	25	62.5	3	7.5	2	5.0	0	0.0
2.	Diberi surat peringatan oleh pimpinan saya akan lebih menjaga kedisiplinan	6	15.0	23	57.5	8	20.0	3	7.5	0	0.0
3.	Dipotong gaji/tunjangan saya merasa jera	7	17.5	24	60.0	8	20.0	1	2.5	0	0.0
4.	Dipecat dari tempat bekerja saya merasa menyesal	11	27.5	26	65.0	3	7.5	0	0.0	0	0.0

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2017

Data pada tabel 4.11. diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel *punishment* dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator teguran lisan, surat peringatan, pemotongan gaji/ tunjangan dan pemecatan.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 8,5% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ($10 + 6 + 7 + 11 = 34 : 4 = 8,5\%$), setuju sebesar 24,5% yaitu hasil penjumlahan dari setuju ($25 + 23 + 24 + 26 = 98 :$

4 = 24,5%), kurang setuju sebesar 5,5% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ($3 + 8 + 8 + 3 = 20 : 4 = 5,5\%$), tidak setuju sebesar 1,5% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ($2 + 3 + 1 + 0 = 6 : 4 = 1,5\%$), dan sangat tidak setuju sebesar 0%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ($0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan tidak, dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap *punishment*:

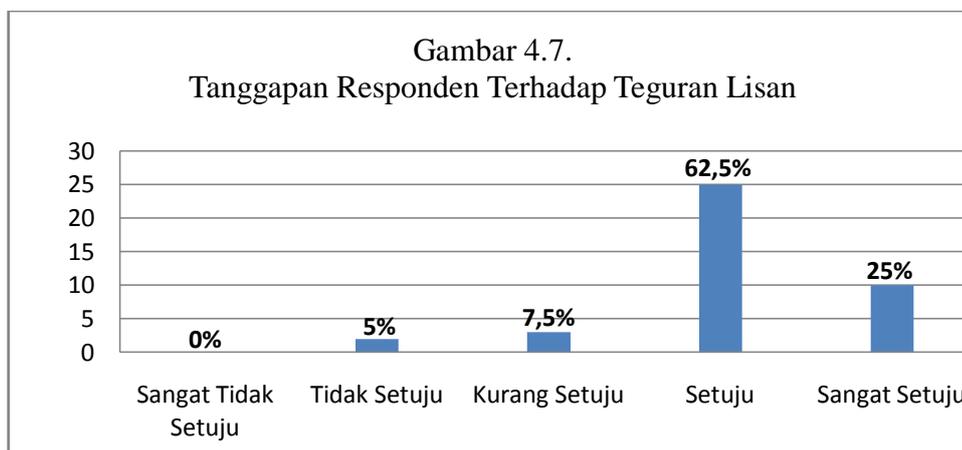
1. Pernyataan “ditegur secara lisan oleh pimpinan saya merasa terbebani”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (5,0%), kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (25,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa terbebani bila ditegur secara lisan oleh pimpinan, karena 62,5% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.21.

Tanggapan Responden Terhadap Teguran Lisan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5.0	5.0	5.0
KS	3	7.5	7.5	12.5
Valid S	25	62.5	62.5	75.0
SS	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



2. Pernyataan “diberi surat peringatan oleh pimpinan saya akan lebih menjaga kedisiplinan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20,0%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai akan lebih menjaga kedisiplinan bila diberi surat peringatan oleh pimpinan, karena 57,5%

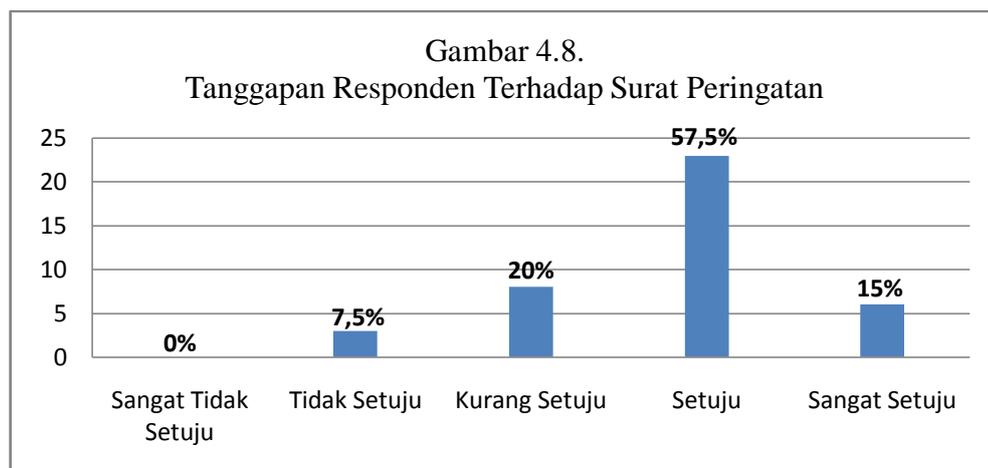
responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.22.

Tanggapan Responden Terhadap Surat Peringatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	7.5	7.5	7.5
KS	8	20.0	20.0	27.5
Valid S	23	57.5	57.5	85.0
SS	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



3. Pernyataan “dipotong gaji/tunjangan saya merasa jera”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20,0%), setuju sebanyak 24 orang (60,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai akan merasa jera bila gaji/tunjangan mereka dipotong, karena

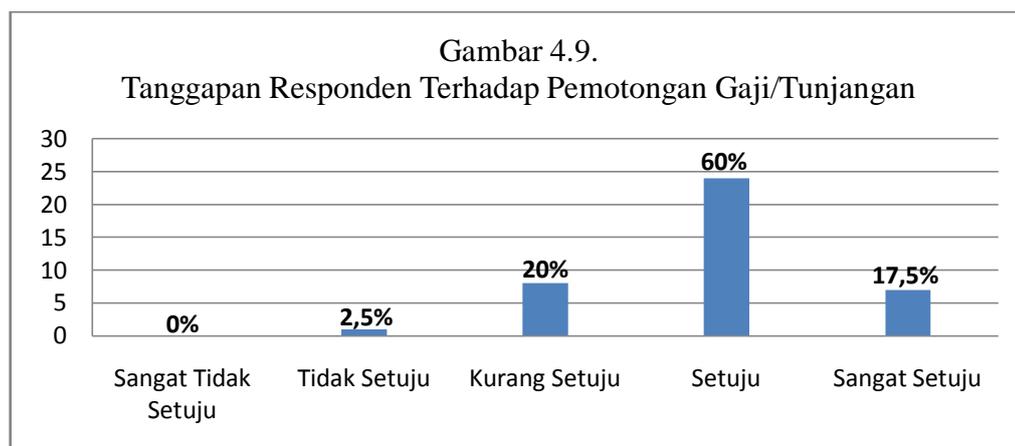
60,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.23.

Tanggapan Responden Terhadap Pemotongan Gaji/Tunjangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.5	2.5	2.5
KS	8	20.0	20.0	22.5
Valid S	24	60.0	60.0	82.5
SS	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



4. Pernyataan “dipecat dari tempat bekerja saya merasa menyesal”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 26 orang (65,0%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai menyesal bila dipecat, karena 65,0%

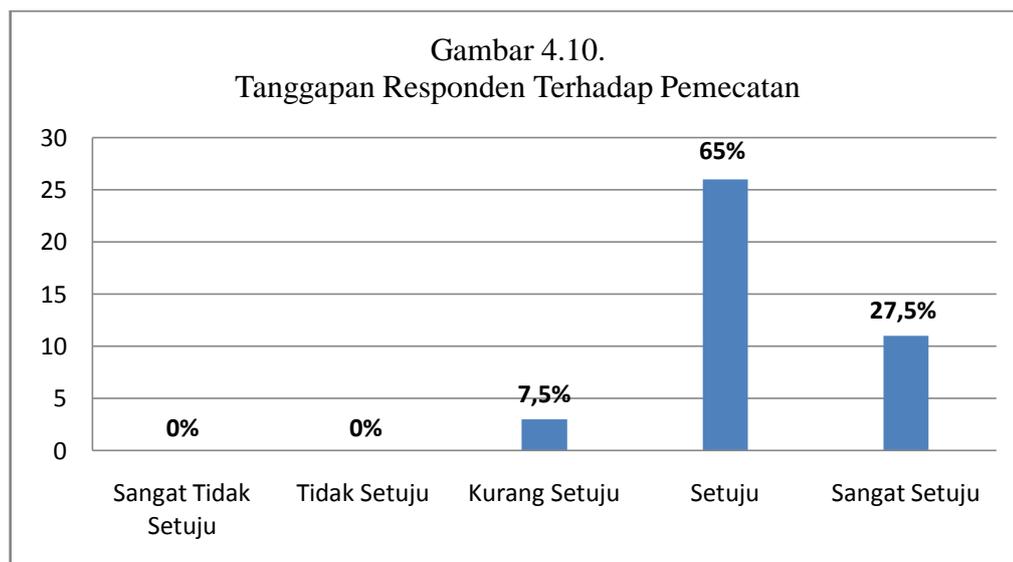
responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.24.

Tanggapan Responden Terhadap Pemecatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5
	S	26	65.0	72.5
	SS	11	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



a. Analisis perhitungan skala likert variabel *punishment*

1. X1 (Teguran Lisan)

Table 4.25.

Perhitungan Skala Likert X1 (Teguran Lisan)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	10	$5 \times 10 = 50$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	25	$4 \times 25 = 100$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	3	$3 \times 3 = 9$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	2	$2 \times 2 = 4$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 163					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 163

$$Y = 5 \times 40 = 200$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 163 : 200 \times 100$$

$$= 81,5 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pegawai merasa terbebani bila ditegur secara lisan oleh pimpinan.

2. X2 (Surat Teguran)

Table 4.26.

Perhitungan Skala Likert X2 (Surat Teguran)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	6	$5 \times 6 = 30$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	23	$4 \times 23 = 92$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	8	$3 \times 8 = 24$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	3	$2 \times 3 = 8$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 154					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 154

$$Y = 5 \times 40 = 200$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 154 : 200 \times 100$$

$$= 77 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai akan lebih menjaga kedisiplinan bila diberi surat peringatan oleh pimpinan.

3. X3 (Pemotongan Gaji/Tunjangan)

Table 4.27.

Perhitungan Skala Likert X3 (Pemotongan Gaji/Tunjangan)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	7	$5 \times 7 = 35$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	24	$4 \times 24 = 96$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	8	$3 \times 8 = 24$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 157					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 157

$$Y = 5 \times 40 = 200$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 154 : 200 \times 100$$

$$= 78,5 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai akan merasa jera bila gaji/tunjangan mereka dipotong.

4. X4 (Pemecatan)

Table 4.28.

Perhitungan Skala Likert X4 (Pemecatan)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	11	$5 \times 11 = 55$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	26	$4 \times 26 = 104$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	3	$3 \times 3 = 9$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 168					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 168

$$Y = 5 \times 40 = 200$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 168 : 200 \times 100$$

$$= 84 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pegawai akan menyesal bila dipecat.

Table 4.29.

Perhitungan Skala Likert Variabel *Punishment*

No	<i>Punishment</i>	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Presentasi	Kategori
1.	Ditegur secara lisan oleh pimpinan saya merasa terbebani	0	2	3	25	10	163	81,5%	Sangat Setuju
2.	Diberi surat peringatan oleh pimpinan saya akan lebih menjaga kedisiplinan	0	3	8	23	6	154	77%	Setuju
3.	Dipotong gaji/tunjangan saya merasa jera	0	1	8	24	7	157	78,5%	Setuju
4.	Dipeecat dari tempat bekerja saya merasa menyesal	0	0	3	26	11	168	84%	Sangat Setuju

2. Analisis dan Pembahasan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan kuesioner yang telah didarkan pada pegawai kantor camat Labuhanhaji pada bulan oktober 2017 di Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Maka penulis akan menganalisis kedisiplinan pegawai pada kantor camat Labuhanhaji, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.30.

Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan (Y)

N O	kedisiplinan (Y)	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Masuk kantor tepat waktu merupakan rutinitas saya	6	15.0	23	57.5	10	25.0	1	2.5	0	0.0
2.	Saya bekerja dengan baik sesuai dengan perintah	3	7.5	27	67.5	9	22.5	1	2.5	0	0.0
3.	Mematuhi peraturan yang ditetapkan pada kantor merupakan kewajiban saya	8	20.0	30	75.0	2	5.0	0	0.0	0	0.0
4.	Saya mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja	9	22.5	28	70.0	3	7.5	0	0.0	0	0.0

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2017

Data pada tabel 4.16. diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kedisiplinan dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator tepat waktu, bekerja dengan baik, mematuhi peraturan, mematuhi norma-norma sosial.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 6,5% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ($6 + 3 + 8 + 9 = 26 : 4 = 6,5\%$), setuju sebesar 27% yaitu hasil penjumlahan dari setuju ($23 + 27 + 30 + 28 = 108 : 4 = 27\%$), kurang setuju sebesar 6% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ($10 +$

$9 + 2 + 3 = 24 : 4 = 6\%$), tidak setuju sebesar 0,5% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ($1 + 1 + 0 + 0 = 2 : 4 = 0,5\%$), dan sangat tidak setuju sebesar 0%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ($0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan tidak, dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap kedisiplinan:

1. Pernyataan “masuk kantor tepat waktu merupakan rutinitas saya”.

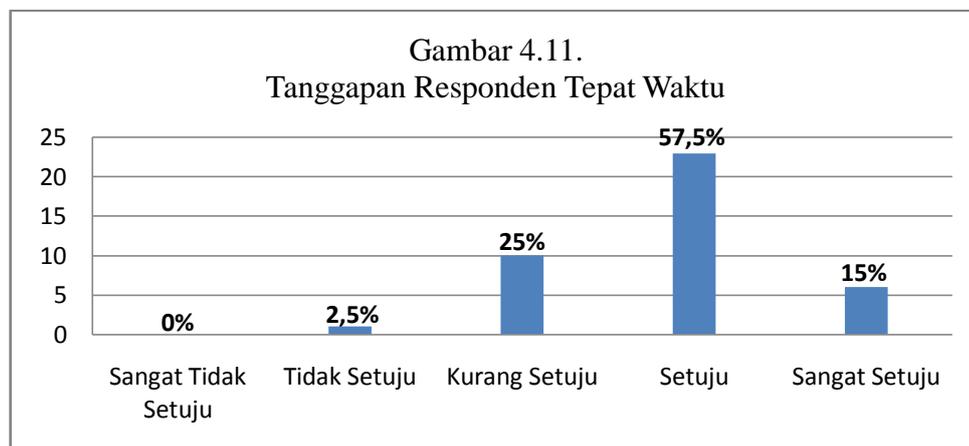
Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 10 orang (25,0 %), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai masuk tepat waktu, karena 57,5% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.31.

Tanggapan Responden Terhadap Tepat Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.5	2.5	2.5
KS	10	25.0	25.0	27.5
S	23	57.5	57.5	85.0
SS	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



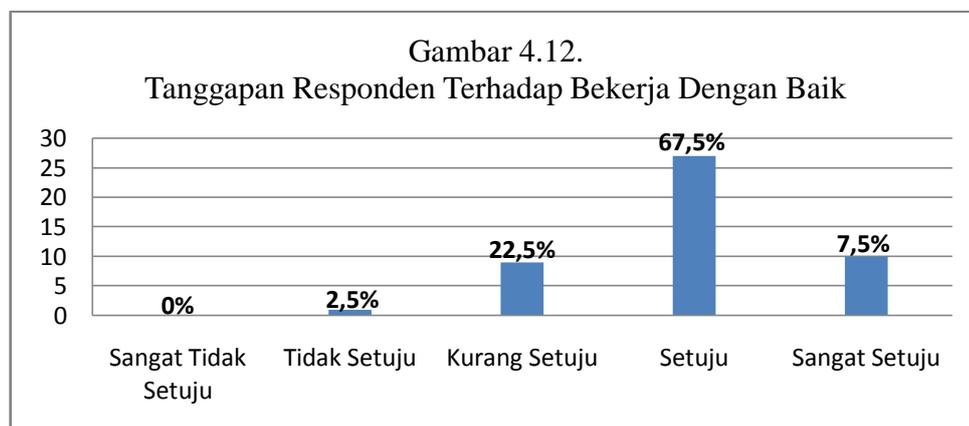
2. Pernyataan “saya bekerja dengan baik sesuai dengan perintah”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 9 orang (22,5%), setuju sebanyak 27 orang (67,5%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (7,5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan perintah, karena 67,5% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.32.

Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Dengan Baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.5	2.5	2.5
KS	9	22.5	22.5	25.0
S	27	67.5	67.5	92.5
SS	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



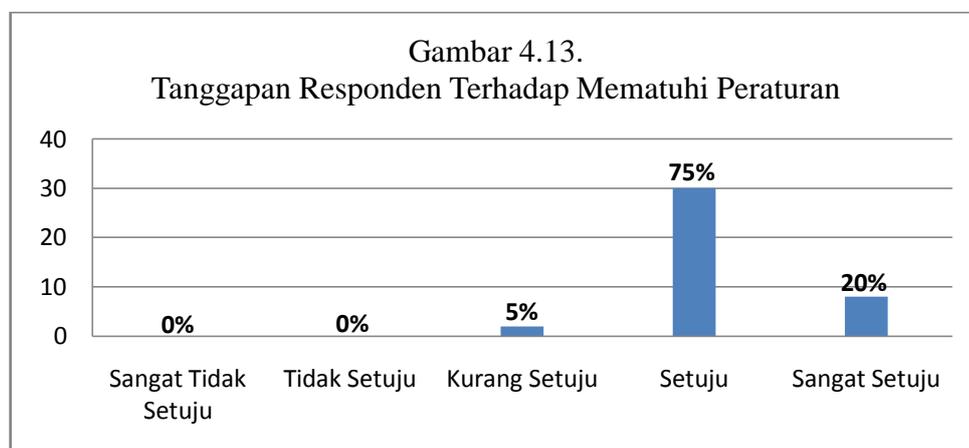
3. Pernyataan “mematuhi peraturan yang ditetapkan pada kantor merupakan kewajiban saya”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,0%), setuju sebanyak 30 orang (75,0%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (20,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai mematuhi peraturan yang ditetapkan pada kantor, karena 75,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.33.

Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi Peraturan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0
	S	30	75.0	80.0
	SS	8	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



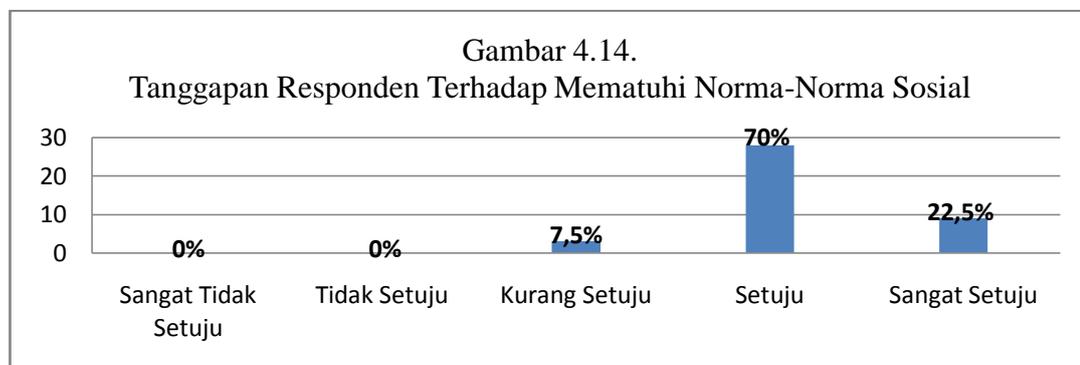
4. Pernyataan “saya mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 28 orang (70,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja, karena 70,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.34.

Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi Norma-Norma Sosial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5
	S	28	70.0	77.5
	SS	9	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



b. Analisis perhitungan skala likert variabel kedisiplinan

1. Y1 (Tepat Waktu)

Table 4.35.

Perhitungan Skala Likert Y1 (Tepat Waktu)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	6	$5 \times 6 = 30$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	23	$4 \times 23 = 92$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	10	$3 \times 10 = 30$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 154					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 154

$$Y = 5 \times 40 = 200$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 154 : 200 \times 100$$

$$= 77 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai masuk tepat waktu.

2. Y2 (Bekerja dengan Baik)

Table 4.36.

Perhitungan Skala Likert Y2 (Bekerja dengan Baik)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	3	$5 \times 3 = 15$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	27	$4 \times 27 = 108$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	9	$3 \times 9 = 27$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 152					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 152

$$Y = 5 \times 40 = 200$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 152 : 200 \times 100$$

$$= 76 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan perintah.

3. Y3 (Mematuhi Peraturan)

Table 4.37.

Perhitungan Skala Likert Y3 (Mematuhi Peraturan)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	8	$5 \times 8 = 40$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	30	$4 \times 30 = 120$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	2	$3 \times 2 = 6$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 166					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 166

$$Y = 5 \times 40 = 200$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 166 : 200 \times 100$$

$$= 83 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pegawai mematuhi peraturan yang ditetapkan pada kantor.

4. Y4 (Mematuhi Norma-Norma Sosial)

Table 4.38.

Perhitungan Skala Likert Y4 (Mematuhi Norma-Norma Sosial)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	9	$5 \times 3 = 15$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	28	$4 \times 28 = 112$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	3	$3 \times 3 = 9$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 136					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 136

$$Y = 5 \times 40 = 200$$

Maka :

$$\begin{aligned} \text{indeks \%} &= \text{Total Skor} : Y \times 100 \\ &= 136 : 200 \times 100 \\ &= 68 \text{ (Kategori Sangat Setuju)} \end{aligned}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju disimpulkan bahwa pegawai mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja.

Table 4.39.

Perhitungan Skala Likert Variabel Kedisiplinan

No	Kedisiplinan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Presentasi	Kategori
1.	Masuk kantor tepat waktu merupakan rutinitas saya	0	1	10	23	6	154	77%	Setuju
2.	Saya bekerja dengan baik sesuai dengan perintah	0	1	9	27	3	152	76%	Setuju
3.	Mematuhi peraturan yang ditetapkan pada kantor merupakan kewajiban saya	0	0	2	30	8	166	83%	Sangat Setuju
4.	Saya mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja	0	0	3	28	9	136	68%	Setuju

E. Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Analisis data tentang pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan, mencakup analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t). Analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t) ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana.

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah : $y = a + bx$

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum y \times \sum x^2) - (\sum x \times \sum xy)}{(N \times \sum X^2) - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{(638 \times 10.388) - (640 \times 10.286)}{(40 \times 10.388) - 640^2} \\
 &= \frac{6.627.544 - 6.583.040}{415.520 - 409.600}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{44.504}{5.920}$$

$$= 7.518$$

$$b = \frac{(N \times \sum xy) - (\sum x \times \sum y)}{(N \times \sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{(40 \times 10.286) - (640 \times 638)}{(40 \times 10.388) - 640^2}$$

$$= \frac{411.440 - 408.320}{415.520 - 409.600}$$

$$= \frac{3.120}{5.920}$$

$$= 0.527$$

Maka :

$$y = a + bx$$

$$= 7.518 + 0.527x$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.40.

Koefesien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.518	1.619		4.642	.000
XTOT	.527	.100	.648	5.245	.000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.41.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.648 ^a	.420	.405	1.223	.420	27.506	1	38	.000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh dari dimasukkan data kuesioner ke dalam SPSS versi 20 dan hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$y = a + bx$$

$$= 7.518 + 0.527x$$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan bahwa *punishment* memiliki hubungan terhadap kedisiplinan dengan nilai signifikansi regresi variabel *punishment* adalah sebesar 0.000. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis, jika terjadi signifikansi < 0.05 atau signifikansi = 0.05 maka H₁ diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu *punishment* (X) dengan signifikansi 0.000, *punishment* (X) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan (Y).

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari *punishment* (X) terhadap kedisiplinan (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

Rumus yang digunakan untuk koefisien determinasi (KD) secara manual adalah :

$$\begin{aligned}
 kd &= r_{xy}^2 \times 100\% \\
 &= 0,6479961105^2 \times 100\% \\
 &= 0,4198989592 \times 100\% \\
 &= 0,420
 \end{aligned}$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.42.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.648 ^a	.420	.405	1.223	.420	27.506	1	38	.000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,420. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan sebesar 0,420.

3. Uji Signifikansi (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,6479961105 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,420}} \\
 &= \frac{0,6479961105 \sqrt{38}}{\sqrt{0,58}} \\
 &= \frac{0,6479961105 \times 6,164414003}{0,7615773106} \\
 &= \frac{3,9945162975}{0,7615773106} \\
 &= 5,245
 \end{aligned}$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.43.

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.518	1.619		4.642	.000
XTOT	.527	.100	.648	5.245	.000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari hasil uji t di atas dapat diketahui nilai t hitung adalah 5,245 seperti pada tabel diatas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : pemberian *punishment* tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

H_1 : pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh t_{hitung} sebesar 5,245.

4. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 40 - 2 = 38$. Maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,0244.

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,245 > 2,0244$) maka H_0 ditolak.

7. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,245 > 2,0244$, maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara *punishment* terhadap kedisiplinan.

Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan, sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dapat diterima.

F. Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{table}$.

Dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh di lapangan diketahui bahwa *punishment* yang diberikan sangat tepat sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Hal ini sesuai dengan perolehan data yang peneliti kumpulkan, peneliti pun telah mengkonfirmasi ke kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Selatan dan kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa benar pada Kantor Camat

Labuhanhaji telah memberlakukan pemberian *punishment* kepada pegawai yang tidak disiplin.

G. Persentase Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dan telah diuji dengan manual dan menggunakan SPSS versi 20 bahwa besarnya pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan sebesar 42.0%.

Hal ini terbukti bahwa nilai R Square pada tabel 4.42. adalah 0.420 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 42.0% dan sisanya sebesar 58.0 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian-uraian sebelumnya, setelah menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Adanya pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penilaian yang diberikan pegawai (responden) yang bekerja pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Selain itu, hal tersebut juga dibuktikan oleh hasil regresi yang telah diuji menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana nilai t_{hitung} adalah 5,245 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,0244 dan hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *punishment* terhadap kedisiplinan.
2. Koefisien *R Square* menunjukkan besarnya pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Adapun nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,420. Artinya besarnya pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan adalah 42,0%.

B. Saran

1. Bagi Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kantor camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan, dalam hal meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Pada penelitian ini telah membuktikan bahwa *punishment* yang telah di terapkan selama ini terbukti telah mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar *punishment* tersebut terus diberlakukan agar menjadi motivasi serta pendorong bagi seluruh pegawai yang ada di kantor camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan untuk selalu disiplin.

2. Bagi Bidang Akademik

Penulis menyarankan bagi para akademisi agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dikembangkan guna melahirkan pengetahuan baru tentang *punishment* dan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathomi, 2009, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ambo Upe dan Damsid, 2010, *Asas-Asas Multiple Researches: dari Norman K. Denzin hingga Jhon W. Creswell*, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Amin Widjaja Tunggal, 1997, *Kamus manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bahar Agus Setiawan, Abd. Muhith, 2013, *Transformasional Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Burhan Bungin, 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, 1996, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Edi Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Hardiansyah, 2011, *Kualitas Pelayanan Publik, konsep, dimensi, indikator dan implementasinya*, Yogyakarta: Gava Media.
- Hoetomo, 2005, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar.
- Husein Umar, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husni, 2003, *Sikap Dan Prilaku PNS Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*, Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.
- Imam Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jonathan Sarwono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juliansyah Noor, 2011, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Keputusan Bupati Aceh Selatan Nomor 29 Tahun 2017

- Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moh Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- M. Iqbal Hasan, 2003, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Parnawa Putranta, Dkk, 1997, *Manajemen edisi bahasa Indonesia management 5e*, Jakarta: Andi bekerja sama dengan Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Poerwadarmita, 1991, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Q.S. Al-Maidah, 5:88
- Rumiris Siahaan, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Rambutan”, *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, Volume 1, No.01,17-26, Oktober 2013, Diakses Pada Tanggal 23 Juni 2017, Pukul 11.21 WIB.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharmisi Arikunto, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Toto Tasmara, 2002, *Manajemen etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani.
- Tri Rama, 2008, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Karya Agung.
- Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, 2012, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*, Bandung: Alfabeta.
- Tulus Winarsunu, 2002, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Penerbitan UMM.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Veithzal Rivai, dan ella Jauvani sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Rima Desrianti
Tempat/Tgl.Lahir : Padang Bakau, 26 Desember 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
NIM : 140403008
Kebangsaan : Warga Negara Indonesia (WNI)
Alamat : Padang Bakau
a. Kecamatan : Labuhanhaji
b. Kabupaten : Aceh Selatan
c. Provinsi : Aceh
Telp/HP : 0822-7747-6524
E_Mail : rima.desrianti26@yahoo.com

B. Riwayat Pendidikan

SD/MI : SD Negeri Padang Bakau (2002 s.d. 2008)
SMP/MTs : SMP Negeri 1 Labuhanhaji (2008 s.d. 2011)
SMA/MA : SMA Negeri 1 Labuhanhaji (2011 s.d. 2014)
Peguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry, Banda Aceh (2014 s.d. Sekarang)

C. Data Orangtua

Nama Ayah : Basri (Alm)
Nama Ibu : Kasnidar
Pekerjaan :
a. Ayah : -
b. Ibu : Mengurus Rumah Tangga
Alamat : Padang Bakau, Kecamatan Labuhanhaji, Kabupaten
Aceh Selatan

Banda Aceh,
Peneliti,

Rima Desrianti
NIM. 140403008

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor: 2661/Un.08/FDK/Kp.00.4/06/2017

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 7 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Jailani, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Fakhruddin, SE, MM. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Rima Desrianti.
NIM/Jurusan : 140403008/Manajemen Dakwah (MD).
Judul : Pengaruh Pemberian Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 20 Juli 2017 M.

26 Syawal 1438 H

an: Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dekan,



Kusmawati Hatta

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: 20 Juli 2018.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B-3083/Un.08/FDK.I/PP.00.9/09/2017

Banda Aceh, 12 September 2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

- Yth, 1. **Kepala Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah
Kab. Aceh Selatan**
2. **Kepala BKPP Kab. Aceh Selatan**
3. **Camat Kecamatan Labuhanhaji Kab. Aceh Selatan**
4. **Responden (Pegawai Kantor Camat Labuhanhaji Kab. Aceh Selatan)**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama / NIM : **Rima Desrianti/140403008**

Semester / Jurusan : VII/Manajemen Dakwah

Alamat sekarang : Rukoh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pengaruh Pemberian Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan .**

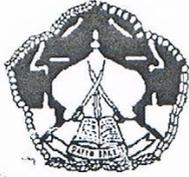
Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,





PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
KECAMATAN LABUHANHAJI

Jln. Nasional No 26 KODE POS 23761
Telepon :(0659) 92496 Faxes (0659) 92496
e-mail : labuhanhaji@acehselatan.go.id

Website : www.labuhanhaji.acehselatankab.go.id

Nomor : 074 / 180 / 2017
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Keterangan Selesai**

Penelitian Ilmiah

Labuhanhaji, 26 Oktober 2017

Kepada Yth

Dekan Fakultas Dakwah

UIN AR-Raniry Banda Aceh

di

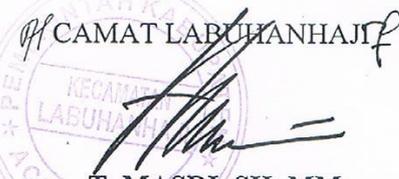
Banda Aceh

1. Sehubungan dengan surat saudara nomor : B. 3083/UN.08/FDK.1/PP.00.9/89/2017 tanggal 12 September 2017 Perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa.
2. Berknaan dengan hal tersebut dengan ini kami menerangkan :

Nama : Rima Desrianti
NIM : 140403808
Semester/Jurusan : VII/Managemen Dakwah
Alamat : Rukoh

Bahwa yang bersangkutan telah mengadakan Penelitian di Kantor Camat Labuhanhaji bulan Oktober 2017, dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul : Pengaruh Pemberian Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

3. Demikian surat keterangan ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya terima kasih.


T. MASRI, SH, MM

PEMBINA TK I/NIP. 19650808 198603 1 003

Lampiran 4

Tabulasi Data Jawaban Responden

No	Identitas Responden						Punishment (X)				Kedisiplinan (Y)			
	JK	US	SP	PD	PP	GL	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4
1	1	6	2	3	6	8	5	4	4	3	5	5	5	5
2	2	5	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	1	6	2	1	3	1	2	2	3	4	3	3	4	4
5	2	7	3	1	5	8	3	4	4	3	4	4	4	4
6	2	6	2	2	6	8	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	6	2	3	5	7	5	5	5	5	4	4	5	5
8	2	2	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
9	2	6	2	3	4	7	4	4	4	4	3	3	4	4
10	1	2	2	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
11	2	4	2	1	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4
12	1	6	2	1	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
13	1	4	2	4	5	7	3	4	4	4	4	4	4	4
14	1	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3
15	1	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4
16	1	6	1	1	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
17	1	5	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
19	1	5	2	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
20	1	5	2	3	3	8	4	4	3	4	4	4	4	4
21	1	6	2	1	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4
22	1	6	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
23	1	6	2	3	4	6	4	4	4	5	4	4	5	5
24	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
25	1	7	2	1	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	5	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	1	4	2	5	5	3	4	3	3	5	5
28	1	2	2	1	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4
29	2	3	2	1	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4
30	1	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	2	6	2	3	4	8	2	2	3	5	2	2	4	4
32	1	6	2	3	4	7	5	3	2	3	3	3	5	3
33	1	6	2	1	4	7	5	5	5	5	5	5	5	5
34	1	7	2	1	4	6	5	3	3	4	3	4	5	5
35	1	4	2	1	4	4	4	2	3	4	3	3	3	5
36	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	1	1	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5
38	2	3	2	1	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4
39	2	5	2	3	4	8	4	4	4	4	4	3	4	4
40	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4

Lampiran 5

Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden

Pengelompokan Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pengelompokan Berdasarkan Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	2	5.0	5.0	5.0
	31-35	6	15.0	15.0	20.0
	36-40	6	15.0	15.0	35.0
	41-45	4	10.0	10.0	45.0
	46-50	6	15.0	15.0	60.0
	51-55	13	32.5	32.5	92.5
	56-60	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pengelompokan Berdasarkan Status Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	2	5.0	5.0	5.0
	Menikah	37	92.5	92.5	97.5
	Janda/Duda	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pengelompokan Berdasarkan Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/SMA/SMK	25	62.5	62.5	62.5
	DII/DIII	4	10.0	10.0	72.5
	S-1	10	25.0	25.0	97.5
	S-2/S-3	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pengelompokan Berdasarkan Pendapatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.999.999	2	5.0	5.0	5.0
	Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.999.999	10	25.0	25.0	30.0
	Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.999.999	22	55.0	55.0	85.0
	Rp. 4.000.000,- s/d Rp. 4.999.999	4	10.0	10.0	95.0
	Lebih dari Rp. 5.000.000	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pengelompokan Berdasarkan Golongan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
I/c	1	2.5	2.5	2.5
II/a	4	10.0	10.0	12.5
II/b	7	17.5	17.5	30.0
II/c	12	30.0	30.0	60.0
Valid III/a	2	5.0	5.0	65.0
III/b	2	5.0	5.0	70.0
III/c	5	12.5	12.5	82.5
III/d	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terhadap Teguran Secara Lisan (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5.0	5.0	5.0
KS	3	7.5	7.5	12.5
Valid S	25	62.5	62.5	75.0
SS	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terhadap Surat Peringatan (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	7.5	7.5	7.5
KS	8	20.0	20.0	27.5
Valid S	23	57.5	57.5	85.0
SS	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terhadap Pemotongan Gaji/Tunjangan (X3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.5	2.5	2.5
KS	8	20.0	20.0	22.5
Valid S	24	60.0	60.0	82.5
SS	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terhadap Pemecatan (X4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	3	7.5	7.5	7.5
Valid S	26	65.0	65.0	72.5
SS	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terhadap Tepat Waktu (Y1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.5	2.5	2.5
KS	10	25.0	25.0	27.5
Valid S	23	57.5	57.5	85.0
SS	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terhadap Bekerja Dengan Baik (Y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.5	2.5	2.5
KS	9	22.5	22.5	25.0
S	27	67.5	67.5	92.5
SS	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terhadap Mematuhi Peraturan (Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	5.0	5.0	5.0
S	30	75.0	75.0	80.0
SS	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jawaban Responden Terhadap Mematuhi Norma-Norma (Y4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	7.5	7.5	7.5
S	28	70.0	70.0	77.5
SS	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 6

Tabel Uji Validitas Cara Manual

Responden	Pendapat Responden								Jumlah
	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	
1	5	4	4	3	5	5	5	5	36
2	4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	2	2	3	4	3	3	4	4	25
5	3	4	4	3	4	4	4	4	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	4	4	5	5	38
8	5	5	5	5	4	4	4	5	37
9	4	4	4	4	3	3	4	4	30
10	4	4	3	4	4	4	4	4	31
11	5	4	3	4	4	4	4	4	32
12	5	5	4	5	5	4	4	4	36
13	3	4	4	4	4	4	4	4	31
14	4	3	4	4	4	4	4	3	30
15	4	4	4	4	4	3	4	4	31
16	4	3	4	5	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	3	3	30
19	4	4	4	5	4	4	4	4	33
20	4	4	3	4	4	4	4	4	31
21	5	5	5	5	5	4	4	4	37
22	4	4	4	4	3	3	4	4	30
23	4	4	4	5	4	4	5	5	35
24	3	4	4	4	3	4	4	4	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	3	4	3	3	5	5	33
28	4	3	4	5	3	4	4	4	31
29	4	3	5	4	4	3	4	4	31
30	4	3	4	4	4	4	4	4	31
31	2	2	3	5	2	2	4	4	24
32	5	3	2	3	3	3	5	3	27
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	3	3	4	3	4	5	5	32

Lampiran 7

Tabel Nilai-Nilai r Product Moment

N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan	
	95%	99 %		95 %	99 %		95 %	99 %
	(2)	(3)		(2)	(3)		(2)	(3)
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,276	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 8

Uji Validitas Cara SPSS Versi 20

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Jumlah
X1	Pearson Correlation	1	.560**	.163	.087	.424**	.382*	.404**	.300	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.314	.593	.006	.015	.010	.060	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.560**	1	.439**	.149	.500**	.448**	.282	.255	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.357	.001	.004	.078	.112	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.163	.439**	1	.433**	.557**	.450**	-.042-	.170	.666**
	Sig. (2-tailed)	.314	.005		.005	.000	.004	.797	.295	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.087	.149	.433**	1	.143	.045	-.019-	.239	.402*
	Sig. (2-tailed)	.593	.357	.005		.379	.783	.908	.138	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1	Pearson Correlation	.424**	.500**	.557**	.143	1	.651**	.068	.062	.727**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.379		.000	.676	.705	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.382*	.448**	.450**	.045	.651**	1	.192	.174	.691**

Y 3	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.004	.783	.000		.235	.283	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.404**	.282	-.042-	-.019-	.068	.192	1	.507**	.435**
Y4	Sig. (2-tailed)	.010	.078	.797	.908	.676	.235		.001	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.300	.255	.170	.239	.062	.174	.507**	1	.499**
jumlah	Sig. (2-tailed)	.060	.112	.295	.138	.705	.283	.001		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.691**	.774**	.666**	.402*	.727**	.691**	.435**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.005	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

34	5	3	3	4	3	4	5	5	32	1024
35	4	2	3	4	3	3	3	5	27	729
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1024
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34	1156
38	4	3	5	5	5	4	4	4	34	1156
39	4	4	4	4	4	3	4	4	31	961
40	4	4	4	4	5	4	4	4	33	1089
ΣX	163	152	157	168	154	152	166	166	1278	41234
ΣX^2	685	602	635	718	612	592	698	700	5242	

Lampiran 10

Uji Reliabilitas Cara SPSS Versi 20

1. Uji reliabilitas variabel X (*punishment*)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	4

2. Uji reliabilitas variabel Y (*kedisiplinan*)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	4

Lampiran 11

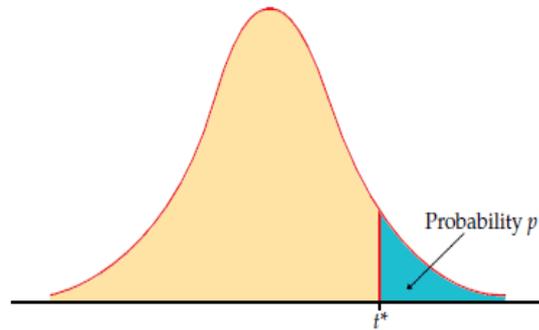
Tabel Z

Z	0.00	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
-3.9	0.00005	0.00005	0.00004	0.00004	0.00004	0.00004	0.00004	0.00004	0.00003	0.00003
-3.8	0.00007	0.00007	0.00007	0.00006	0.00006	0.00006	0.00006	0.00005	0.00005	0.00005
-3.7	0.00011	0.00010	0.00010	0.00010	0.00009	0.00009	0.00008	0.00008	0.00008	0.00008
-3.6	0.00016	0.00015	0.00015	0.00014	0.00014	0.00013	0.00013	0.00012	0.00012	0.00011
-3.5	0.00023	0.00022	0.00022	0.00021	0.00020	0.00019	0.00019	0.00018	0.00017	0.00017
-3.4	0.00034	0.00032	0.00031	0.00030	0.00029	0.00028	0.00027	0.00026	0.00025	0.00024
-3.3	0.00048	0.00047	0.00045	0.00043	0.00042	0.00040	0.00039	0.00038	0.00036	0.00035
-3.2	0.00069	0.00066	0.00064	0.00062	0.00060	0.00058	0.00056	0.00054	0.00052	0.00050
-3.1	0.00097	0.00094	0.00090	0.00087	0.00084	0.00082	0.00079	0.00076	0.00074	0.00071
-3.0	0.00135	0.00131	0.00126	0.00122	0.00118	0.00114	0.00111	0.00107	0.00103	0.00100
-2.9	0.0019	0.0018	0.0018	0.0017	0.0016	0.0016	0.0015	0.0015	0.0014	0.0014
-2.8	0.0026	0.0025	0.0024	0.0023	0.0023	0.0022	0.0021	0.0021	0.0020	0.0019
-2.7	0.0035	0.0034	0.0033	0.0032	0.0031	0.0030	0.0029	0.0028	0.0027	0.0026
-2.6	0.0047	0.0045	0.0044	0.0043	0.0041	0.0040	0.0039	0.0038	0.0037	0.0036
-2.5	0.0062	0.0060	0.0059	0.0057	0.0055	0.0054	0.0052	0.0051	0.0049	0.0048
-2.4	0.0082	0.0080	0.0078	0.0075	0.0073	0.0071	0.0069	0.0068	0.0066	0.0064
-2.3	0.0107	0.0104	0.0102	0.0099	0.0096	0.0094	0.0091	0.0089	0.0087	0.0084
-2.2	0.0139	0.0136	0.0132	0.0129	0.0125	0.0122	0.0119	0.0116	0.0113	0.0110
-2.1	0.0179	0.0174	0.0170	0.0166	0.0162	0.0158	0.0154	0.0150	0.0146	0.0143
-2.0	0.0228	0.0222	0.0217	0.0212	0.0207	0.0202	0.0197	0.0192	0.0188	0.0183
-1.9	0.0287	0.0281	0.0274	0.0268	0.0262	0.0256	0.0250	0.0244	0.0239	0.0233
-1.8	0.0359	0.0351	0.0344	0.0336	0.0329	0.0322	0.0314	0.0307	0.0301	0.0294
-1.7	0.0446	0.0436	0.0427	0.0418	0.0409	0.0401	0.0392	0.0384	0.0375	0.0367
-1.6	0.0548	0.0537	0.0526	0.0516	0.0505	0.0495	0.0485	0.0475	0.0465	0.0455
-1.5	0.0668	0.0655	0.0643	0.0630	0.0618	0.0606	0.0594	0.0582	0.0571	0.0559
-1.4	0.0808	0.0793	0.0778	0.0764	0.0749	0.0735	0.0721	0.0708	0.0694	0.0681
-1.3	0.0968	0.0951	0.0934	0.0918	0.0901	0.0885	0.0869	0.0853	0.0838	0.0823
-1.2	0.1151	0.1131	0.1112	0.1093	0.1075	0.1056	0.1038	0.1020	0.1003	0.0985
-1.1	0.1357	0.1335	0.1314	0.1292	0.1271	0.1251	0.1230	0.1210	0.1190	0.1170
-1.0	0.1587	0.1562	0.1539	0.1515	0.1492	0.1469	0.1446	0.1423	0.1401	0.1379
-0.9	0.1841	0.1814	0.1788	0.1762	0.1736	0.1711	0.1685	0.1660	0.1635	0.1611
-0.8	0.2119	0.2090	0.2061	0.2033	0.2005	0.1977	0.1949	0.1922	0.1894	0.1867
-0.7	0.2420	0.2388	0.2358	0.2327	0.2296	0.2266	0.2236	0.2206	0.2177	0.2148
-0.6	0.2743	0.2709	0.2676	0.2643	0.2611	0.2578	0.2546	0.2514	0.2482	0.2451
-0.5	0.3085	0.3050	0.3015	0.2981	0.2946	0.2912	0.2877	0.2843	0.2810	0.2776
-0.4	0.3446	0.3409	0.3372	0.3336	0.3300	0.3264	0.3228	0.3192	0.3156	0.3121
-0.3	0.3821	0.3783	0.3745	0.3707	0.3669	0.3632	0.3594	0.3557	0.3520	0.3483
-0.2	0.4207	0.4168	0.4129	0.4090	0.4052	0.4013	0.3974	0.3936	0.3897	0.3859
-0.1	0.4602	0.4562	0.4522	0.4483	0.4443	0.4404	0.4364	0.4325	0.4286	0.4247
-0.0	0.5000	0.4960	0.4920	0.4880	0.4840	0.4801	0.4761	0.4721	0.4681	0.4641

Lampiran 12

Tabel D

Table entry for p and C is the critical value t^* with probability p lying to its right and probability C lying between $-t^*$ and t^* .



t distribution critical values												
df	Upper-tail probability p											
	.25	.20	.15	.10	.05	.025	.02	.01	.005	.0025	.001	.0005
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	15.89	31.82	63.66	127.3	318.3	636.6
2	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925	14.09	22.33	31.60
3	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841	7.453	10.21	12.92
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604	5.598	7.173	8.610
5	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032	4.773	5.893	6.869
6	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707	4.317	5.208	5.959
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499	4.029	4.785	5.408
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355	3.833	4.501	5.041
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250	3.690	4.297	4.781
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169	3.581	4.144	4.587
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106	3.497	4.025	4.437
12	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055	3.428	3.930	4.318
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012	3.372	3.852	4.221
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977	3.326	3.787	4.140
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947	3.286	3.733	4.073
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921	3.252	3.686	4.015
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898	3.222	3.646	3.965
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878	3.197	3.611	3.922
19	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861	3.174	3.579	3.883
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845	3.153	3.552	3.850
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831	3.135	3.527	3.819
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819	3.119	3.505	3.792
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807	3.104	3.485	3.768
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797	3.091	3.467	3.745
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787	3.078	3.450	3.725
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779	3.067	3.435	3.707
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771	3.057	3.421	3.690
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763	3.047	3.408	3.674
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756	3.038	3.396	3.659
30	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.147	2.457	2.750	3.030	3.385	3.646
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704	2.971	3.307	3.551
50	0.679	0.849	1.047	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678	2.937	3.261	3.496
60	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.099	2.390	2.660	2.915	3.232	3.460
80	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.639	2.887	3.195	3.416
100	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.081	2.364	2.626	2.871	3.174	3.390
1000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.056	2.330	2.581	2.813	3.098	3.300
z^*	0.674	0.841	1.036	1.282	1.645	1.960	2.054	2.326	2.576	2.807	3.091	3.291
	50%	60%	70%	80%	90%	95%	96%	98%	99%	99.5%	99.8%	99.9%
	Confidence level C											

Lampiran 13

Tabel Analisis Regresi Sederhana Cara Manual

	Pendapat Responden								Jumlah	ΣX	ΣY	$\Sigma X.Y$	ΣX^2	ΣY^2
	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4						
1	5	4	4	3	5	5	5	5	36	16	20	320	256	400
2	4	4	4	4	3	4	4	4	31	16	15	240	256	225
3	4	4	5	4	4	5	4	4	34	17	17	289	289	289
4	2	2	3	4	3	3	4	4	25	11	14	154	121	196
5	3	4	4	3	4	4	4	4	30	14	16	224	196	256
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	16	256	256	256
7	5	5	5	5	4	4	5	5	38	20	18	360	400	324
8	5	5	5	5	4	4	4	5	37	20	17	340	400	289
9	4	4	4	4	3	3	4	4	30	16	14	224	256	196
10	4	4	3	4	4	4	4	4	31	15	16	240	225	256
11	5	4	3	4	4	4	4	4	32	16	16	256	256	256
12	5	5	4	5	5	4	4	4	36	19	17	323	361	289
13	3	4	4	4	4	4	4	4	31	15	16	240	225	256
14	4	3	4	4	4	4	4	3	30	15	15	225	225	225
15	4	4	4	4	4	3	4	4	31	16	15	240	256	225
16	4	3	4	5	4	4	4	4	32	16	16	256	256	256
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	16	256	256	256
18	4	4	4	4	4	4	3	3	30	16	14	224	256	196
19	4	4	4	5	4	4	4	4	33	17	16	272	289	256
20	4	4	3	4	4	4	4	4	31	15	16	240	225	256
21	5	5	5	5	5	4	4	4	37	20	17	340	400	289
22	4	4	4	4	3	3	4	4	30	16	14	224	256	196
23	4	4	4	5	4	4	5	5	35	17	18	306	289	324
24	3	4	4	4	3	4	4	4	30	15	15	225	225	225
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	16	256	256	256
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	16	256	256	256
27	5	5	3	4	3	3	5	5	33	17	16	272	289	256
28	4	3	4	5	3	4	4	4	31	16	15	240	256	225
29	4	3	5	4	4	3	4	4	31	16	15	240	256	225
30	4	3	4	4	4	4	4	4	31	15	16	240	225	256
31	2	2	3	5	2	2	4	4	24	12	12	144	144	144
32	5	3	2	3	3	3	5	3	27	13	14	182	169	196
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	20	20	400	400	400
34	5	3	3	4	3	4	5	5	32	15	17	255	225	289

35	4	2	3	4	3	3	3	5	27	13	14	182	169	196
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	16	256	256	256
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34	16	18	288	256	324
38	4	3	5	5	5	4	4	4	34	17	17	289	289	289
39	4	4	4	4	4	3	4	4	31	16	15	240	256	225
40	4	4	4	4	5	4	4	4	33	16	17	272	256	289
	163	152	157	168	154	152	166	166	1278	640	638	10286	10388	10274

Lampiran 14

Nilai Koefesien Korelasi

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\&= \frac{(40)(10.286) - (640)(638)}{\sqrt{\{(40)(10.388) - (640)^2\} \{(40)(10.274) - (638)^2\}}} \\&= \frac{(411.440) - (408.320)}{\sqrt{\{415.520 - 409.600\} \{410.960 - 407.044\}}} \\&= \frac{3.120}{\sqrt{\{5.920\} \{3.916\}}} \\&= \frac{3.120}{\sqrt{23.182.720}} \\&= \frac{3.120}{4.814,843715013} \\&= 0,6479961105\end{aligned}$$

Lampiran 15

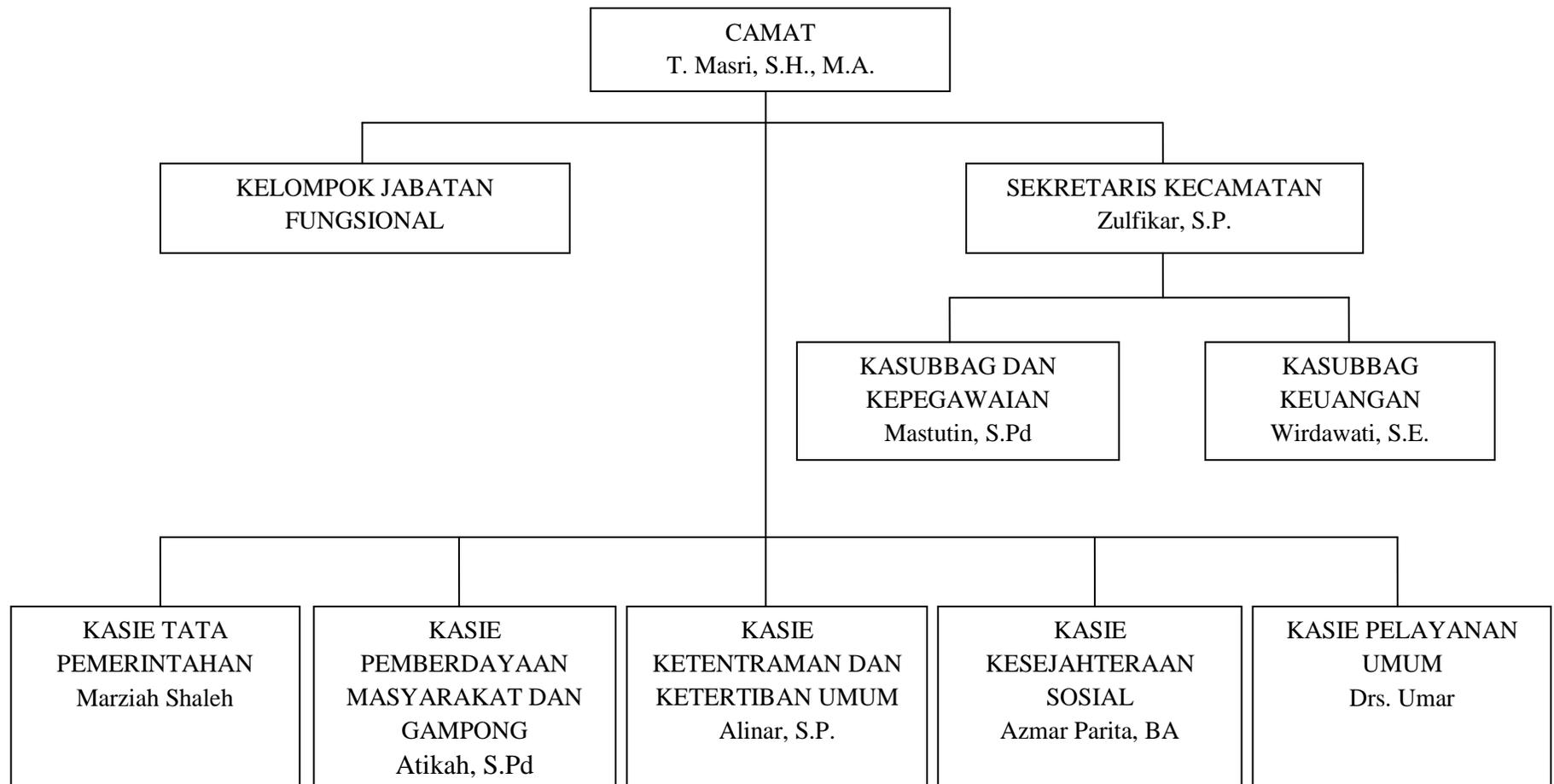
Tabel t

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103

28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 16

Struktur Organisasi dan Tata Kerja pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan



Lampiran 17

Daftar Nama Pegawai Kantor Camat Labuhanhaji**Kabupaten Aceh Selatan**

No.	Nama	Jabatan
1	T. Masri, S.H., M.M	Camat
2	Zulfikar, S.P	Seccam
3	Khairul Hadi, S. Hut	Pengarsipan Surat
4	Mastutin, S.pd	Kasubbag Umum & Kepegawaian
5	Irnidalisma	Pengadministrasi Umum
6	Deddi HS	Pranata Komputer
7	Wirdawati, S.E	Kasubbag Keuangan
8	Yartini	Bendahara Penerimaan
9	Leli Hasdiana	Bendahara Pengeluaran
10	Marziah Saleh	Kasie Tata Pemerintahan
11	Muhammad Nasir	Pengadministrasi Umum
12	Rusmiwati	Agendaris
13	Yusman	Caraka
14	Suherni, A.Md	Petugas E-KTP
15	Atikah, S.Pd	Kasie PM &G
16	Nur Asiah, S.P	Pengumpul Data PM & G
17	Safriadi M	Pengarsipan Surat
18	Devi Marlinda	Pengurus Barang
19	Azmar Parita, BA	Kasie Kesos
20	Amran	Pengumpul Data Kesos
21	Nailis	Agendaris
22	Hendri Saputra, S.E	Petugas Kebersihan
23	Yuwan Kurniawan	TKSK
24	Alinar, S.P	Kasie Trantib
25	Hendra Wirnata	Pranata Komputer
26	Drs. Umar	Kasie Pelayanan Umum
27	Syaiful Kamal, S.T., M.T	Pranata Komputer
28	Akhyar, S.H	Sekgam Bakau Hulu
29	Amran HS	Sekgam Manggis Harapan
30	Khairul Midar	Sekgam Tengah Pisang
31	Zarmis	Sekgam Lembah Baru
32	Rismihadi	Sekgam Pisang
33	M.Umar	Sekgam Kota Palak
34	Said Syafrul Umari	Sekgam Dalam
35	Miswardi	Sekgam Padang Bakau
36	Hendra Saputra	Sekgam Cacang
37	Isnawati	Sekgam Ujung Batu
38	Yulizar	Sekgam Tengah Baru
39	Raja Ubit	Sekgam Pasar Lama
40	Neni Rosita	Sekgam Apha
41	Syafrudin A	Sekgam Padang Baru

Lampiran 18

Dokumentasi pada Saat Penelitian





Lampiran 19

Dokumentasi pada Saat Sidang Munaqasyah

