

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Mojokerto

1. Gambaran tentang dinas pendidikan Mojokerto

Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan di bidang pendidikan. Sebagai salah satu komponen dari perencanaan strategis, visi yang dirumuskan merupakan gambaran tentang keadaan pendidikan masa depan yang diinginkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto.

Adapun visi Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto adalah Terwujudnya individu dan masyarakat Kabupaten Mojokerto yang mandiri, cerdas, dan sehat yang mampu mengembangkan potensi intelektual, emosional, dan sosial menjadi masyarakat ilmiah beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berikut adalah penjelasan dari visi dan misi dinas pendidikan Mojokerto:

1. Visi

Visi dari dinas pendidikan Mojokerto adalah terwujudnya Pelayanan Prima Di Bidang Pendidikan Menuju Generasi Emas Produktif.

2. Misi

Sedangkan misi dari dinas pendidikan Mojokerto adalah melaksanakan pelayanan di bidang pendidikan yang cepat, mudah ramah, transparan dan inovatif dengan rincian sebagai berikut:

- a) Cepat : Bermakna melakukan proses dengan tepat waktu dan tidak berlarut-larut
- b) Mudah : Bermakna pelayanan yang diberikan tidak menyulitkan / rumit dengan mengikuti sop
- c) Ramah : Bermakna sopan santun dalam memberikan pelayanan
- d) Transparan : Bermakna proses pelayanan dilakukan dengan jelas dan Terbuka
- e) Inovatif : bermakna proses pelayanan selalu mengikuti perkembangan informasi dan teknologi

3. Tujuan dinas pendidikan Mojokerto

Tujuan dari dinas pendidikan Mojokerto adalah untuk meningkatkan indeks pendidikan yang ada di kota Mojokerto dengan sasaran dapat meningkatkan akses dan kualitas pendidikan yang ada di kota Mojokerto

2. Rencana, Strategi dinas pendidikan Mojokerto

Untuk tercapainya dari tujuan, visi dan misi dari dinas pendidikan Mojokerto maka dinas pendidikan telah menyusun rencana, strategi pendidikan yang akan dilakukan oleh dinas pendidikan Mojokerto. Rencana dan strategi dinas pendidikan Mojokerto ini disusun untuk lima tahun kedepan mulai tanggal 2018-2023. Berikut adalah rencana Strategis ini baru merupakan garis-garis besarnya saja. Hal ini disebabkan setiap tahunnya selama lima tahun akan disusun dalam program kegiatan secara terperinci dan untuk pelaksanaan Rencana

Strategis ini diharapkan kepada pihak yang kompeten untuk dapat melaksanakan sesuai dengan kewenangan masing-masing.

Program prioritas Dinas Pendidikan Kota Mojokerto diterjemahkan menjadi 4 program. Disajikan pula pencapaian target indikator kerja yang akan dicapai pada setiap tahun. Strategi pembiayaan pendidikan Kota Mojokerto dalam lima tahun ke depan disusun secara komprehensif sebagai representasi aspirasi dan kebutuhan Masyarakat (warga kota) yang disepakati bersama baik oleh masyarakat, stakeholder, maupun Pemerintah dan DPRD Kota Mojokerto sebagai kelanjutan dari pelaksanaan rehab/rekon dalam skala prioritas, bertahap dan berkesinambungan. Penetapan prioritas pembangunan pendidikan didasarkan pada:

- a) Keberpihakan Pemerintah Kota Mojokerto terhadap anak-anak dari keluarga yang secara ekonomi lemah yang perlu perhatian dari pemerintah daerah, untuk memperoleh pendidikan yang bermutu;
- b) Tuntutan prioritas karena adanya perubahan kebijakan pendidikan, pada setiap satuan, jenjang dan jenis pendidikan baik pada jalur formal maupun non- formal, serta untuk menjawab komitmen dan kepentingan nasional;
- c) Prediksi perkembangan kemampuan keuangan daerah dan potensi kontribusi masyarakat terhadap pendidikan di Kota Mojokerto.

Adapun Rencana program dan kegiatan Dinas Pendidikan Kota Mojokerto seperti yang terlihat pada tabel di bawah didasarkan pada beberapa program kegiatan yang dapat dijabarkan dengan capaian

kinerja untuk indikator kinerja, sasaran yang dicapai dan pendanaan pada masing masing Program sebagai berikut:

Tabel 4.1 program

No	Program
1	Program Pelayanan Kesekretariatan
2	Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun
3	Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
4	Program Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal

(Hasil Wawancara Ir. Zaenal Abidin, MM, MT.)

B. Deskripsi data dan Hasil Penelitian

Pegawai dinas pendidikan Mojokerto terdiri dari dua kategori yaitu kategori PNS dan ANS atau Honorer. Namun di dinas pendidikan Mojokerto mayoritas pegawainya adalah PNS. Dari 65 pegawai dinas pendidikan Mojokerto 40 orang pegawai PNS dan 15 orang merupakan ANS dan 10 orang merupakan pegawai honorer. Pegawai honorer merupakan pegawai pembantu dan pelaksana di dinas pendidikan Mojokerto. Adapaun dalam aturan perekrutan pegawai ANS di dinas pendidikan Mojokerto berikut adalah cara atau aturan dalam perekrutan ANS:

1. Masa kerja minimal 10-20 tahun secara terus menerus dan usia maksimal 46 tahun untuk angkatan golongan 3
2. Usia minimum 40 tahun dan masa kerja terus menerus selama 10-20 tahun ungkatan golongan 2

3. Memiliki masa kerja 1-5 tahun dan usia maksimal adalah 35 tahun angkatan golongan 1.

Sekain cara perukrutan berikut adalah fungsi dan tugas pegawai Ans dinas pendidikan Mojokerto antara lain:

1. Fungsi ANS

- a. Setiap ASN, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama-sama mengemban tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi.
- b. Tugas, fungsi dan kewajiban ASN itu telah diatur juga dalam UU No. 5 Tahun 2014 pasal 10 dan pasal 11.

2. Kewajiban ANS

- a. Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI dan pemerintah
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Melaksanakan tugas kedinasan
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan sikap, perilaku dan tindakan
- g. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI

3. Fungsi ANS

- a. Pelaksana kebijakan publik

- b. Pelayan publik; dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa

4. Tugas ANS

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

5. Peran ANS

Sementara itu, Peran ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Kemudian dengan pegawai dinas pendidikan Mojokerto berjumlah 65 orang dengan kriteria umur sebagai berikut: 15 Pegawai dinas berusia 60 Tahun, 25 pegawai berusia 55 tahun, 15 pegawai berusia 45 tahun dan 10 pegawai berusia 40 tahun. Dengan adanya perbedaan umur maka hasil kerja pegawai dinas pendidikan berbeda dan sering terjadi konflik antar partner kerja. Melihat hal ini maka kepala dinas pendidikan menerapkan beberapa kebijakan untuk menghadapi

masalah yang ada berikut adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di dinas pendidikan Mojokerto:

1. Pemberian *reward* di Dinas Pendidikan kabupaten Mojokerto

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, peneliti menemukan bahwa *reward* diterapkan untuk memberikan motivasi kepada pegawai dinas Mojokerto agar pegawai dinas pendidikan Mojokerto dapat melaksanakan dan menjalankan tugas sesuai dengan target yang di tentukan oleh kantor. Selain itu dapat mendorong mereka meningkatkan kemampuan diri. Tujuan ini disampaikan oleh kepala dinas Bapak Ir. Zaenal Abidin, MM, MT. selaku kepala dinas pendidikan kabupaten Mojokerto dalam wawancara dengan peneliti. Ia juga menyampaikan bahwa berikut adalah *reward* yang ada di dinas Pendidikan kabupaten Mojokerto antara lain:

a. Bonus

Di dinas pendidikan kabupaten Mojokerto bonus diberikan kepada pegawai yang kinerja melebihi target dan tugas yang ditentukan kantor dinas pendidikan kabupaten Mojokerto. Selain itu bonus juga diberikan kepada pegawai yang sedang menyelesaikan masalah yang timbul dan memberikan ide dalam penyelesaian masalah yang ada di kantor dinas pendidikan kabupaten Mojokerto.

b. Uang lembur

Uang lembur di berikan kepada pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto yang bekerja pada jam selain kerja. Selain itu uang lembur juga diberikan kepada pegawai yang sedang menyelesaikan proyek.

c. Kenaikan gaji

Kenaikan gaji diberikan kepada pegawai yang kinerjanya terbaik dan selalu mempunyai inovasi-inovasi baru untuk memajukan dunia pendidikan yang ada di kabupaten Mojokerto.

d. Ansuransi kesehatan

Ansuransi kesehatan diberikan kepada seluruh pegawai yang ada di dinas pendidikan kabupaten Mojokerto.

e. Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada pegawai yang telah berhasil melakukan penelitian guna memberikan inovasi dalam pengembangan strategi ataupun metode dalam pengembangan pendidikan serta peningkatannya yang ada di dinas pendidikan Mojokerto. Selain itu penghargaan juga diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dalam bekerja.

f. Promosi naik jabatan

Promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan serta selalu memberikan inovasi pengembangan dalam meningkatkan pendidikan di daerah Mojokerto. Selain itu juga

diberikan karena kinerjanya menjadi yang terbaik diantara patnernya.

Dengan adanya reward di atas mampu meningkatkan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala dinas bapak Ir. Zaenal Abidin, MM, MT. beliau memaparkan bahwa reward yang diberlakukan di kantor dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto. Peningkatan kinerja terlihat dari tidak adanya penundaan dalam program yang dicanangkan, setiap ada masalah dalam perjalanan program selalu diatasi dengan cepat. Tidak adanya tugas yang tertunda dan semua tugas yang dikerjakan sesuai dengan target dan ketentuan kantor.

Yang paling penting dari pemberian reward dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga mereka mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan semaksimal mungkin hal ini terlihat dari kuisioner yang di isi oleh pegawai dinas pendidikan. Berikut adalah hasil kuisioner yang telah di isi oleh pegawai dinas pendidikan yang disajikan dalam table di bawah ini:

4.2 Tabel hasil kuisioner angket reward yang ada di dinas pendidikan kabupaten Mojokert

Pegawai	Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	17
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	16
5	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	17
6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	17

7	2	1	1	2	2	1	4	2	3	3	2	4	27
8	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17
9	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	19
10	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	22
11	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	19
12	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	18
13	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	17
14	2	1	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	24
15	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	17
16	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	19
17	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	17
18	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	4	28
19	4	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	28
20	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	4	3	29
21	4	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	23
22	3	1	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	25
23	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	27
24	5	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	27
25	4	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	23
26	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	26
27	2	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	28
28	1	2	4	3	5	2	3	2	3	2	3	3	33
29	1	2	3	3	2	2	3	4	2	1	1	3	27
30	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	4	29
31	2	1	2	3	3	2	5	2	3	4	4	3	34
32	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	24
33	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	3	22
34	4	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	4	27
35	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	26
36	1	4	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	27
37	3	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	20
38	2	3	2	2	3	2	1	2	3	1	3	2	26
39	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	2	4	25
40	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	23
41	2	3	2	3	5	4	3	2	1	3	2	3	33
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13
43	3	3	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	22
44	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	16
45	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	26
46	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	1	5	26
47	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	4	24
48	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	22
49	3	4	2	2	3	1	1	2	3	2	3	1	27

50	2	3	1	2	1	2	2	1	3	1	2	3	23
51	1	2	1	4	2	3	2	1	2	3	2	2	25
52	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	21
53	1	1	3	3	1	1	1	1	3	2	4	2	23
54	1	2	2	2	2	3	1	2	3	4	1	1	24
55	1	2	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	23
56	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	21
57	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	5	26
58	3	1	4	1	3	2	1	1	3	3	1	4	27
59	2	1	3	2	4	3	1	2	2	2	1	3	26
60	1	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	24
61	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	20
62	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	22
63	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	1	20
64	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	15
65	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	18

Hasil kuisioner di atas akan dicari korelasinya dengan hasil kuisioner kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten mojokerto yang mana kedua data akan diolah menggunakan aplikasi SPSS agar mempermudah peneliti dalam menghitung data. Dan pengolahan data akan dijelaskan pada pembahasan di bawah.

2. Pemberian *punishment* di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di kantor dinas pendidikan kabupaten Mojokerto maka *punishment* diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan yang ada di kantor dinas pendidikan kabupaten Mojokerto. Pak Ir Zaenal Abidin, MM, MT mengatakan dalam wawancaranya menjelaskan bahwa *punishment* di berikan untuk memberikan rasa jera bagi pegawai yang selalu telat mengerjakan tugas atau lalai dalam tugas dan kewajibannya. Karena terkadang seseorang akan melakukan tugasnya sebaik-baiknya jika

ia berada di bawah tekanan. Ada juga orang yang suka dengan aturan ketat yang dapat memicu mental untuk membuktikan diri.

Selain hasil wawancara peneliti juga menyebarkan angket kepada pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto dengan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil angket pemberian *punishment* di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto

Responden	1	2	3	4	5	6	Total
1	1	2	2	1	1	2	9
2	2	1	2	2	2	2	11
3	2	2	1	2	1	2	10
4	2	3	2	4	3	1	15
5	3	2	3	2	1	3	14
6	2	2	3	2	2	2	13
7	2	3	3	3	3	3	17
8	2	3	2	2	2	2	13
9	2	2	1	3	2	2	12
10	2	3	2	2	4	5	18
11	2	3	2	2	2	1	12
12	3	2	3	3	3	4	18
13	4	5	4	3	2	3	21
14	2	3	2	4	3	3	17
15	2	3	3	3	3	4	18
16	2	2	3	2	3	2	14
17	3	3	2	2	2	3	15
18	2	2	3	3	3	3	16
19	1	2	3	2	2	2	12
20	5	5	3	3	3	1	20
21	2	3	3	3	2	2	15
22	3	3	3	3	3	4	19
23	2	1	3	2	2	2	12
24	3	4	3	4	5	2	21
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	5	4	4	4	2	22
27	2	3	4	4	3	3	19
28	4	3	3	4	3	2	19

29	3	3	3	3	3	2	17
30	4	4	3	4	4	3	22
31	3	4	3	4	4	4	22
32	3	3	3	5	4	4	22
33	3	4	4	4	4	4	23
34	4	3	4	4	4	4	23
35	4	3	3	4	3	3	20
36	3	3	3	4	4	4	21
37	3	3	3	4	4	2	19
38	3	3	3	4	2	2	17
39	1	3	3	4	3	2	16
40	3	3	3	4	3	2	18
41	2	3	3	4	3	2	17
42	2	3	3	4	3	2	17
43	3	3	3	4	3	2	18
44	3	3	4	4	3	2	19
45	4	3	4	4	3	2	20
46	3	3	3	4	4	4	21
47	2	3	3	4	4	3	19
48	3	3	3	4	3	4	20
49	3	4	3	4	3	4	21
50	4	3	3	4	3	2	19
51	2	2	3	4	3	3	17
52	2	4	3	4	3	4	20
53	4	3	3	4	4	3	21
54	3	4	3	4	3	4	21
55	5	3	3	4	4	3	22
56	4	3	4	4	3	4	22
57	3	2	3	4	4	2	18
58	3	2	3	4	5	2	19
59	2	2	3	3	3	2	15
60	3	3	3	4	2	2	17
61	2	3	3	4	1	2	15
62	3	3	3	4	2	2	17
63	3	4	3	4	3	2	19
64	4	4	3	4	3	3	21
65	4	4	3	4	3	3	21

Hasil kuisioner atau angket di atas akan diolah dalam pembahasan selanjutnya menggunakan aplikasi SPSS. Hasil kuisioner atau angket

di atas akan dicari pengaruhnya terhadap angket kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto

3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto

Kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto mengalami peningkatan selama kepemimpinan bapak kepala dinas Ir. Zaenal Abidin, MM, MT Beliau adalah sosok yang tegas dan disiplin dalam bekerja, namun ia juga orang yang humble serta sangat menghormati dan menghargai orang lain. Semenjak menjadi kepala dinas pendidikan beliau sangat ketat dan disiplin dalam tugas dan kewajiban baik bagi diri beliau sendiri ataupun pegawai yang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf dinas pendidikan kabupaten Mojokerto mereka mengatakan jika hampir semua program dan rencana yang telah dibuat dan disetujui dalam rancangan kerja dinas pendidikan kabupaten Mojokerto berjalan sesuai dengan rencana dan tepat waktu selama kepemimpinan bapak Ir Zaenal Abidin, MM, MT.

Berdasarkan hasil dari angket yang disebar oleh peneliti kepada pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto maka berikut adalah hasil angket kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto yang di sajikan dalam table di bawah ini:

1.4 Tabel Hasil angket kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten

Mojokerto

Pegawai	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
13	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
27	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46
31	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	46
32	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
33	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
35	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
36	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47
37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48

38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
46	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
53	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	46
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
57	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
60	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
64	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47
65	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47

Hasil dari angket yang disebarkan di atas akan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Dalam pengolahan ini peneliti berusaha mencari korelasi atau pengaruh reward dan *punishment* terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto yang dijelaskan di pembahasan di bawah .

C. Uji Hipotesis pada Data

1. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2015:98) uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas antara independen secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik dengan nilai kritis menurut t tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependent. Berikut adalah rincian data hasil jawaban angket yang peneliti jelaskan menggunakan tabel sebagai berikut:

1. Reward

Pada angket reward peneliti memberikan 12 pernyataan dan responden menjawab menggunakan 5 jawaban antara lain Sangat Tidak Setuju (STS) Tidak Setuju (TS) Netral (N) Setuju (S) Sangat Setuju (SS)

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Angket Reward

ASPEK	NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Gaji	1	Saya termotivasi dan akan bekerja keras meskipun tidak mendapatkan kenaikan gaji saya	24	23	13	4	1
	2	Saya akan selalu meneliti pekerjaan saya	27	23	5	5	5

		agat tidak ada kesalahan meskipun tanpa ada kenaikan gaji					
Upah	3	Saya selalu lembur untuk mendapatkan meskipun tanpa ada upah lembur	40	15	2	8	-
	4	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan tugas saya agar menjadi yang terbaik tanpa mengharapkan upah	35	22	4	4	-
Intensi f	5	Meskipun tidak adanya intensif saya tetap semangat dalam bekerja dan hasil kerja saya memuaskan atasan saya	25	24	16	-	-
	6	Tanpa intensif kinerja pegawai dinas pendidikan tetap meningkat	30	22	13	-	-
Tunjangan	7	Pegawai berlomba dalam penyelesaian tugas meskipun tidak ada tunjangan dari dinas pendidikan Mojokerto	40	20	5	-	-
	8	Tunjangan dapat menutupi kekurangan yang dialami pegawai dinas dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga setiap karyawan berusaha sebaik mungkin dalam	22	23	45		-

		pekerjaannya					
Penghargaan Interpersonal	9	Penghargaan yang diberikan kepada pegawai terbaik tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai dan persaingan ketat antar individu	23	10	32	-	-
	10	Ketika mendapatkan penghargaan interpersonal seseorang tidak akan meningkat baik kualitas ataupun kuantitasnya sehingga ia mampu mempertahankan penghargaan tersebut	40	5	20	-	-
Promosi	11	Saya akan berusaha semaksimal meskipun tidak mendapatkan promosi jabatan dengan bekerja sesuai prosedur yang ditentukan dan berusaha aktif memberikan ide dalam pekerjaan saya	30	20	10	5	-
	12	Saya akan meningkatkan kemampuan saya meskipun tidak mendapatkan promosi jabatan	22	28	10	5	-

Berdasarkan hasil jawaban dari 12 pertanyaan yang mana pertanyaannya adalah memuat tentang kesiapan seluruh pegawai akan meningkatkan kinerja meskipun tidak mendapatkan reward. Namun berdasarkan hasil jawaban di atas dapat diketahui jika tanpa adanya

reward pegawai dinas pendidikan Mojokerto tidak ada motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karena hasil jawabannya menunjukkan ketidaksetujuan akan pertanyaan di atas.

2. Punishment

Berikut adalah sajian hasil angket punishment pegawai dinas pendidikan Mojokerto yang peneliti sajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Angket Punishment

ASPEK	NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Hukuman Ringan	1	Saya tidak akan mendapatkan hukuman ringan berupa teguran baik lisan ataupun tertulis saat terlambat dan kurang teliti dalam mengerjakan tugas	30	15	15	2	3
	2	Saya tidak akan mendapatkan potongan gaji saat tidak melaksanakan tugas tepat waktu	23	27	3	6	6
Hukuman Sedang	3	Saya tidak akan mendapatkan skorsing saat lalai dengan tanggung jawab saya	30	10	5	15	5
	4	Saya tidak akan mendapatkan tidak jadi mendapatkan promosi kenaikan gaji atau pangkat saat tugas yang saya kerjakan tidak berjalan karena kelalaian dan ketidak	30	20	10	5	-

		mampuan saya					
Hukuman Berat	5	Saya tidak akan diturunkan pangkat saat tidak pernah melakukan tanggung jawab saya	30	20	15	-	-
	6	Saya tidak akan dikeluarkan saat melakukan pengelapan dana atau melakukan kesalahan fatal dalam bekerja	23	28	14	-	-

Berdasarkan hasil jawaban angket responden dapat diketahui bahwa punishment dapat meningkatkan kinerja pegawai dinas pendidikan Mojokerto. Dan membuat pegawai lebih teliti dalam bekerja serta mentaati peraturan. Hal ini dapat diketahui jika pegawai dinas pendidikan melakukan kesalahan akan mendapatkan sanksi, sehingga membuat pegawai dinas pendidikan lebih semangat dan berhati-hati.

3. Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil jawaban responden terkait angket pegawai yang peneliti sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Angket Kinerja Pegawai

ASPEK	NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Kuantitas	1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan prosedur yang ditentukan	-	-	5	20	40
	2	volume kerja saya sesuai dengan harapan atasan	-	-	-	15	50
Kualitas	3	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga hasil	-	-	-	5	60

		kerja saya tidak mengecewakan						
	4	Saat bekerja saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil terbaik	-	-	5	25	35	
Produktivitas	5	Saya tidak hanya mampu menyelesaikan tugas individu tetapi juga tugas kelompok (teamwork)	-	-	25	20	40	
	6	Saya mampu mengadaptasi ide – ide kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	-	-	7	30	28	
Ketetapan Waktu	7	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	-	-	-	5	60	
	8	Saya menyelesaikan pekerjaan semakin cepat dari pada waktu yang ditentukan	-	-	-	15	50	
Pengawasan Biaya	9	Saat Bekerja saya menggunakan uang sesuai dengan anggaran yang ditentukan	-	-	-	5	60	
	10	Saya tidak memanipulasi pengeluaran saat bekerja	-	-	-	-	65	

Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa pegawai dinas pendidikan Mojokerto bekerja sesuai dengan aturan dan tata tertib kerja, hal ini dapat diketahui dari jawaban bahwa mereka akan mengusahakan terbaik dari setiap pekerjaan mereka.

Setelah menrinci data di atas peneliti melakukan penghitungan data menggunakan Spss dengan menggunakan tabulasi data di bawah ini :

4.8 Tabel Tabulasi data

TABULASI DATA			
No	X1	X2	Y
1	12	9	50
2	17	11	50
3	12	10	50
4	16	15	50
5	17	14	50
6	17	13	50
7	27	17	50
8	17	13	50
9	19	12	50
10	22	18	50
11	19	12	50
12	18	18	49
13	17	21	48
14	24	17	50
15	17	18	50
16	19	14	50
17	17	15	50
18	28	16	49
19	28	12	49
20	29	20	49
21	23	15	50
22	25	19	48
23	27	12	49
24	27	21	49
25	23	18	49
26	26	22	48
27	28	19	48
28	33	19	49
29	27	17	50
30	29	22	46
31	34	22	46
32	24	22	48
33	22	23	45
34	27	23	48
35	26	20	48
36	27	21	47
37	20	19	48

38	26	17	48
39	25	16	49
40	23	18	50
41	33	17	50
42	13	17	48
43	22	18	49
44	16	19	50
45	26	20	48
46	26	21	48
47	24	19	47
48	22	20	50
49	27	21	48
50	23	19	48
51	25	17	49
52	21	20	49
53	23	21	46
54	24	21	49
55	23	22	48
56	21	22	49
57	26	18	48
58	27	19	49
59	26	15	49
60	24	17	48
61	20	15	49
62	22	17	50
63	20	19	49
64	15	21	47
65	18	21	47

Setelah membuat tabulasi data di atas maka peneliti menghitung penelitian menggunakan tabulasi di atas. Dan hasil pengolahan data penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel X1 *Reward* dan variabel y kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa angket atau kuisioner untuk memperoleh data reward dan kinerja pegawai yang mana hasil data tersebut telah dipaparkan di atas. Kemudian untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto peneliti menggunakan aplikasi SPSS untuk meringkas dan mempermudah perhitung data. Berikut adalah tabel perhitungan pengaruh reward terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto dengan aplikasi SPSS versi 24.

4.9 Tabel perhitungan pengaruh reward terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto

		Reward	Kinerja
Reward	Pearson Correlation	1	-.309*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	-.309*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	65	65

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

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa r hitungnya adalah 0,309 dan t tabelnya adalah 0,224 maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung $>$ dari t tabel yang artinya bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan karyawan kabupaten Mojokerto. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini sesuai dengan kaidah yang ada

pada bab tiga jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka H_0 diterima begitu pun sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka H_0 diterima. r tabel diperoleh dari rumus $N-2 = 65-2=63$ dengan nilai 0,224 sesuai dengan r tabel yang ada di tabel statistik yang mana tabelnya dilampirkan peneliti di lampiran. Dan pengaruh reward terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan masih rendah. Artinya reward pengaruh reward terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan rendah.

- b. Variabel X2 *Punishment* dan variabel y kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto

Berikut adalah hasil perhitungan peneliti terhadap pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Dengan perhitungan sebagai berikut:

4.10 Tabel Perhitungan pengaruh punishment terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan

Correlations

		Punishment	Kinerja
Punishment	Pearson Correlation	1	-.656**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	-.656**	1

Sig. (2-tailed)	<.001	
N	65	65

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

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa r hitungnya adalah 0,656 dan t tabelnya adalah 0,224 maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung $>$ dari t tabel yang artinya bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan karyawan kabupaten Mojokerto. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini sesuai dengan kaidah yang ada pada bab tiga jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka H_a diterima begitu pun sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka H_0 diterima. r tabel diperoleh dari rumus $N-2 = 65-2=63$ dengan nilai 0,224 sesuai dengan r tabel yang ada di tabel statistik yang mana tabelnya dilampirkan peneliti di lampiran. Dan tingkat pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto kuat sesuai tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r interval koefisien.

2. Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Yang disajikan peneliti dalam tabel perhitungan di bawah ini:

4.11 Tabel perhitungan Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment, Reward ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.414	.928

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.638	2	20.319	23.581	<.001 ^b
	Residual	53.424	62	.862		
	Total	94.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.068	.694		76.481	<.001
	Reward	-.012	.026	-.048	-.454	.651
	Punishment	-.228	.038	-.636	-6.064	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda untuk menentukan pengaruh mana yang paling kuat antara variabel X1 atau reward dengan variabel X2 punishment. Berdasarkan perhitungan tabel diatas reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun hanya

rendah, meskipun demikian punishment lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai denas pendidikan dengan pengaruh yang kuat.

Kemudian berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 24 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau independent dengan hasil perbandingan dari tabel sebagai berikut $R = 0,657$ dan $R^2 = 0,432$. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 43,2%. Masih terdapat 56,8 %. Varians variabel tidak bebas yang dapat mempengaruhi kineja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto selain reward dan punishment Selain itu berdasarkan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Maka data pada tabel di atas dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 53,068 + 0,012 X_1 + 0,228 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu reward (X_1), Punishment (X_2) mempunyai nilai positif artinya apabila nilai variabel x naik maka nilai variabel y akan mengikuti naik dan sebaliknya. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat yang paling mendominasi atau lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) adalah punishment (X_2) sebesar 0.228 (22,8%) interpretasi persamaan regresi di atas sebagai berikut:

4. Nilai b dalam unstandardized coefficient variabel reward menunjukkan angka 0.12 yang artinya jika variabel reward ditingkatkan sebanyak 1%

lebih baik dibandingkan sebelumnya maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Nilai b dalam unstandardized coefficient variabel punishment menunjukkan angka 0,228 yang artinya jika variabel punishment ditambah 1% lebih lengkap dan komplit lagi dibandingkan sebelumnya maka kinerja karyawan akan meningkat.

