

**IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA BERBASIS
SASARAN KERJA PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG SERTA
PENGARUHNYA TERHADAP TUNJANGAN
KINERJA**

Skripsi



Diajukan Oleh:

**NAMA : YOAN NATASYA
NIM : 302 13 11 117**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
2017**

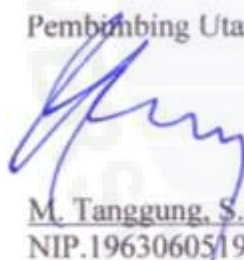


UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN


LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yoan Natasya
NIM : 302 13 11 117
Jurusan : Manajemen
Judul Usulan penelitian : "Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Berbasis Sasaran Kerja Pegawai dan Disiplin Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Serta pengaruhnya Terhadap Tunjangan Kinerja"

Pembimbing Utama


M. Tanggung, S.E., M.Si
NIP.196306051990031004

Pembimbing Pendamping


Erwin, S.E., M.M., Ph.D
NP.506507013

Balunujuk, 6 Juni 2017
Ketua Jurusan Manajemen


M. Tanggung, S.E., M.S
NIP.196306051990031004

PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

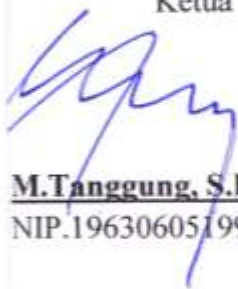
**IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA BERBASIS SASARAN KERJA
PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI KEPULAUAN
BANGKA BELITUNG SERTA PENGARUHNYA TERHADAP TUNJANGAN
KINERJA**

Yang Diperiapkan dan Disusun Oleh : **Yoan Natasya**
Nomor Induk Mahasiswa : **302 13 11 117**

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji pada tanggal 6 Juli 2017, dan
Telah Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Diterima

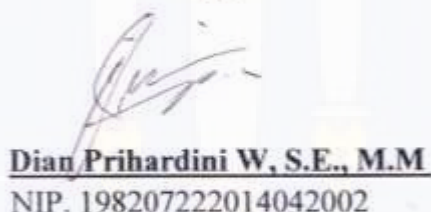
Tim Penguji :

Ketua



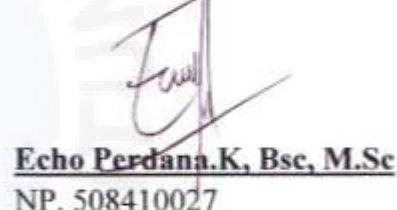
M. Tanggung, S.E., M.Si
NIP.196306051990031004

Anggota



Dian Prihardini W, S.E., M.M
NIP. 198207222014042002

Anggota



Echo Perdana.K, Bsc, M.Sc
NP. 508410027

Balunijuk, 6 Juli 2017
Universitas Bangka Belitung
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen

Dekan



Dr. Reniati, S.E., M.Si
NP.507206007

Ketua Jurusan Manajemen



M. Tanggung, S.E., M.Si
NIP.196306051990031004

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul “ Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung “ adalah hasil karya tulis saya sendiri, tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Balunijuk, 6 Juni 2017

Penulis



Yoan Natasya

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghinakan hikmat dan didikan (Amsal 1 :7).

Yesaya 41: 10 “ Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku Akan Memegang Engkau Dengan Tangan Kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

Bedanya praktisi dan akademisi, kalau praktisi dia boleh bohong tapi tidak boleh salah, tetapi kalau akademisi dia boleh salah tapi tidak boleh bohong. (Kak Lusy Lubis)

“Don't give up, the beginning is always the hardest.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan dengan segenap rasa kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, karena atas penyertaannya, kasih setianya, bimbingannya, serta tuntunan kuasa Roh Kudus saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tuaku tercinta, papa (Wilson Parulian Purba) dan mama (Hanim Novalyna Damanik) yang selalu setia memberikan dukungan kepada saya baik dari segi moral dan materi serta doa yang tiada hentikan mereka panjatkan untuk kesuksesanku. Sehingga itu semua menjadi kekuatan dan

semangat untukku dalam berjuang menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih ma, pa semoga Tuhan Yesus selalu berserta dan memberkati mama dan papa.

3. Kakakku tersayang (Maria Angelia) dan suaminya (Jomithz Newthon) yang selalu mendukung saya dalam memberikan motivasi dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Tuhan selalu memberikati kalian.
4. Adikku tersayang (Ruth Natalie) yang selalu mengingatkan saya “kapan selesai kuliah?”.
5. Kakak-kakak asuh ku dan teman-temanku tersayang, (kak Deny, kak Desy, Mea, Dea Desfiani Putri, kak Marlin, Ulfah Nadiyah, Sri Ranting, dan Rosyliani) trimakasih atas semangat dan dukungan kalian.
6. Almamaterku Universitas Bangka Belitung.

Semoga skripsi ini dapat menjadi berkat dan bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Penulis sadar bahwa dalam penelitian ini jauh dari sempurna karena sebagai manusia banyak keterbatasan yang penulis miliki. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran dari teman-teman pembaca untuk membangun ilmu pengetahuan yang lebih baik lagi. Penulis juga mohon maaf apabila ada kata-kata dalam penelitian ini yang kurang berkenan dihati pembaca. Demikian kata pengantar ini dibuat oleh penulis.

Penulis,

Yoan Natasya

ABSTRAK

Yoan Natasya, 302 13 11 117. Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Berbasis Sasaran Kerja Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Serta Pengaruhnya Terhadap Tunjangan Kinerja

Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang baik dan terukur, dan disiplin kerja pegawai yang sesuai aturan untuk pemberian tunjangan kinerja bagi setiap pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini. Tujuan penelitian saat ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan mengetahui apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap tunjangan kinerja.

Pendekatan dalam penelitian saat ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan responden sebanyak 84 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian saat ini yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah menggunakan teknik *probability sampling*. Adapun variabel yang digunakan yaitu penilaian prestasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan tunjangan kinerja (X3). Metode analisis yang digunakan adalah analisa deskriptif kuantitatif, validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji T, uji F, dan R^2 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Penilaian Prestasi Kerja (X1) diperoleh $T_{hitung} (1,214) < T_{tabel} (1,990)$, dan variabel disiplin kerja (X2) diperoleh $T_{hitung} (10,903) > T_{tabel} (1,990)$. Maka variabel penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap tunjangan kinerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap tunjangan kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (62,426) > F_{tabel} (3,11)$ dengan signifikansi $(0,000) < \alpha$ pada taraf signifikansi $(0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu tunjangan kinerja secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,597 atau 59,7% yang berarti variasi variabel tunjangan kinerja dapat dijelaskan oleh variasi penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja, sisanya 0,403 atau 40,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Penilaian Prestasi Kerja (X1), Disipln Kerja (X2) dan Tunjangan Kinerja (X3).

ABSTRACT

Yoan Natasya, 302 13 11 117. The Implementation of Goal-based Performance Appraisal Employee Work tu Civil Servants at Regional Office of The Ministry of Religious Affairs Bangka Belitung Province and Its Influence on Performance Allowances.

The Background of this research is the importance of implementation of good and measurable performance appraisal, and employee work discipline for every civil servant at Regional Office of the ministry of Religious Affairs Bangka Belitung Province. The purpose of this research is to determine how the implementation of performance appraisal at Regional Office of the Ministry of Religious Affairs and to determine wheter anyinfluence of performance appraisal and work discipline towards performance allowance.

The approach of this research used descriptive quantitative. This research was conducted to the civil servants at Ragional Office of the Ministry of Religious Affairs with a total responden of 84 people. The Technique of collecting the data in this was through questionnaires, interview, and documentation. The sampling technique used in this research was probability sampling. Variables used in this research were performance appraisal (X1), work discipline (X2), and performance allowance (X3). The analysis method used was descriptive quantitative, validity and reliability test, classical assumption test, multiple linier regressions, coefficient of the determination test, T test, F test, and R².

The result of the research indicates that independent variables; performance appraisal (X1) is (1.990). Then vaeiable of performance appraisal does not have influence partially towards performace allowance and variable work discipline partially has influence of performance allowance. The result of F test, and R². The result of the research indicates yhat independent variables; performance appraisal (X1) is obtained $T_{value} (62.426) > F_{table} (3.11)$ wih the significance of $(0.00) < \alpha$ on the significance level $(0,05)$ thus H_0 is denied and H_a is accepted, which means independent variable; performance appraisal and work discipline simultaneously influence dependent variable; performance allowance positively and mean variation of variable of performance allowance can be explained by variation of performance appraisal and work discipline, the remaining is 0.403 or 40.3% can be explained by other variable that is nor explained in this research.

Keywords: Performance Appraisal (X1), Work Discipline (X2), and Performace Allowance (X3).

KATA PENGANTAR

Salam sejahtera untuk kita semua,

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul “Implementasi Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Berbasis Sasaran Kerja Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Serta Pengaruhnya terhadap Tunjangan Kinerja” untuk memenuhi syarat memperoleh gelar S1 Ekonomi jurusan Manajemen di Universitas Bangka Belitung.

Penulis menyadari dengan segala keterbatasan kemampuan, wawasan, dan ilmu pengeahuan yang penulis miliki, sehingga dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dari penulisan dan lain hal, maka dari itu penulis mohon maaf dan mohon dimaklumi atas segala kelemahan yang penulis miliki. Dan penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari pembaca untuk membangun penulis kearah yang lebih baik dalam penyempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan saat ini penulis ingin menghaturkan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini, kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Muhammad Yusuf, M.Si., selaku Rektor Universitas Bangka Belitung.

2. Ibu Dr. Reniati, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
3. Bapak M. Tanggung, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung dan Dosen pembimbing Utama yang telah berkenan menyempatkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Erwin, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Pendamping telah banyak membantu dan membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga dan berguna bagi saya untuk bekal terjun ke dunia kerja dan masyarakat.
6. Keluarga tercinta terkhususnya papa dan mama yang sudah banyak mendukung dan membantu saya selama penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang telah memberi izin kepada saya untuk melakukan penelitian dalam memenuhi tugas akhir program sarjana di Universitas Bangka Belitung.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi bagi pembaca atau mahasiswa/mahasiswi dan dapat memberikan wawasan serta meningkatkan ilmu pengetahuan kepada pembaca. Semoga Universitas Bangka Belitung dapat berkembang dan dapat memajukan ilmu pengetahuan sehingga dapat mencapai tujuan dalam membangun peradaban. Penulis juga mohon maaf apabila ada kata-kata dalam penelitian ini yang kurang berkenan dihati pembaca. Demikian kata pengantar ini dibuat oleh penulis.

Balunijuk, 5 Juni 2017

Penulis,

Yoan Natasya



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Batasan Masalah	18
1.4 Tujuan Penelitian	18
1.5 Manfaat Penelitian	19
1.6 Sistematika Penulisan	19
BAB II LANDASAN TEORI	22
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22

2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	22
2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3	Tantangan Dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2	Penilaian Prestasi Kerja	29
2.2.1	Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	29
2.2.2	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	32
2.2.3	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	34
2.2.4	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja	36
2.2.5	Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	38
2.2.6	Metode Penilaian Prestasi Kerja	39
2.2.7	Implikasi Penilaian Prestasi Kerja	40
2.2.8	Masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja	41
2.3	Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Sasaran Kerja Pegawai	43
2.3.1	Pengertian Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	43
2.3.2	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	44
2.3.3	Perilaku Kerja	46
2.3.4	Tata cara Penilaian	48
2.4	Disiplin Kerja	50
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	50
2.4.2	Fungsi Disiplin Kerja	51
2.4.3	Jenis Disiplin Kerja	53

2.4.4	Pendekatan Disiplin Kerja	56
2.4.5	Faktor yang Mempengaruhi disiplin	56
2.4.6	Dimensi Disiplin Kerja	57
2.4.7	Sanksi Disiplin Kerja	58
2.5	Tunjangan Kinerja	59
2.5.1	Pengertian Tunjangan Kinerja.....	59
2.5.2	Syarat-syarat Pemberian Tunjangan Kinerja	60
2.5.3	Dimensi Tunjangan Kinerja	61
2.6	Penelitian Terdahulu	62
2.7	Kerangka Berpikir	64
2.7.1	Gambaran Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja	65
2.7.2	Hubungan Penilaian Prestasi Kerja, Terhadap Tunjangan Kinerja	66
2.7.3	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Tunjangan Kinerja	67
2.7.4	Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Tunjangan Kinerja	68
2.8	Hipotesis	68
BAB III	METODE PENELITIAN	70
3.1	Pendekatan Penelitian	70
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	70
3.3	Definisi Operasional Variabel	71
3.4	Pengukuran Variabel	72

3.5	Populasi dan Sampel	73
3.5.1	Populasi	73
3.5.2	Sampel	73
3.6	Teknik Pengumpulan Data	75
3.6.1	Data Primer	75
3.6.2	Data Sekunder	76
3.7	Teknik Analisa Data	77
3.7.1	Analisis Statistik deskriptif	78
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	80
3.8	Uji Instrumen Penelitian	81
3.8.1	Uji Validitas	81
3.8.2	Uji Reliabilitas	81
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	81
3.9	Uji Hipotesis	85
3.9.1	Uji T (Uji Parsial)	85
3.9.2	Uji F (Uji Simultan)	85
3.9.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	86
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	88
4.1	Gambaran Umum Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	88
4.1.1	Sejarah kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	88
4.1.2	Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kep. Bangka Belitung	89

4.1.3	Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kep. Bangka Belitung	90
4.1.4	Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kep. Bangka Belitung	91
4.1.5	Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Berbasis Sasaran Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	92
4.2	Hasil Penelitian	97
4.2.1	Hasil Karakteristik Responden	97
4.2.2	Hasil Deskriptif Variabel	105
4.3	Hasil Analisis Data	138
4.3.1	Uji Validitas	138
4.3.2	Uji Reliabilitas	139
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	140
4.3.4	Uji Regresi Berganda	146
4.3.5	Uji T (Uji Parsial)	148
4.3.6	Uji F (Uji Simultan)	150
4.3.7	Koefisien Determinasi (R^2)	151
4.4	Pembahasan	151
4.4.1	Hasil Deskriptif Variabel	151
4.4.2	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Tunjangan Kinerja	155

4.4.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Tunjangan Kinerja	157
4.4.4	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Tunjangan Kinerja	158
BAB V	PENUTUP	160
5.1	Kesimpulan	160
5.2	Saran	161
5.3	Keterbatasan Peneliti	163
	DAFTAR PUSTAKA	164
	LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tata Cara Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	5
Tabel I.2	Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil	9
Tabel I.3	Laporan Kehadiran Pegawai	11
Tabel I.4	Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kementerian Agama	13
Tabel I.5	Penerimaan Tunjangan Kinerja PNS Berdasarkan Kelas Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Kep. Bangka Belitung	14
Tabel I.6	Persentase Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Yang Terlambat Masuk Kerja dan Meninggalkan Tugas Sebelum Waktunya	16
Tabel II.1	Penelitian terdahulu	62
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel	71
Tabel III.2	Kategori Skala	79
Tabel III.3	Pengambilan Keputusan Autokorelasi	84
Tabel IV.1	Formulir Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil	94
Tabel IV.2	Formulir Perilaku Kerja PNS	95
Tabel IV.3	Skala Nilai SKP	96

Tabel IV.4	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	97
Tabel IV.5	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	99
Tabel IV.6	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan...	100
Tabel IV.7	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan masa Kerja	101
Tabel IV.8	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	102
Tabel IV.9	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas Jabatan	104
Tabel IV.10	Indikator Kuantitas	105
Tabel IV.11	Indikator Kualitas	106
Tabel IV.12	Indikator Waktu	107
Tabel IV.13	Indikator Biaya	108
Tabel IV.14	Indikator Orientasi Pelayanan	109
Tabel IV.15	Indikator Integritas	110
Tabel IV.16	Indikator Komitmen	110
Tabel IV.17	Indikator Disiplin	111
Tabel IV.18	Indikator Kerjasama	112
Tabel IV.19	Indikator Kepemimpinan	113

Tabel IV.20	Indikator Objektif	114
Tabel IV.21	Indikator Hasil Penilaian Prestasi Kerja Digunakan Untuk Pemberian Tunjangan Kinerja	115
Tabel IV.22	Indikator Hasil Penilaian Prestasi Kerja Digunakan Dalam Pengambilan Keputusan	116
Tabel IV.23	Indikator Hasil Penilaian Prestasi Kerja Digunakan Untuk Evaluasi	117
Tabel IV.24	Indikator Hasil Penilaian Prestasi Kerja Digunakan Sebagai Penilaian Untuk Instansi	118
Tabel IV.25	Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja	119
Tabel IV.26	Indikator Kehadiran Karyawan Pada Hari Kerja	120
Tabel IV.27	Indikator Datang Tepat Waktu	121
Tabel IV.28	Indikator Pulang Sesuai Waktu Yang sudah Ditentukan	122
Tabel IV.29	Indikator Mengikuti Aturan Jam Kerja	123
Tabel IV.30	Indikator Melaksanakan Perintah Dari Atasan	124
Tabel IV.31	Indikator Mengenakan Kelengkapan Dinas	124
Tabel IV.32	Indikator Mengenakan Pakaian Kerja Sesuai Aturan	125

Tabel IV.33	Indikator Melaksanakan Tugas-tugas Yang Menjadi Tanggung Jawab	126
Tabel IV.34	Indikator Penggunaan Peralatan Kantor Dengan Baik	127
Tabel IV.35	Indikator Memelihara Peralatan Kantor	128
Tabel IV.36	Rekaitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	129
Tabel IV.37	Indikator Indikator Pembayaran Tunjangan Kinerja Didasarkan Absensi	130
Tabel IV.38	Indikator Pembayaran Tunjangan Kinerja Dihubungkan Dengan Jumlah Jam Kerja	131
Tabel IV.39	Indikator Tunjangan Kinerja Berdasarakan Hasil Perilaku Kerja	132
Tabel IV.40	Indikator Tunjangan Kinerja Dibayarkan Bagi Pegawai Yang Kinerjanya Tercapai	133
Tabel IV.41	Indikator Tunjangan Kinerja Dibayarkan Setelah Mem- Perhatikan Hasil Penilaian Prestasi Kerja	134
Tabel IV.42	Indikator Tunjangan Kinerja Diberikan Sesuai Dengan Aturan Kelas Jabatan	135
Tabel IV.43	Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Respondem Terhadap	

	Tunjangan Kinerja	136
Tabel IV.44	Rekapitulasi Nilai Rata-rata Deskriptif	137
Tabel IV.45	Hasil Uji Validitas	138
Tabel IV.46	Hasil Uji Reliabilitas	140
Tabel IV.47	Hasil Uji Normalitas	141
Tabel IV.48	Hasil Uji Multikolinearitas	143
Tabel IV.49	Hasil Uji Heterokedastisitas	145
Tabel IV.50	Hasil Uji Autokorelasi	146
Tabel IV.51	Hasil Uji Regresi Berganda	147
Tabel IV.52	Hasil Uji T (Uji Parsial)	149
Tabel IV.53	Hasil Uji F (Uji Simultan)	150
Tabel IV.54	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	151





DAFTAR GAMBAR

Gambar	II.1	Kerangka Berpikir	64
Gambar	IV.1	Struktur Organisasi	90
Gambar	IV.2	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	98
Gambar	IV.3	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	99
Gambar	IV.4	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pen- didikan	100
Gambar	IV.5	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Massa Kerja	102
Gambar	IV.6	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	103
Gambar	IV.7	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas Jabatan	104
Gambar	IV.8	Hasil Uji Normalitas	141
Gambar	IV.9	Hasil Uji Normalitas	142
Gambar	IV.10	Hasil Uji Heterokedastisitas	145



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran III	Hasil Frekuensi Tabulasi
Lampiran IV	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran V	Hasil Uji Validitas
Lampiran VI	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran VII	Surat Keterangan Riset
Lampiran VIII	Surat Keterangan UPT Bahasa
Lampiran IX	Kartu Bimbingan Skripsi