

**HUBUNGAN ETIKA MORALITAS DAN
BUDAYA MALU TERHADAP
PROFESIONALISME PEGAWAI
PEMERINTAHAN DI KANTOR KECAMATAN
PAKUHAJI KABUPATEN TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial
Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara



Oleh :

ZAENAL ASIQIN

NIM. 6661072758

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
2014**

ABSTRAK

Zaenal Asiqin, NIM 6661072758, 2014. Hubungan Etika Moralitas dan Budaya Malu Terhadap Profesionalisme Pegawai Pemerintahan Di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Pembimbing I Kandung Sapto Nugroho, M.Si. Pembimbing II Yeni Widyastuti, M.Si.

Kata Kunci: Budaya Malu, Etika Moralitas dan Profesionalisme

Penelitian ini diawali dengan permasalahan awal di instansi pemerintah yaitu pada hubungan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme Pegawai Pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan Variabel X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y serta X_1 dan X_2 terhadap Y . Teori yang digunakan yaitu etika (X_1) yang dikemukakan oleh Abdullah, budaya malu (X_2) oleh Tobirin dan profesionalisme (Y) oleh Christian. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu (metode angket/kuesioner, observasi awal) data sekunder (tinjauan kepustakaan). Hasilnya adalah hubungan X_1 terhadap X_2 yaitu 46,6%, X_2 terhadap Y 57,3% serta X_1 dan X_2 terhadap Y 59,0%. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh etika moralitas dan budaya malu memiliki pengaruh besaran yang cukup, akan tetapi masih terdapat permasalahan lain di luar etika moralitas dan budaya malu dalam mencapai profesionalisme pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Saran peneliti sebaiknya pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang sebaiknya mampu menanamkan budaya malu dalam bekerja dengan membiasakan diri memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat serta mampu meningkatkan disiplin terhadap waktu.

ABSTRACT

Zaenal Asiqin, NIM 6661072758, 2014. *Morality and Ethics relationship Shame Culture Against Professionalism In District Government Employees Pakuhaji Tangerang Regency. State Administration of Science Program, Faculty of Social and Political Sciences, University of Sultan Ageng Tirtayasa. The first advisor Kandung Sapto Nugroho, M.Si. The second advisor Yeni Widyastuti, M.Si.*

Keywords: Ethics Morality, Shame Culture and Professionalism

This study begins with the initial problems in government agencies namely is the relationship of ethics and morality of the shame culture of professionalism at the District Office of Government Employee Pakuhaji. The purpose of this study to determine how much the relationship variables X_1 to Y , X_2 to Y and $X_1 X_2$ to Y . The theory used is ethics (X_1) proposed by Abdullah, shame culture (X_2) by Tobirin and professionalism (Y) by Christian. The method used is a quantitative method. Techniques used to collect primary data (questionnaire method / questionnaire, preliminary observations) secondary data (review of literature). The result is a relationship X_1 to X_2 is 46.6%, X_2 to Y 57.3%, and X_1 and X_2 to Y 59.0%. Based on the result of the study, the influence of virtue ethics and culture of shame has considerable influence scale, but there are other issue outside ethics morality and shame culture in achieving professionalism of government employees at the District Office of Tangerang regency Pakuhaji. Suggestions researchers should government employees at the District Office Pakuhaji regency culture of shame should be able to instill in the work to get used to give better service to the community and si able to improve the discipline of the time.

LEMBAR PERSETUJUAN


Nama : ZAENAL ASIQIN
Nim : 6661072758
Judul : HUBUNGAN ETIKA MORALITAS DAN BUDAYA MALU
TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI
PEMERINTAHAN DI KECAMATAN PAKUHAJI
KABUPATEN TANGERANG

Serang, 4 Juli 2014

Skripsi ini Telah Disetujui untuk Diujikan


Menyetujui,

Pembimbing I



Kandung Sapto Nugroho, M.Si
NIP. 197809182005011002

Pembimbing II



Yeni Widvastuti, M.Si
NIP. 197602102005012003

Mengetahui,

Dekan FISIP UNTIRTA



Dr. Agus Sjafari, M.Si
NIP. 197108242005011002

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Zaenal Asiqin

NIM : 6661072758

Tempat Tanggal Lahir : Tangerang, 16 Agustus 1987

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara, FISIP

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul **Hubungan Etika Moralitas dan Budaya Malu Terhadap Profesionalisme Pegawai di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan hukum yang berlaku di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Serang, 8 Juli 2014



(Zaenal Asiqin)

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ZAENAL ASIQIN
NIM : 6661072758
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ETIKA MORALITAS DAN BUDAYA MALU
TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI
PEMERINTAHAN DI KECAMATAN PAKUHAJI
KABUPATEN TANGERANG

Telah diuji dihadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, Tanggal 8
Bulan Juli tahun 2014 dan dinyatakan **LULUS**

Serang, 8 Juli 2014

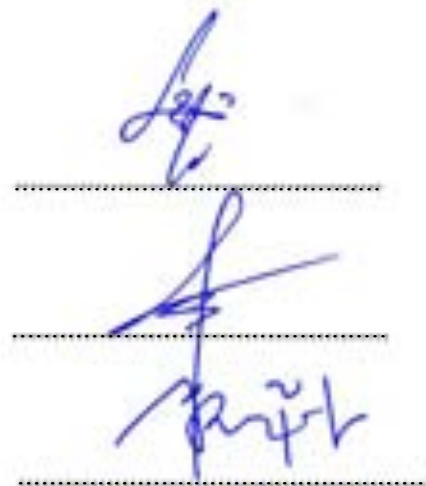
Mengesahkan,

Ketua Penguji:

(Listyaningsih, S.Sos., M.Si)
NIP. 197603292003122001
Anngota:

(Kandung Sapto N, S.Sos., M.Si)
NIP. 197809182005011002
Anggota

(Arenawati, S.Sos, M.Si)
NIP. 197004102006042001
Anggota



Mengetahui,



Dekan FISIP Untirta
Dr. Agus Sjafari, M.Si.
NIP: 197108242005011002

Ketua Program Studi
Rina Yulianti, M.Si.
NIP: 197407052006042011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Kebaikan akan bernilai baik walau terlihat buruk tetapi keburukan walau terlihat baik akan tetap bernilai buruk, karena tidak ada yang baik kecuali kebaikan itu sendiri" (Zaenal Asiqin)

Kepada Orang Tuaku

*Sangat sulit menggambarkan betapa berharganya engkau
Seringkali kuteteskan air mata kala mengingatmu didalam do'a yang ku
munajatkan kepada Allah SWT*

*Betapa berbangganya aku memiliki orang tua sepertimu
Mengajarkan aku untuk mencintai Allah dan makhluk-Nya
Mengajarkan aku untuk menghargai sesama didalam beda
Mengajarkan aku arti nilai kehidupan
Mengajarkan aku bahwa kehidupan ini bersifat fana
Mengajarkan aku untuk bersabar, bersyukur dan ikhlas dalam menghadapi hidup*

*Tiada ungkapan dan hadiah yang dapat aku berikan untuk melukiskan betapa
berharga dan berartinya engkau dihati dan hidupku
Aku hanya bisa berdo'a kepada Allah semoga Allah mengizinkan aku untuk
memberikanmu keselamatan hidup dunia dan akhirat*

Robbana aatina fiddunya hasanah wafilaakhiroti hasanah waqina 'adzabaannar

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, kepada-Nya peneliti memuji, memohon perlindungan dan pengampunan serta dengan-Nya pula peneliti memohon perlindungan dari keburukan diri dan segala perbuatan yang peneliti lakukan selama menyelesaikan penelitian ini karena berkat setengah dari titik terkecil kekuasaan-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Barang siapa diberikan hidayah oleh Allah niscaya tidak ada yang dapat menyesatkannya, dan barang siapa yang disesatkannya niscaya tidak ada yang dapat memberikan hidayah kepadanya. Selawat serta salam semoga tercurahkan kepada penghulu para nabi dan Rasulullah SAW, pada keluarganya yang suci, pada sahabatnya yang mulia dan pada umatnya yang masih memiliki cinta terhadap Nabinya.

Skripsi dengan judul “Hubungan Etika Moralitas dan Budaya Malu Terhadap Profesionalisme Pegawai Pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang” diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian menempuh jenjang pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Peneliti tidak mungkin begitu saja menyelesaikan skripsi ini, sebab pembuatan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, untuk itu merupakan suatu keharusan bagi peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Prof. Dr. Soleh Hidayat, M.Pd., selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
- 2) Dr. Agus Sjafari, S.Sos, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
- 3) Kandung Sapto Nugroho, S.Sos, M.Si., Selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, juga sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I peneliti;
- 4) Mia Dwianna, S.Sos, Selaku Pembantu Dekan II Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
- 5) Gandung Ismanto, S.Sos, M.M., Selaku Pembantu Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
- 6) Rina Yulianti, S.Ip, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia;
- 7) Yeni Widyastuti, M.si., selaku dosen pembimbing II peneliti;
- 8) Lalu kepada dua cahaya yang bersinar cemerlang, dan menyemaikan benih permata semangat dalam kehidupan peneliti yang terhampar dan tercinta yaitu Ayahanda Ahyatuddin dan Ibunda Nani yang juga tak henti-hentinya memberikan kasih sayang serta do'a yang tak terhingga bilangannya, juga kepada kakak dan adik-adikku serta simungil keponakan tersayang yang telah membenamkan laraku hingga menerbitkan ceria.
- 9) Juga kepada sahabat yang menyuguhkan pengalaman dan dorongan kepada peneliti Adis Rahmat Sukadis S.Pd semoga lekas bersatu dalam ikatan suci dengan Ratna Bey S.Pt;

- 10) Juga tak lupa kepada Ardi Satria Nugroho S.Pd yang setia menemani dengan segelas kopi moca bersama Wahyudin Berkah Printing dan photocopy
- 11) Serta kepada teman-teman seperjuangan khususnya Reffi Esa Budiman, Rian Lamandani, Novan Hasbi, Luluk Ardi Atmoko, David, Devya Irsawan, Handwi Karuniardi, Yayat Muhdiyati, Yunica Permatasari, Mukhtiadi, Khaerul dan Putri Arini selama masa bersandar dibangku kuliah juga kepada teman-teman yang telah mendahului peneliti dan memberikan kenangan yang tak terlupakan.

Peneliti hanya dapat berharap, semoga Allah SWT membalas amal baik semuanya dengan balasan yang selayaknya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, *“tak ada gading yang tak retak”* tak ada sesuatu apapun yang sempurna kecuali milik Allah SWT. oleh karenanya peneliti mengharapkan semua masukan maupun kritikan yang bersifat membangun dari para dosen dan pembaca sekalian guna hasil yang lebih baik lagi.

Serang, Juli 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	i
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR DIAGRAM	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah.....	16
1.3 Perumusan Masalah	17
1.4 Tujuan Penelitian	18
1.5 Kegunaan Penelitian.....	18
BAB II DESKRIPSI TEORI.....	19
2.1 Deskripsi Teori.....	19
2.1.1 Teori Etika Moralitas	20
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etka	24
2.1.1.2 Ukuran Baik Buruk Dalam Etika	27

2.1.1.3	Pertimbangan-Pertimbangan Moral dan Batasan Moral	31
2.1.2	Budaya Malu	34
2.1.3	Profesionalisme	37
2.1.3.1	Definisi Profesionalisme	37
2.1.3.2	Indikator Profesionalisme	40
2.1.4	Kejelasan Teori	42
2.1.4.1	Penjelasan teori etika moralitas dengan profesionalisme	42
2.1.4.2	Penjelasan prinsip budaya malu dengan profesionalisme	44
2.2	Penelitian Terdahulu	46
2.3	Kerangka Berfikir.....	52
2.4	Hipotesis Penelitian.....	55
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	57
3.1	Metodologi Penelitian	57
3.2	Fokus Penelitian	58
3.3	Lokasi Penelitian	59
3.4	Variabel Penelitian	59
3.4.1	Definisi Konsep.....	59
3.4.2	Definisi Operasional.....	61
3.5	Intrumen Penelitian	64
3.6	Populasi dan Sampel	70

3.7 Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	72
3.7.1 Teknik Pengumpulan Data.....	72
3.7.1.1 Pengumpulan Data Primer	72
3.7.1.2 Pengumpulan Data Sekunder	73
3.7.2 Teknik Analisis Data.....	74
3.7.2.1 Uji Validitas	74
3.7.2.2 Uji Reliabilitas	76
3.7.2.3 Uji Normalitas.....	77
3.7.2.4 Uji Koefisien <i>Pearson Product Moment</i>	78
3.7.2.5 Uji Korelasi Ganda	79
3.7.2.6 Uji Determinasi	81
3.7.2.7 Uji Regresi Ganda.....	81
3.7.2.8 Uji Hipotesis	82
3.8 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	84
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	85
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	85
4.1.1 Sejarah singkat Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.....	85
4.1.1.1 Keadaan Geografis	85
4.1.1.2 Keadaan Demografi	86
4.1.1.3 Keadaan Kelembagaan.....	87
4.1.2 Pemerintahan Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang ...	88
4.1.2.1 Dasar Hukum	88

4.1.2.2 Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang	89
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	91
4.1.3.1 Camat	91
4.1.3.2 Sekretaris Kecamatan.....	93
4.1.3.3 Seksi Pemerintahan	98
4.1.3.4 Seksi Ketentraman dan Ketertiban.....	100
4.1.3.5 Seksi Pembangunan	102
4.1.3.6 Seksi Pengembangan Ekonomi.....	105
4.1.3.7 Seksi Sosial	106
4.2 Deskripsi Data.....	111
4.2.1 Karakteristik Responden	111
4.2.2 Analisis Data	117
4.2.2.1 Etika Moralitas	117
4.2.2.2 Budaya Malu	140
4.2.2.3 Profesionalisme	156
4.3 Pengujian Hopotesis.....	177
4.4 Pengujian Persyaratan Statistik	177
4.4.1 Uji Validitas	177
4.4.2 Uji Normalitas	184
4.4.3 Uji Reliabilitas	185
4.4.4 Analisis Korelasi	186
4.4.4.1 Uji Koefisien Korelasi <i>Person Product Moment</i>	186

4.4.4.2 Korelasi Ganda.....	189
4.4.4.3 Uji Determinasi	194
4.4.4.4 Uji Regresi Ganda	198
4.4.5 Hipotesis Statistik	199
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian	200
4.6 Pembahasan.....	203
BAB V PENUTUP.....	206
5.1 Kesimpulan	206
5.2 Saran.....	207
DAFTAR PUSTAKA.....	209

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absen Pegawai Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang Bulan Februari – April 2013	10
Tabel 3.5.1 Indikator Variabel X_1	65
Tabel 3.5.2 Indikator Variabel X_2	66
Tabel 3.5.3 Indikator Variabel Y	67
Tabel 3.6 Jumlah Pegawai Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang	71
Tabel 3.7 Pedoman Untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	79
Tabel 3.8 Jadwal Penelitian	84
Tabel 4.4 Uji Validitas Etika Moralitas Variabel (X_1).....	179
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Budaya Malu (X_2).....	181
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Profesionalisme (Y).....	182
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	184
Tabel 4.8 Perbandingan Nilai Alpha dengan r_{tabel}	186
Tabel 4.9 Nilai Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	187
Tabel 4.10 Pedoman Interpretasi Terhadap Nilai Koefisien Korelasi	189
Tabel 4.11 Korelasi Sederhana X_1 dengan Y.....	190
Tabel 4.12 Korelasi Sederhana X_2 dengan Y.....	191
Tabel 4.13 Korelasi Sederhana X_1 dengan X_2	192
Tabel 4.14 Nilai Uji Koefisien Determinasi X_1 dengan Y.....	195
Tabel 4.15 Nilai Uji Koefisien Determinasi X_2 dengan Y.....	196
Tabel 4.16 Nilai Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Bersama-sama Dengan Y ..	197

Tabel 4.17 Uji Regresi Ganda.....	198
Tabel 4.18 Nilai Rata-Rata (<i>mean</i>)	202

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 kerangka berfikir	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang	90
Gambar 4.2 Korelasi Ganda	189

DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	112
Diagram 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	113
Diagram 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	114
Diagram 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	115
Diagram 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan / Bulan	116
Diagram 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Saling Menghormati	119
Diagram 4.7 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Berpakaian Rapih Saat Bertugas	120
Diagram 4.8 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Dapat Memberikan Perasaan Senang Kepada Masyarakat Pada Saat pelayanan sedang berlangsung	122
Diagram 4.9 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Dapat Memberikan Kesenangan Kepada Masyarakat Dalam Bertugas	123
Diagram 4.10 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Dapat Melihat Kebaikan Dengan Bathinnya Terhadap yang Akan Dilakukan Kepada Masyarakat.....	125
Diagram 4.11 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Berbuat Baik Karena Mentaati Peraturan.....	126
Diagram 4.12 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Layak diberi Penghargaan Penghargaan Karena Prestasinya	127

Diagram 4.13 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Layak diberi Sanksi Mangkir	129
Diagram 4.14 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Memiliki Hati Nurani Dalam Bertugas.....	130
Diagram 4.15 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Berbuat Baik Karena Lingkungan Kerja yang Baik.....	131
Diagram 4.16 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Berbuat Baik karena Ilmu Pengetahuan yang diMiliki	133
Diagram 4.17 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Berbuat Baik Karena Latar Belakang Pengalaman Kerjanya	134
Diagram 4.18 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Mengedepankan Pribadi yang Baik Dalam Tugas	136
Diagram 4.19 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Taat Dengan Perintah Agamanya	137
Diagram 4.20 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Mematuhi Larangan Agamanya	139
Diagram 4.21 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Tepat Waktu Pada Jam Kehadiran Dikantor	142
Diagram 4.22 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Tepat Waktu Pasa Saat Jam Kerja Berlangsung	143
Diagram 4.23 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Tepat Waktu Pada Jam Istirahat Tiba.....	145

Diagram 4.24 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Tepat Waktu Pada Jam Pulang Kantor	146
Diagram 4.25 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Meminta Izin Pada Atasan Apabila Tidak Masuk Kerja	148
Diagram 4.26 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Bekerja Dengan Program Yang Jelas.....	149
Diagram 4.27 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Bertanggungjawab Dengan Tugas Dan Kewajibannya.....	150
Diagram 4.28 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Dapat Memberikan Pelayanan Dengan Cermat dan Tepat Kepada Masyarakat.....	152
Diagram 4.29 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Dapat Melayani Tamu dan Tidak Dibiarkannya Menunggu Terlalu Lama.....	153
Diagram 4.30 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Tidak Mempersulit Masyarakat Dalam Memberikan Pelayanan	155
Diagram 4.31 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Mampu Menyelesaian Pekerjaan Tepat Pada Waktunya	158
Diagram 4.32 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Bekerja Sesuai Dengan Tupoksinya	159
Diagram 4.33 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Mampu Bekerja Dengan Teliti dan Rapih	161
Diagram 4.34 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Maksimal	162

Diagram 4.35 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Bekerja Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikanya	164
Diagram 4.36 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang dapat bekerja dengan ide baru hasil kreatifitasnya sendiri	165
Diagram 4.37 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Dapat Bekerja Dengan Baik Berdasarkan Keterampilan dan Kecakapan Kerja yang Dimilikinya	167
Diagram 4.38 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Mampu Menggunakan Cara Baru Dalam Bekerja	168
Diagram 4.39 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Menggunakan Metode Kerja Baru Dalam Bekerja Agar Memperoleh Hasil Kerja yang Baik	170
Diagram 4.40 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Mampu Mengenali Kebutuhan Masyarakat Dalam Bertugas.....	171
Diagram 4.41 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Tanggap dengan Aspirasi yang Disampaikan Oleh Masyarakat	173
Diagram 4.42 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Tanggap Dalam Mengerjakan Tugasnya	174
Diagram 4.43 Tanggapan Responden Tentang Pegawai yang Mampu Menanggapi Tuntutan Baru Dari Masyarakat.....	176

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia dengan tantangan yang dihadapinya sejak krisis keuangan pada tahun 1997 kemudian berlanjut sampai dengan krisis ekonomi, sosial dan budaya, politik yang sangat berat dan dampaknya masih terasa hingga saat ini. Faktor utama penyebab multi krisis tersebut adalah kelemahan dalam perkembangan sistem dan proses penyelenggaraan pemerintahan negara juga pembangunan bangsa yang terabaikan dan tidak sepenuhnya memperhatikan nilai-nilai kebangsaan dan perjuangan bangsa serta prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik, kondisi tersebut yang menyebabkan tatanan umum baik pelaku dunia usaha maupun lembaga-lembaga kehidupan masyarakat bangsa terasa menjadi kehilangan jati diri dan perannya ditengah masyarakat khususnya pada kalangan aparatur pemerintahan yang kemudian ditambah dengan krisis kepentingan yang menimbulkan situasi dan kondisi kehidupan kebangsaan menjadi tidak dapat dikendalikan.

Perkembangannya aparatur pemerintah memperlihatkan berbagai permasalahan dan tantangan terutama pada aspek kelembagaan organisasi pemerintah permasalahan muncul baik dari tingkat pusat maupun daerah. Tantangan yang dihadapi dalam manajemen pemerintahan pada kenyataannya saat ini adalah pelayanan publik yang masih rendah dengan

meningginya angka tingkat tindak pidana korupsi yang terjadi dipusat dan daerah. Pada umumnya pelayanan publik yang dijalankan oleh aparatur pemerintahan kepada masyarakat secara bertanggungjawab dapat mencerminkan suatu negara dalam keadaan maju atau sebaliknya.

Permasalahan yang muncul pada aspek SDM aparatur pemerintah, yaitu profesionalisme dan manajemen kepegawaian yang masih menggambarkan belum optimalnya sistem manajemen yang berbasis kompetensi. Pegawai pemerintahan yang mampu menempatkan posisi dan kedudukannya sebagai aparatur pemerintah akan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang mencirikan bahwa pegawai tersebut adalah pegawai yang profesional karna mampu menyeimbangkan antara dirinya sebagai pegawai pemerintah dengan masyarakat dalam menjalankan tugasnya. Bila kondisinya berbanding terbalik dimana pegawai pemerintah memposisikan dirinya sebagai yang ingin dilayani akan tidak menutup kemungkinan menimbulkan permasalahan yang lebih kompleks sebagaimana saat ini yang terjadi dibanyak instansi pemerintah baik pusat maupun daerah.

Tidak profesionalnya Pegawai Pemerintah masih menjadi persoalan rumit dari beragam aspek, seperti aspek disiplin, aspek kemampuan kerja, aspek budaya kerja, aspek perilaku dan aspek etika moralitas serta aspek lainnya yang menunjang profesionalismenya sebagai pegawai pemerintah.

Dari segi aspek kedisiplinannya masih banyak ditemukan pegawai pemerintah yang bolos bekerja dengan bermacam alasan seperti alasan sakit, acara keluarga atau alasan lainnya yang tidak kalah penting dengan profesinya sebagai pegawai pemerintah. Pada aspek kemampuan kerja pegawai masih dapat diketemukan adanya pegawai pemerintahan yang tidak mumpuni dalam bidang yang ditugaskannya dan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pada aspek budaya kerja pun masih diketemukan adanya budaya kerja pegawai yang kurang baik apabila dilakukan mengingat pegawai adalah sebagai abdi negara. Pada aspek prilaku masih didapati pegawai pemerintahan yang berperilaku memposisikan dirinya adalah sebagai yang dilayani bukan yang seharusnya melayani. Pada aspek moralitas masih diketemukan tindakan-tindakan tidak bermoral pegawai pemerintah dalam melayani publik. Dari berbagai aspek itulah kemudian memunculkan anggapan masyarakat terhadap pegawai pemerintahan adalah pekerja yang bekerja hanya berangkat duduk kemudian pulang dan tinggal menunggu gaji.

Hal ini wajar karena sebenarnya PNS terlihat masih belum adanya penataan yang jelas terhadap tupoksi dan kelembagaannya. Apalagi memasuki era otonomi daerah keberadaan PNS semakin tidak jelas terutama dengan buruknya manajemen sistem kepegawaian di daerah. Kondisi ini yang sering kali tidak dibarengi dengan peningkatan standar kompetensi PNS. Kenyataan ini mengakibatkan PNS tidak memiliki standar kerja yang jelas. Jadi tidak heran apabila masih adanya PNS

terlihat sering bermain *game* ataupun hanya duduk-duduk sambil “ngerumpi”. Kenyataan ini masih banyak terlihat di beberapa lembaga pemerintahan (Tobirin, 2008:55).

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri. Karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam peraturan yang sama dijelaskan bahwa pegawai negeri harus memiliki monoloyalitas atau loyalitas tunggal yaitu sebagai abdi negara dan abdi rakyat. Artinya bahwa pegawai negeri sebagai aparatur negara memiliki kewajiban untuk mengabdikan kepada negara dan rakyat. Mereka harus mampu menunjukkan kualitas pelayanan yang berpihak kepada kepentingan rakyat dalam bentuk pemberian pelayanan (*public service*) yang baik dan tidak diskriminatif. Berkaitan dengan itu, pegawai negeri harus mampu menempatkan diri secara netral dalam proses

pemberian pelayanan kepada rakyat tanpa harus berpihak pada salah satu kelompok masyarakat manapun.

Peraturan pemerintah nomor 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri dalam ruang lingkungannya mencakup:

1. Peningkatan etos kerja dalam rangka mendukung produktifitas kerja dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil
2. Partisipasi dalam penyusunan kebijakan pemerintah terkait dengan Pegawai Negeri Sipil
3. Peningkatan kerjasama antar pegawai negeri sipil untuk memelihara dan memupuk kesetiakawanan dalam rangka meningkatkan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil
4. Perlindungan terhadap hak-hak sipil atau kepentingan Pegawai Negeri Sipil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan tetap mengedepankan kepentingan rakyat , bangsa dan Negara.

Tujuannya peraturan pemerintah ini adalah:

1. Membina karakter atau watak , memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerjasama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil
2. Mendorong etos kerja Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat

3. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran dan wawasan kebangsaan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pasal 1 ayat (1) berbunyi “disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”, ayat (3) berbunyi “pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja”, ayat (4) berbunyi “hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil.”

Kewajiban pegawai negeri sipil pada peraturan yang sama sebagaimana pada pasal 3 ayat (4) berbunyi “menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan”, ayat (7) berbunyi “mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan”, ayat (10) berbunyi “melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan,

keuangan dan materiil”, ayat (14) berbunyi “memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.”

Larangan Pegawai Negeri Sipil pada peraturan yang sama sebagaimana pada pasal 4 ayat (1) berbunyi “menyalahgunakan wewenang” ayat (2) berbunyi “menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan wewenang orang lain” ayat (6) berbunyi “melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara”, ayat (8) berbunyi “menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya”, ayat (10) berbunyi “melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.”

Tugas-tugas pemerintah pusat, sesuai amanat Undang-Undang No 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-Undang No 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Sebagian wewenang didelegasikan kepada daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dalam lingkup yang lebih sempit, Pemerintah Kabupaten/Kota mengemban tugas birokrasi dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan

mendelegasikan sebagian kewenangannya melalui perpanjangan tangan lewat dinas instansi yang dimiliki. Salah satu perpanjangan tangan dari pemerintah Kabupaten/Kota tersebut adalah pemerintah Kecamatan.

Kabupaten Tangerang sebagai salah satu daerah otonom di Banten juga mengemban tugas-tugas pemerintahan daerah sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 Bupati memberikan wewenang kepada Kecamatan dalam menjalankan tugasnya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pemerintah Kabupaten Tangerang dibantu oleh badan, dinas, kantor dan unit pelaksana teknis serta 29 Kecamatan yang salah satunya adalah daerah Kecamatan Pakuhaji.

Berdasarkan peraturan Bupati Tangerang Nomor 46 Tahun 2007 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati nomor 63 Tahun 2010 tentang Pelimpahan Sebagian Urusan Pemerintahan Kepada Kecamatan, Pemerintah Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah.

Pada Peraturan Bupati Tangerang pasal 1 ayat (2) berbunyi “kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah”, dan ayat (3) berbunyi “camat adalah pimpinan kecamatan melaksanakan sebagian urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud sesuai dengan kondisi wilayah kecamatan, dan kecamatan wajib melaporkan kepada Bupati dalam setiap pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan daerah melalui sekretaris daerah”.

Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kepada masyarakat dalam wilayah Kecamatan serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang tidak termasuk dalam pelaksanaan tugas perangkat daerah atau instansi lainnya. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Kecamatan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: *Pertama*, Pengkoordinasian dan penyelenggaraan pemerintahan dan keagrariaan, pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan serta pelayanan masyarakat. *Kedua*, Penyelenggaraan kegiatan pembinaan ekonomi pembangunan, partisipasi masyarakat, ideologi Negara dan kesatuan bangsa serta ketentraman juga ketertiban wilayah. *Ketiga*, Penyusunan program pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga diwilayahnya (Profil Kecamatan, 2013).

Kecamatan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya diperlukan dukungan sejumlah pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan dan besarnya tanggungjawab serta luas wilayah yang dilingkupi. Dalam hal ini Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang memiliki 30 orang pegawai sebagaimana yang terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Absen Pegawai Kantor Kecamatan Pakuhaji
Kabupaten Tangerang

No	Nama	Presentase Kehadiran		
		Bulan Februari 13	Bulan Maret 13	Bulan April 13
1.	H. Nurhalim, S.Sos	91 %	87 %	79 %
2.	Tata Januri, S.Pd. MM	87 %	81 %	71 %
3.	H. Tibi, MPd	73 %	91 %	61 %
4.	Usen, SKM. Msi	67 %	77 %	83 %
5.	Silmi	83 %	69 %	77 %
6.	R. Dadang Suhendar, S.Sos	71 %	75 %	63 %
7.	Nashiroh S.Pd	65 %	81 %	71 %
8.	Yoyo Sutaryo, SE	87 %	63 %	73 %
9.	Suhandi	71 %	81 %	63 %
10.	Hasbi	65 %	73 %	67 %
11.	Usup Ahmad	63 %	77 %	71 %
12.	Tb. Yayat Munjiat, SE	71 %	65 %	63 %
13.	Jaenuddin, SE	77 %	61 %	63 %
14.	Hertono	83 %	63 %	61 %
15.	A. Sudrajat	67 %	65 %	71 %
16.	H. Taslan	61 %	73 %	67 %
17.	Abdul Wahab, SE	77 %	69 %	63 %
18.	Encun Sutana	61 %	73 %	69 %
19.	M. Oom Yunus	63 %	77 %	65 %
20.	Sutarman	71 %	69 %	63 %
21.	Suargianto	73 %	65 %	61 %
22.	Ilham Lazia	63 %	61 %	71 %
23.	Entin Kartini	75 %	63 %	61 %
24.	Simyar	65 %	61 %	63 %
25.	Ahmad Sopian	67 %	71 %	65 %
26.	Jaelani	71 %	63 %	61 %
27.	Nana	63 %	73 %	65 %
28.	Kartika	65 %	71 %	61 %
29.	Rosalia	73 %	61 %	83 %
30.	Dahlia	81 %	65 %	73 %

(Sumber: Data Absensi Pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang Bulan Februari – April Tahun 2013)

Berdasarkan data absensi pegawai di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kab. Tangerang dapat dijelaskan bahwa masih adanya pegawai yang malas datang ke Kantor Kecamatan untuk bekerja, hal ini dilihat dengan rendahnya presentasi kehadiran pegawai di Kantor yang akan memberikan dampak kepada pekerjaan pegawai dan ini merupakan salah satu dari sebagian problem yang akan menjadi masalah penelitian bagi peneliti.

Berikut ini adalah hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya adalah:

Pertama, peneliti mendapati masih adanya beberapa pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, bolos dari bekerja dan ada juga yang hanya sekedar menitip absen lalu meninggalkan tempat kerja dengan alasan hendak menemani pegawai lain untuk menghadiri undangan rapat ditempat lain. Diharapkan dengan kuantitas sumber daya pegawai yang tersedia di Kecamatan Pakuhaji ini dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik serta dengan penuh tanggungjawab, namun di lapangan kenyataan tidak menunjukkan demikian.

Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji kurang memahami perannya sebagai pegawai, ini dapat terlihat dari terjadinya hal-hal seperti yang nampak dalam kegiatan observasi peneliti pada tanggal 1 Maret 2013 dimana ketika rapat sedang berlangsung terdapat beberapa pegawai yang tidak mengetahui informasi terkait pelaksanaan rapat tersebut. Secara keseluruhan pegawai tidak diikutsertakan dalam pelaksanaan rapat

bersama pegawai yang lainnya, juga hamper disetiap seksi diantara pegawainya kurang memiliki hubungan komunikasi yang baik terutama di dalam seksi bagian umum dan kepegawaian.

Sebagai contoh dihari yang sama pada observasi awal ketika peneliti menanyakan surat keluar dan surat masuk kecamatan sebagian dari pegawai justru kembali bertanya kepada pegawai lainnya untuk menjawab pertanyaan dari peneliti sehingga koordinasi dalam setiap seksipun kurang tercipta dengan baik hal ini dikarenakan pegawai yang tidak berkoordinasi dengan baik dan kurang harmonis dalam satu seksi dengan antara pegawai dengan pegawai yang lain.

Kedua, masih terlihat beberapa pegawai justru banyak menganggur daripada menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan observasi peneliti dimana masih terdapat adanya pegawai didepan layar komputer yang sedang bermain game dan bersosial media, ada pegawai yang sedang bersenda gurau dengan pegawai lainnya, sebagian dari pegawai bermalas-malasan dalam bekerja menunda penyelesaian pekerjaan dengan alasan rumitnya urusan birokrasi dikecamatan itu sendiri.

Ketiga, dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat yang semakin kompleks ini pada hasil pengamatan dan observasi di awal tepatnya pada bulan Maret - April 2013 terlihat beberapa tindakan tidak etis yang dilakukan, seperti memberikan pelayanan kepada masyarakat yang masih pilih kasih, acuh dan membedakan perlakuan pelayanan

kepada sebagian masyarakat, contohnya kepada orang yang dikenal, berpenampilan rapi, pejabat, atau pegawai atau orang yang tergolong dalam kelas sosial atas dan kelas social menengah mendapatkan pelayanan yang optimal jika dibandingkan dengan orang yang tidak dikenal serta penampilan kurang rapi atau masyarakat biasa, mereka (kelas social bawah) justru dipersulit dalam berurusan dengan pegawai pemerintahan dengan alasan birokrasi yang rumit.

Beberapa contoh yang pernah terjadi dalam observasi pada bulan Maret - April 2013 di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang sebagaimana yang dikatakan oleh Sudin warga masyarakat Kecamatan Pakuhaji yang sedang mengurus KTP dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

“Saya tidak bisa membuat e-KTP karena pegawai kecamatan bilang saya tidak memiliki surat panggilan NIK dari kecamatan yang dibagikan oleh kelurahan”. (wawancara/pukul 3 Maret 2013. 11:10 WIB di aula teras Kantor Kecamatan Pakuhaji).

Hal ini mengindikasikan secara tidak langsung adanya penolakan dari pegawai Kecamatan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan alasan persyaratan kurang seperti tidak membawa surat panggilan NIK dari kecamatan untuk pembuatan *e-KTP*, tidak ada keterangan dari desa atau alasan lainnya.

Berbeda halnya apabila pegawai tersebut diminta tolong oleh Camat atau Pimpinannya untuk memberikan pelayanan kepada kenalan atau kerabat mereka. Syarat-syarat yang seharusnya berlaku bagi seluruh

lapisan masyarakat tidak diberlakukan karena alasan kedekatan atau perintah atasan walaupun tidak sesuai aturan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Yoyo Sutaryo staf seksi pemerintahan dalam wawancara peneliti, beliau mengatakan bahwa tidak mungkin menolak perintah atasan untuk melayani kerabatnya dan beliau juga tidak mau bila harus menyusahkan saudara dan temannya dalam memberikan pelayanan publik, beliau mengira siapapun akan melakukan hal yang sama seperti beliau terkecuali mereka yang ingin kehilangan jobnya.

Dilain sisi selama pengamatan observasi yang dilakukan oleh peneliti para pegawai sering datang terlambat pada saat jam masuk kerja, lebih banyak duduk santai di meja kerja ketimbang bekerja, serta menumpuk berkas yang belum dikerjakan sehingga kinerja pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji tidak maksimal.

Pegawai pemerintahan yang membedakan penilaian dan pelayanan kepada masyarakat yang akan meminta pelayanan berdasarkan penampilan, kekerabatan atau kenal tidak, pejabat atau bukan, pantasny disebut pegawai yang tidak memiliki etika dan moral dalam bertugas. Sejalan dengan pernyataan tersebut orang yang berpenampilan rapi akan mendapatkan perlakuan baik seperti pelanggan yang dikenal oleh petugas atau pejabat / keluarga pejabat akan mendapatkan pelayanan lebih dahulu dan diberikan pelayanan khusus, berbeda halnya dengan orang yang berpenampilan kurang rapi atau terkesan "*wong deso*" mereka cenderung dipersulit dan berbelit-belit.

Dilain pihak para pegawai bekerja berdasarkan aturan kebiasaan yang berlaku seperti tunduk pada atasan dimana para pegawai selalu menuruti apa saja yang diperintahkan oleh atasan, juga aturan kekerabatan dimana para pegawai dalam memberikan pelayanan lebih mendahulukan kerabatnya dari pada warga biasa bukan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing- masing yang telah dijabarkan dalam uraian tugas masing-masing seksi dan staf yang ada di dalamnya. Sehingga seringkali terjadi tumpang tindih tugas dari pejabat kecamatan, dan ada juga pejabat yang hanya sekedar tahu menandatangani berkas-berkas tanpa memahami isinya dan ini sama halnya tidak berorientasi kepada pelayanan prima.

Berbagai permasalahan yang berkaitan dengan keberadaan pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang tersebut dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja Pegawai, syarat KKN, perilaku pegawai yang krisis moralitas, netralitas pegawai sampai proses rekrutmen. Mentalitas Pegawai yang kurang menunjukkan kapabilitas sebagai pelayan publik yang mampu memberikan keteladanan bagi masyarakat. Citra buruk dimasyarakat bahwa pegawai negeri hanya pegawai yang kerjanya cuma bermalas-malasan dan sorotan perilaku pegawai yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja dan lebih cepat pulang kerja, gaji rendah tetapi memiliki kekayaan yang berlebihan, perselingkuhan, bahkan berada diluar kantor disaat jam kerja masih menghiasi pola perilaku kehidupan pegawai pemerintahan saat ini.

Hal tersebut diatas merupakan beberapa bagian permasalahan awal yang akan diteliti, sesungguhnya peneliti akan mendapatkan jawaban dengan cara menyebar kuesioner untuk mengetahui pengaruh etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang dari beberapa permasalahan awal yang ditemui peneliti.

Oleh karena itu, peneliti mencoba untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etika Moralitas dan Budaya Malu Terhadap Profesionalisme Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan penelitian antara lain :

- a. Prilaku pegawai yang sering datang dan pulang kantor tidak disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku
- b. Terjadi konflik didalam tubuh organisasi antara pegawai satu seksi atau pegawai dengan pegawai lainnya
- c. Kurang terjalinnya komunikasi antar pegawai yang menyebabkan terjadinya diskomunikasi
- d. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan pilih kasih

Mengacu pada identifikasi masalah yang telah dituliskan, maka agar penelitian ini menjalur dan tidak melebar peneliti membatasi pada permasalahan “Hubungan Etika Moralitas dan Budaya Malu Terhadap Profesionalisme Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang”.

1.3 Perumusan Masalah

Dari identifikasi dan pembatasan masalah yang dijelaskan oleh peneliti, selanjutnya peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan etika moralitas terhadap profesionalisme pegawai Pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang?
2. Apakah terdapat hubungan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang?
3. Apakah terdapat hubungan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan etika moralitas terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.
2. Untuk mengetahui hubungan Budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui hubungan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan praktis penelitian ini dapat mengetahui seberapa besar hubungan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang, juga dimaksudkan untuk memberikan masukan bagi seluruh pegawai khususnya dalam hal memberikan layanan kepada publik sebagai masukan yang positif dalam profesionalisme pegawai.
2. Kegunaan akademis yang peneliti harapkan adalah menambah informasi serta pengetahuan terutama bagi siapa saja yang tertarik terhadap permasalahan pengaruh etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan.

BAB II

DESKRIPSI TEORI

2.1 Deskripsi Teori

Unsur penelitian yang paling besar peranannya dalam penelitian adalah teori karena dengan unsur ilmu inilah peneliti mencoba menerangkan fenomena sosial atau fenomena alami yang menjadi pusat perhatiannya. Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, kontrak, definisi, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep (Effendi, 1995: 37).

Lebih lanjut Sangarimbun & Effendi menjelaskan menurut definisi tersebut mengandung tiga hal. *Pertama*, teori adalah serangkaian proposisi antar konsep-konsep yang saling berhubungan. *Kedua*, teori menerangkan secara sistematis suatu fenomena sosial dengan cara menentukan hubungan antar konsep. *Ketiga*, teori menerangkan fenomena tertentu dengan cara menentukan konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya.

Sejalan dengan pendapat tersebut Nazir (2009: 19) mengemukakan bahwa teori adalah sarana pokok untuk menyatakan hubungan sistematis dalam gejala sosial maupun natura yang ingin diteliti. Teori merupakan abstraksi dari pengertian atau hubungan dari proporsi atau dalil. Menurut Kerlinger (1973) dalam Nazir (2009: 19), teori adalah sebuah set konsep

atau *construct* yang berhubungan satu dengan yang lainnya, suatu set dari proporsi yang mengandung suatu pandangan sistematis dari fenomena.

2.1.1 Teori Etika Moralitas

Etika berasal dari kata *ethos* dalam bentuk tunggal (bahasa Yunani kuno) artinya tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, sikap dan cara berfikir. Sedangkan dalam bentuk jamaknya yaitu "*ta etha*" artinya adalah: adat kebiasaan. Dengan demikian etika dapat diartikan sebagai ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan (Bertens, 2007: 4).

Bertenz juga mengasumsikan bahwasannya kata yang cukup dekat dengan etika adalah moral. Moral juga berasal dari bahasa latin *mos* (jamak: *mores*) yang berarti juga: kebiasaan, adat. Menurutnya kata "moral" etimologinya sama dengan kata "etika" sekalipun bahasa asalnya berbeda. Menurut Bertenz "moralitas" (dari kata sifat latin *moralis*) mempunyai arti yang pada dasarnya sama dengan "moral", hanya ada nada lebih abstrak. Kita berbicara tentang "moralitas suatu perbuatan", artinya segi moral suatu perbuatan atau baik buruknya. Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk (Bertenz, 2007:7).

Menurut James & Spillane (Susanto, dkk, 1992: 42) mengungkapkan bahwa “*etika*” atau “*ethic*” memperhatikan atau mempertimbangkan tingkah laku manusia dalam pengambilan keputusan moral. Etika mengarahkan atau menghubungkan penggunaan akal budi individual dengan objektivitas untuk menentukan “*kebenaran*” atau “*kesalahan*” dan tingkah laku seseorang terhadap orang lain (Lubis, 2006:1).

Menurut Russel (Abdullah, 2006: 157) bahwa perbuatan etika bersifat rasional. Artinya, justru karena rasional ia melihat perlunya bertindak secara etis. Bertindak secara etis pada akhirnya pasti mendukung pencapaian *intertis* (kepentingan) sang pelaku. Baik *intertis* material maupun non material, dengan istilah lain nilai-nilai etis bersifat pragmatis atau *utilitaristik*. Ini berarti etika mengoreksinya dengan menambahkan bahwa kesenangan atau kebahagiaan dihasilkan oleh etika yang baik merupakan kebahagiaan bagi sebanyak mungkin orang.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia DEPDIBUD (2008) diartikan bahwa etika adalah : (1) ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak), (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak, (3) asas perilaku yang menjadi pedoman. Sedangkan moralitas diartikan sebagai: (1) (ajaran) baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, akhlak, budi pekerti

dan susila. (2) kondisi mental yang membuat orang tetap berani, bersemangat, bergairah, berdisiplin, bersedia berkorban, menderita menghadapi bahaya.

Dilihat dari akar katanya, istilah etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang berarti “*watak*” atau “*adat*.” Kata ini identik dengan istilah moral yang embrionya berasal dari bahasa Latin “*mos*” (jamak, *mores*) yang berarti juga “*adat*” atau “*cara hidup*.” Sedangkan dalam bahasa Indonesia sepadan dengan “*kesusilaan*”. Istilah ini diambil dari bahasa sanskerta, yaitu “*su*” yang artinya baik dan “*sila*” yang berarti dasar. Jadi etika atau moral menunjukkan cara berbuat yang menjadi adat (*habit*, inggris) karena persetujuan atau praktik sekelompok manusia. Atau, etika adalah dasar-dasar yang baik hubungannya dengan tingkah laku yang baik (Baasir, 2003: 2).

Secara etimologi kata etika dan moral memiliki arti yang tidak jauh berbeda yaitu adat kebiasaan. Kata moral sama dengan etika yaitu sebagai nilai-nilai atau norma-norma (bukan sebagai ilmu) yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Seseorang dikatakan tidak bermoral apabila dia melanggar nilai - nilai dan norma - norma etis yang berlaku dalam masyarakat.

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa masalah Etika selalu berhubungan dengan kebiasaan atau watak manusia (sebagai

individu atau dalam kedudukan tertentu), baik kebiasaan atau watak yang baik maupun kebiasaan atau watak yang buruk. Watak baik yang berwujud dalam kelakuan baik dan sering dikatakan sebagai sesuatu yang patut atau suatu keharusan. Sedangkan watak buruk yang diwujudkan dalam kelakuan buruk yang juga sering dikatakan sebagai sesuatu yang tidak patut atau bukan merupakan suatu keharusan.

Sementara itu, implementasi Etika sebagai suatu pedoman bertingkah laku juga dapat dikelompokkan menjadi dua aspek, yakni internal (kedalam) dan eksternal (keluar). Dari aspek "*kedalam*," seseorang akan selalu bertingkah laku baik meskipun tidak ada orang lain disekitarnya. Dalam hal ini, etika lebih dimaknakan sebagai moral. Sedangkan dalam aspek "*keluar*," implementasi Etika akan berbentuk sikap/perbuatan/perilaku yang baik dalam kaitan interaksi dengan orang/pihak lain.

Dalam dunia administrasi publik atau pelayanan publik, etika diartikan sebagai filsafat dan "*profesional standards*" (kode etik), atau "*right rules of conduct*" (aturan berperilaku yang benar) yang seharusnya dipatuhi oleh pemberi pelayanan publik atau administrasi publik. Denhardt didefinisikan etika sebagai cabang filsafat yang berkenaan dengan nilai-nilai yang berhubungan dengan perilaku manusia, dalam kaitannya dengan

benar atau salah suatu perbuatan, dan baik atau buruk motif dari tujuan perbuatan tersebut (Pasolong, 2011: 193).

2.1.1.1 Faktor Faktor yang mempengaruhi Etika

Abdullah (2006: 39) Menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi etika diantaranya adalah:

1. Sifat manusia.
Sifat manusia tidak bisa ditinggalkan ataupun dihilangkan, terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya adalah sifat baik dan sifat buruk. Sifat baik ini sangatlah penting dan wajib bagi manusia untuk dijaga dan dilestarikan. Cara menjaga dan melestarikan bisa dilakukan dengan cara melakukan perbuatan yang bisa memberikan kesenangan bagi diri sendiri dan bagi orang lain dan berbuat baik kepada sesama. Sedangkan sifat manusia yang buruk, ini yang menjadi masalah berat yang harus dilakukan pencarian solusinya.
2. Norma-norma etika.
Norma etika tidak bisa disangkal dan mempunyai hubungan erat dengan prilaku baik. Dengan praktik kehidupan sehari-hari motivasi yang terkuat dan terpenting bagi prilaku norma etika adalah agama.
3. Aturan-aturan agama.
Setiap agama mengandung suatu ajaran etika yang menjadi pegangan bagi prilaku para penganutnya. Ajaran berprilaku baik sedikit berbeda, tetapi secara menyeluruh perbedaan tidak terlalu besar. Boleh dibilang ajaran etika yang terkandung dalam suatu agama meliputi dua macam aturan yaitu aturan tertulis dan aturan tidak tertulis.
4. Fenomena kesadaran etika.
Fenomenologi ini termasuk faktor - faktor yang mempengaruhi etika. Gejala apa yang kelihatan selalu muncul dalam kesadaran etika seseorang. Kesadaran seseorang timbul apabila harus mengambil keputusan mengenai sesuatu yang menyangkut kepentingan pribadinya, hak dan kepentingan orang lain.

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi etika tersebut seringkali sifat kritis manusia menjadi sorotan utama, hal ini tentunya menyangkut kepentingan manusia itu sendiri dalam bertindak dan menjalin hubungan ditengah masyarakat dengan disertai rasa tanggung jawabnya. Anggapan baik dan buruk perbuatan yang dilakukan oleh seseorang merupakan penilaian orang lain terhadap diri orang tersebut.

Untuk melakukan perbuatan baik dan buruk kadang menghadapi kesulitan adanya kepentingan atau keinginan yang sangat besar, sehingga untuk itu diperlukan pemikiran yang rasional, artinya dalam setiap perbuatan yang akan dilakukan perlu dipertimbangkan berbagai kemungkinan untuk senantiasa melakukan perbuatan baik.

Lebih lanjut Abdullah (2006: 204) menambahkan aspek etika secara umum menurutnya adalah sebagai berikut:

1. Insting

Insting ialah suatu sifat yang menyampaikan pada tujuan dan cara berfikir. Insting merupakan kemampuan yang melekat sejak lahir dan dibimbing oleh naluriannya. Dorongan insting pada manusia menjadi faktor tingkah laku dan aktivitas dalam mengenali sesama manusia.

Insting pada intinya ialah suatu kesanggupan untuk melakukan perbuatan yang tertuju kepada suatu pemuasan dorongan nafsu atau dorongan batin yang telah dimiliki manusia. Insting pada manusia dapat berubah ubah dan dapat dibentuk secara intensif. Dalam

insting memiliki tiga unsur kekuatan yang bersifat psikis yaitu: mengenal (kognitis), kehendak (konasi) dan perasaan (emosi).

2. Pola dasar bawaan

Pola dasar bawaan manusia itu mewarisi beberapa sifat tertentu dari orang tuanya seperti fisik, panca indra, perasaan, keahlian, kecerdasan, kemauan, cara bersikap dan sebagainya.

Pola bawaan mengoptimalkan pengembangan potensi-potensi manusia tersebut menuju kesempurnaan yang diinginkan. L.S. Zondi mengatakan bahwa dorongan maupun tingkah laku sosial dan intelektual ditentukan sepenuhnya oleh faktor-faktor yang diturunkan (warisan) sebagai "*nasib*" yang menentukan seseorang, bukan berarti lingkungan (termasuk pendidikan) tidak dapat ikut serta menentukan. Jika lingkungan itu kuat dan intensif dalam mempengaruhi sifat-sifat tersebut, bukan mustahil dapat mengubah manusia itu dalam batas-batas tertentu.

3. Adat istiadat

Ada dua faktor penting yang melahirkan adat istiadat itu berlaku: *pertama* karena adanya kecenderungan hati kepada perbuatan itu dimana seseorang merasa senang untuk melakukannya. Dengan kata lain ia tertarik oleh sikap dan perbuatan tersebut. *Kedua* diperturutkannya kecenderungan hati itu dengan praktik yang diulang-ulang sehingga menjadi biasa. Soerjono Sukanto mengatakan bahwa kebiasaan sebagai perbuatan yang diulang-ulang dalam bentuk yang sama. Salah satu contohnya yaitu kebiasaan memberi hormat kepada orang yang lebih tua.

4. Lingkungan

Lingkungan ialah ruang lingkup luar yang berinteraksi dengan insan yang dapat berwujud benda-benda dan sebagainya. Selain itu lingkungan dapat berwujud seperti insan, pribadi, kelompok, institusi sistem dan adat kebiasaan. Ada dua jenis lingkungan: pertama lingkungan alam yang meliputi segala ciptaan Tuhan, kedua lingkungan pergaulan yang meliputi keluarga, sekolah, pekerjaan, organisasi, jama'ah, perdagangan (ekonomi) dan lingkungan pergaulan bebas.

Dorongan insting pada manusia menjadi faktor penting bagi tingkah laku dan aktivitas dalam proses sosial sesama manusia sebagai makhluk yang bermasyarakat. Dorongan maupun tingkah laku sosial dan intelektual yang ditentukan oleh garis keturunan yang menentukan baik atau tidaknya seseorang disebut sebagai nasib, tetapi apabila lingkungan itu kuat dan intensif dalam mempengaruhi sifat-sifat tersebut, bukan mustahil dapat mengubah manusia itu dalam batas-batas nilai kebaikan dengan kadar yang ditentukan.

Keterkaitan aspek etika diatas pada dasarnya saling menopang dan memberikan penjelasan yang relevan satu sama lainnya, berbeda halnya ketika aspek ini kemudian kurang difahami maka tidak menutup kemungkinan akan melahirkan sebuah pola perilaku yang minim akan nilai-nilai etika. Baik insting, pola bawaan, adat istiadat dan lingkungan apabila dilakukan secara bersama tentu akan melahirkan tindakan yang baik dalam pandangan beretika.

2.1.1.2 Ukuran baik buruk dalam etika

Banyak orang berselisih pendapat untuk menilai suatu perbuatan itu baik dan ada yang menilainya buruk. Baik oleh suatu masyarakat tapi dipandang buruk oleh

orang lain, atau sebaliknya buruk menurut masyarakat tapi dipandang buruk oleh orang lain. Dalam melihat ukuran etika baik dan buruk dapat dilihat dari beberapa sudut pandang yang mempengaruhinya

(Abdullah, 2006: 62) memberikan pendapatnya bahwa untuk mengukur baik dan buruk dalam etika diperlukan adanya:

1. Pengaruh adat istiadat

Adat istiadat menganggap baik bila seseorang mengikutinya dan menanam perasaan kepada mereka bahwa adat istiadat itu membawa kesucian. Apabila ada seseorang diantara mereka menyalahi adat istiadat, mereka sangat dicela dan dianggap keluar dari golongan bangsanya.

Terdapat dua faktor yang telah menentukan lahirnya adat istiadat itu, *pertama*, karena kecenderungan hati kepada perbuatan itu, seseorang merasa senang melakukannya (tertarik oleh sikap perbuatan itu); *kedua*, diikuti kecenderungan hati tersebut dengan praktik yang diulang - ulang sehingga menjadi biasa.

2. Pengaruh kebahagiaan

Perbuatan manusia dapat dikatakan baik apabila ia mendatangkan kebahagiaan, kenikmatan dan kelezatan. Pada lingkup ini terdapat dua kebahagiaan. *Pertama*, kebahagiaan diri dimana manusia harus mencari sebanyak mungkin kebahagiaan untuk hidupnya; *Kedua* kebahagiaan bersama dimana manusia mencari kebahagiaan yang sebanyak- banyaknya untuk sesama manusia.

3. Pengaruh intuisi

Faham ini berpendapat bahwa tiap manusia itu mempunyai kekuatan batin sebagai sesuatu instrumen yang dapat membedakan baik dan buruk, dan kekuatan ini dapat berbeda antara seseorang dengan yang lainnya.

4. Pengaruh evolusi

Menurut pendapat ini nilai etika harus ikut berkembang sesuai perkembangan sosial dan budaya, adanya perbuatan baik-buruk yang menjadi panutan pada saat

itu merupakan perbuatan baik-buruk yang dipaksakan oleh orang yang berkuasa saat itu.

5. Pengaruh undang-undang
Undang-undang etika selalu mengarahkan manusia untuk berbuat baik, tetapi adakalanya etika seseorang buruk yang diakibatkan oleh kurangnya perhatian orangtuanya terhadap pembinaan dan pendidikan etika pada keluarganya.
6. Pengaruh pendapat pribadi
Penilaian baik dan buruknya perbuatan dapat juga ditentukan oleh pendapat pribadi yang berdasarkan hati nurani seseorang yang cenderung kepada kebaikan yang berlaku dilingkungannya, juga berdasarkan pengaruh ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya.
7. Pengaruh ajaran-ajaran agama
Ajaran etika yang terkandung dalam suatu ajaran agama meliputi dua macam aturan, yaitu: *pertama*, aturan yang bersifat teknis meliputi tata cara makan, tata cara pesta, tata cara bergaul, serta tata cara berumah tangga yang dapat diterima secara umum; *kedua*, aturan bersifat non teknis yang meliputi aturan-aturan yang lebih umum, seperti jangan berdusta, jangan berzina, jangan mencuri, jangan menganiaya, dan sejenisnya.

Untuk mengukur predikat seseorang apakah dinilai cukup baik atau tidak memang bukan sesuatu yang mudah, untuk itu diperlukan adanya alat ukur yang dianggap cukup sebagai pertimbangan seseorang agar dapat dikategorikan baik atau tidaknya.

Adat istiadat telah jelas memberi batasan seseorang untuk mematuhi peraturan dan agar tidak melanggarnya, hal ini mengindikasikan bahwa seseorang yang baik adalah seseorang yang menaati peraturan dan tidak melanggarnya. Ukuran lain yang menggambarkan seseorang dikatakan baik apabila seseorang mampu mendatangkan kebahagiaan

bagi dirinya sendiri atau kepada orang lain, ini artinya seseorang dapat dikatakan buruk jika tidak mampu bahagia. Untuk memberikan predikat baik kepada seseorang tidak hanya semata dengan pandangan riil saja, ternyata hal abstrak seperti intuisi turut mempengaruhi apakah seseorang itu benar-benar baik atau tidak, hal abstrak tersebut ditandai dengan kekuatan batin yang dimiliki manusia itu sendiri.

Pengaruh lain yang turut menjadikan seseorang agar bertindak dalam kebaikan adalah pengaruh evolusi yang ditandai dengan adanya intimidasi oleh penguasa saat itu untuk selalu berbuat kebaikan, dan berkaitan dengan hal itu undang-undang pun selalu mengarahkan manusia untuk selalu berbuat baik disamping ajaran agama yang selalu menuntun manusia agar selalu berada dalam garis kebaikan di segala perbuatan yang dilakukan oleh manusia.

Lebih lanjut Lubis (2006: 38) menambahkan untuk mengukur perbuatan baik buruk dapat digunakan berbagai sudut pandang diantaranya: Ajaran agama, adat kebiasaan, *hedonism* (kebahagiaan), *intuisi* (bisikan hati), *evolusi*, *utilitas* (manfaat), *eudaemonism* (kebahagiaan untuk bahagia), *pragmatis* (berguna bagi diri sendiri), *positivisme* (ada tidaknya persesuaian kepentingan individu dengan

kepentingan masyarakat), *naturalisme* (kesesuaian dengan keadaan alam), *vitalisme* (hidup yang sangat diperlukan untuk hidup), *gessingnungsethik* (penghormatan akan kehidupan), *idealisme* (penekanan terhadap pikiran), *eksistensialisme* (penekanan terhadap pribadi), *marxisme* (segalanya baik asalkan dapat ditempuh mencapai tujuan), dan *komunisme* (mengubah arah tujuan).

2.1.1.3 Pertimbangan-pertimbangan moral dan Batasan Moral

Menurut Larry (2001: 6) ada tiga cara standar untuk membuat pertimbangan-pertimbangan moral, diantaranya:

1. Konsekuensialisme, dimana utilitarianisme merupakan variasi yang paling menonjol.
2. Deontologis, dimana teori-teori kantianisme dan teori hak merupakan variasi yang paling menonjol.
3. Teori kebaikan, dimana teori aristotelianisme dan thomistik merupakan variasi-variasi yang paling menonjol.

Pertimbangan moral selalu berhadapan dengan tindakan manusia, khususnya tindakan-tindakan mereka yang bebas dari segi benar atau salah. Tindakan-tindakan yang tidak bebas biasanya pelakunya tidak dapat mengontrol dan jarang dihubungkan dengan pertimbangan moral, karena seseorang tidak dapat dianggap bertanggung jawab tentang tindakan yang tidak ia kehendaki.

Ada tindakan-tindakan yang disetujui yang dinamakan benar atau baik, ada juga tindakan-tindakan lain

yang dicela dan dinamakan salah atau jahat, seperti itulah manusia mengadakan pertimbangan terhadap tingkah laku mereka sendiri dan tingkah laku orang-orang yang lainnya.

Menurut Day dalam (Mufid 2009: 255) menyarankan agar pertentangan antara implementasi kebebasan dan tanggung jawab sosial dapat diselesaikan melalui pencarian prinsip yang berfungsi sebagai batasan implementasi kebebasan. Setidaknya ada empat prinsip yang ia kemukakan, yakni:

1. *Harm principles*
Menurut prinsip ini kebebasan individu layak dibatasi untuk mencegah terjadinya tindakan menyakiti orang lain.
2. *Paternalism principle*
Menurut prinsip ini media sangat berpengaruh terhadap masyarakat. Day mengistilahkannya, “*we are what we read/view.*” Kita menjadi apa yang kita baca/tonton.
3. *Moralism principle*
Menurut prinsip ini baik tidaknya moral ditentukan oleh masyarakat, bukan oleh individu. Karena kebaikan individu tidak akan berarti bila kemudian masyarakat mengatakannya sebagai keburukan, begitu juga sebaliknya.
4. *Offense principle*
Menurut prinsip ini penyampaian pesan tidak boleh menimbulkan rasa malu, kegelisahan, dan kebingungan bagi orang lain.

Banyak kalangan yang tidak lagi menjaga kode etiknya, dengan berdalih kebebasan. Kebanyakan dari mereka hanya ingin mengambil haknya tanpa menghiraukan hak orang lain, padahal sudah terlihat sangat

jelas bahwa baik atau tidaknya seseorang ditentukan oleh masyarakat dan bukan oleh dirinya sendiri. Kebebasan saat ini sudah sangat melampaui batas kewajaran, dimana seseorang mengabaikan nilai-nilai moral dalam setiap tindakan yang dampaknya bukan hanya mengganggu kehidupan masyarakat tetapi juga pribadi dirinya sendiri. Oleh karenanya kebebasan tidak serta merta diartikan dengan sebeb-bebasnya akan tetapi kebebasan yang mendatangkan kebaikan adalah kebebasan yang diberi batasan salah satunya adalah kebebasan yang dibatasi dengan perundang-undangan yang berlaku disaat itu.

Selama ini etika dan moralitas sudah mendapatkan perhatian yang serius dalam dunia pelayanan publik atau administrasi publik. Tiga hal pokok yang menarik perhatian dalam paradigma ini yaitu: (1) proses menguji dan mempertanyakan standar etika dan asumsi, secara independen; (2) isi standar etika yang seharusnya merefleksikan nilai-nilai dasar masyarakat dan perubahan standar tersebut baik sebagai akibat dari penyempurnaan pemahaman terhadap nilai-nilai dasar masyarakat, maupun sebagai akibat dari munculnya masalah-masalah baru dari waktu ke waktu; (3) konteks birokrasi dimana para administrator bekerja berdasarkan tujuan birokrasi dan

peranan yang dimainkan mereka, yang dapat mempengaruhi otonomi mereka dalam beretika (Pasolong, 2011: 200).

2.1.2 Budaya Malu

Secara harfiah kata budaya malu terdiri dari dua kata yaitu budaya dan malu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia DEPDIKBUD (2008) diartikan bahwa *Budaya* adalah :

(1) Pikiran; akal budi; hasil, (2) Adat istiadat, (3) Sesuatu yang mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab, maju), (4) Sesuatu yang sudah menjadi kebudayaan dan sukar diubah. Sedangkan malu adalah : (1) Merasa sangat tidak enak hati (hina, rendah dsb) karena berbuat sesuatu yang kurang baik (kurang benar, berbeda dengan kebiasaan, mempunyai cacat atau kekurangan dsb), (3) Kurang senang (rendah, hina dsb).

Rumusan budaya dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku yang nyata berkenaan dengan nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma yang telah menjadi perilaku manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Nilai dan norma itu telah diyakini oleh suatu masyarakat sebagai pendukung budaya tersebut. Perilaku berdasarkan nilai dan kepercayaan yang menjadi norma dalam kehidupan masyarakat merupakan hasil dari proses belajar. Proses belajar adalah suatu kegiatan transfer perilaku yang diterima dengan menggunakan proses berfikir (Syahril & Rusdiyanta, 2009 : 100).

Prinsip budaya malu pegawai negeri yang dikemukakan oleh Tobirin (2008:75) diantaranya adalah: (1) Malu datang

terlambat, (2) Malu pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja, (3) Malu izin kerja yang tidak jelas, (4) Malu memberikan pelayanan dengan imbalan. Lebih lanjut beliau menyisipkan dalam tulisan jurnalnya bahwa selain budaya malu akan menciptakan pengawasan pada diri sendiri secara optimal, budaya malu juga dapat meningkatkan karakter pegawai negeri.

Berikut ini adalah 10 budaya malu Pegawai Negeri yang peneliti peroleh dari sumber lain, diantaranya: terlambat masuk kantor, tidak ikut apel, sering tidak masuk kerja tanpa alasan, sering minta izin tidak masuk kerja, bekerja tanpa program, pulang sebelum waktunya, sering meninggalkan meja kerja tanpa alasan penting, bekerja tanpa pertanggung jawaban, pekerjaan terbengkalai, berpakaian seragam tidak rapi dan tanpa atribut lengkap (Naura Azif, 2013).

Prinsip budaya malu lainnya yaitu “Malu datang terlambat, malu untuk tidak ikut apel, malu untuk sering izin dan tidak masuk tanpa alasan yang jelas, malu untuk bekerja tanpa program, malu untuk pulang sebelum waktunya, malu untuk bekerja tanpa pertanggungjawaban, malu karena pekerjaannya terbengkalai, serta malu karena tidak memakai seragam tidak rapi dan tanpa atribut lengkap. Rasa malu bisa tercipta, *Pertama*, atas dasar pemahaman diri sendiri tentang perasaan bersalah. *Kedua*, berdasarkan keyakinan suatu masyarakat dalam lokal budaya

tertentu. Ini biasanya disebut dengan moral. *Ketiga*, lahir dari pemahaman atas doktrin Ilahi dalam kitab suci maupun dalam sunnah yang dikembangkan oleh Utusan Tuhan. Kenapa memiliki rasa malu itu penting dan harus dibudayakan, karena dengan rasa malu kita tidak akan lagi menyaksikan tindakan amoral dan kekerasan yang meresahkan masyarakat banyak. Orang-orang akan berkompetisi untuk bersikap sosial yang baik dan mengubur tindakan amoral dengan rapi. Karena itu hal ini perlu dibudayakan (administrator, 2012).

Sebagaimana yang kita ketahui, salah satu pengertian budaya adalah tingkat mutu ekspresi manusia. Dalam perihal mencari penghidupan misalnya, kualitas budaya beberapa orang pejabat dapat dilihat melalui pola ekspresi atau cara bagaimana mereka mendapatkan penghidupan. Pejabat si A mungkin merasa tidak cukup dengan gaji dari pangkat jabatannya. Kemudian dengan memanipulasi jabatan dia bergerilya dalam tingkat korupsi yang tidak kentara. Seperti memenangkan tender kontraktor tertentu dengan negosiasi berapa persen dari keuntungan. Bisa juga dengan pemberian izin pertambangan dengan tip berapa persen dari satu ton barang tambang yang diangkut. Sebaliknya pejabat si B, meski kebutuhannya sama mendesak, di mana gaji bulanannya tidak mencukupi untuk keperluan hidupnya, dia bisa saja mengungkapkan hajatnya itu dengan cara-cara yang halus dengan menepiskan laku korupsi. Misalnya, mencari peluang usaha dengan membuka pinjaman ke Bank. Atau dengan menanamkan modal pada kenalan dengan bagi hasil dalam jumlah tertentu. Cara yang bermacam-macam untuk mencari penghasilan tambahan mengindikasikan taraf kedewasaan budaya seseorang. Nah, begitu pula dengan rasa malu, ia perlu dibudayakan. Meski dengan kadar pemahaman yang sangat rendah, rasa malu akan memberi kontribusi yang berarti bagi keamanan dan ketentraman masyarakat. (Riady, 2010 [Artikel: Menanamkan Budaya Malu])

Dalam sumber yang lain dijelaskan pegawai negeri seharusnya malu dengan dunia luar sana yang setiap hari menyorot tingkah laku penyelenggara negara dan berita-berita pilu tentang pelayanan publik di Pemerintah Republik Indonesia ini. Kalau publik mau bicara, mereka tidak akan mau dan tidak akan setuju dengan monopoli pelayanan pemerintah ini. Seandainya saja ada alternatif lain yang lebih baik, mungkin mereka akan gunakan itu. Masyarakat kini sudah cerdas, mereka tidak mau hanya menerima apa yang diberikan pemerintah begitu saja. Mereka akan mengatakan “kenapa?”, “mengapa?” jika pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan mereka (Administrator, 2012).

2.1.3 Profesionalisme

Pemberi pelayanan (aparatur/pegawai/karyawan) mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan yang baik kepada penerima pelayanan/masyarakat, sehingga masyarakat dapat memperoleh kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan. Dibutuhkannya penyelenggara pelayanan yang profesional, agar pelayanan dapat dikerjakan semaksimal mungkin.

2.1.3.1 Definisi Profesionalisme

Istilah profesi, profesional dan profesionalisme sudah sangat sering dipergunakan baik dalam percakapan sehari-hari maupun berbagai tulisan dimedia massa, jurnal

ilmiah atau buku teks. Akan tetapi, ternyata arti yang diberikan pada istilah-istilah tersebut cukup beragam. Untuk memahami beragamnya pengertian profesi, professional, dan profesionalisme tersebut, dibawah ini dikutip beberapa definisi dari berbagai sumber.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia DEPDIKBUD (2008) diartikan bahwa Profesi adalah:

pekerjaan dengan keahlian khusus sebagai mata pencaharian tetap. Profesional adalah : (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Sedangkan Profesionalisme diartikan sebagai: mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.

Soekarman mendefinisikan bahwa profesi adalah sejenis pekerjaan atau lapangan pekerjaan yang untuk melaksanakannya dengan baik memerlukan keterampilan dan/atau keahlian khusus yang diperoleh dari pendidikan dan/atau pelatihan secara berkesinambungan sesuai dengan perkembangan bidang pekerjaan atau lapangan pekerjaan yang bersangkutan (Hermawan dan Zen, 2010: 63).

Pada buku yang sama Surakhmad menyatakan bahwa bahwa sebuah profesi harus mempunyai kriteria diantaranya sebagai berikut: (1) profesi harus mempunyai bidang pekerjaan tertentu (spesifik) tidak boleh sama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh profesi yang lain, (2)

bidang pekerjaan profesi itu harus bersifat pengabdian kepada masyarakat (*public service*), (3) profesi membutuhkan persyaratan dasar tertentu dan tidak boleh sama persis dengan profesi lain, (4) profesi harus memiliki keterampilan khusus, (5) profesi harus mempunyai sikap dan kepribadian yang khas (kode etik), (6) profesi harus mempunyai organisasi yang berfungsi mewadahnya, (7) mempunyai pedoman sikap dan tingkah laku, dan (8) mempunyai dewan kehormatan profesi untuk mengawasi perilaku, memberikan pertimbangan kepada para anggotanya (Hermawan & Zen, 2010: 64).

Menurut Kanter (Agoes & Ardana, 2009 : 122), “profesi adalah pekerjaan dari kelompok terbatas orang-orang yang memiliki keahlian khusus yang diperolehnya melalui *training* atau pengalaman lain, atau diperoleh melalui keduanya sehingga penyandang profesi dapat membimbing atau member nasehat/saran atau juga melayani orang lain dalam bidangnya sendiri.”

Menurut Parson (2007: 9) profesionalisme adalah karakteristik orang-orang yang menjadi anggota dari apa yang disebut profesi yang paling tidak menghormati orang ketika sedang bertugas. Lebih lanjut Parson mengutip dari buku David Maister True *Professionalism: The Courage*

Care About Your People, Your Clients, And Your Career,

beliau mengatakan bahwa:

“profesionalisme yang sebenarnya adalah perilaku, bukan berbagai kompetensi, profesionalisme yang sebenarnya hanya memiliki sedikit kaitan dengan pekerjaan yang dijalani, peran apa yang dijalani yang akan dilakukan, atau seberapa banyak gelar yang dimiliki. Namun profesionalisme lebih menunjukkan kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan, komitmen pada kualitas, dedikasi pada kepentingan klien, dan keinginan tulus untuk membantu.”

2.1.3.2 Indikator Profesionalisme

Menurut Christian (2013:157-161) Indikator

Profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Aparatur dalam Menyelesaikan Pekerjaan Berbicara kemampuan berarti menyangkut kesanggupan atau kecakapan seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam menjalankan tugas pegawai yang ada dapat mengerjakannya dengan baik, hal ini terbukti dengan dapat diselesaikannya berbagai bentuk pekerjaan yang ada dan menjadi tantangan bagi pegawai.
2. Kecepatan dalam Mengerjakan Tugas Kecepatan merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu gerakkan berkesinambungan dalam bentuk yang sama dalam waktu sesingkat-singkatnya. Ini menandakan bahwa pegawai itu sudah dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien serta lebih baik lagi kepada masyarakat yang dilayani.
3. Kreativitas Aparatur Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila; terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif; adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain

melalui partisipasi dalam mengambil keputusan yang menyangkut pekerjaan dan mutu.

4. Inovasi

Perwujudan berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovasi adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

5. Responsivitas

Kemampuan aparat dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Responsivitas dari aparatur/pegawai penyelenggara pelayanan merupakan hal yang penting, karena dengan aparatur/pegawai tanggap terhadap aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru dari masyarakat

Untuk mengukur profesionalisme pegawai di butuhkan alat ukur yang memadai, penelitian ini menggunakan indikator profesionalisme yang sebelumnya pernah dipakai pada penelitian terdahulu, diantaranya yaitu: kemampuan pegawai pemerintah dalam menyelesaikan pekerjaan, kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas, kreatifitas pegawai, inovasi pegawai dan juga responsitas.

Dengan menggunakan indikator tersebut diharapkan dapat pula mengukur profesionalisme pegawai pemerintahan yang berada di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

2.1.4 Kejelasan Teori

2.1.4.1 Penjelasan Teori Etika Moralitas dengan Profesionalisme

Menurut Kanter etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak perasaan, sikap, cara berfikir. Bentuk jamaknya adalah *ta etha*, yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini, kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin : *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, kelakuan, watak, tabiat, akhlak, cara hidup (Agoes & Ardana, 2009 : 26).

Menurut Rindjin berasal dari bahasa latin, dalam bentuk tunggal adalah *mos*, dan dalam bentuk jamak adalah *mores*. Sebagai kata sifat, moral mengandung makna berkenaan dengan perbuatan baik dan buruk. Konsep moral juga bisa diartikan memahami perbedaan antara yang baik dan yang buruk. Sebagai kata benda, moral berarti norma-norma tingkah laku yang baik atau yang buruk yang diterima secara umum (Hermawan & Zen, 2010: 77).

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa masalah Etika selalu berhubungan dengan kebiasaan atau watak atau perilaku manusia (sebagai individu atau dalam

kedudukan tertentu), baik kebiasaan yang baik maupun kebiasaan yang buruk.

Dalam hubungannya antara etika dengan profesionalisme Kanter menjelaskan dalam (Agoes & ardana, 2009: 122) bahwa profesi adalah pekerjaan dari kelompok terbatas orang-orang yang memiliki keahlian khusus yang diperolehnya melalui *training* atau pengalaman lain, atau diperoleh melalui keduanya sehingga penyandang profesi dapat membimbing atau member nasehat/saran atau juga melayani orang lain dalam bidangnya sendiri.

Sejalan dengan pendapat Kanter tersebut Parson (2007: 9) mengartikan bahwa profesionalisme adalah karakteristik orang-orang yang menjadi anggota dari apa yang disebut profesi yang paling tidak menghormati orang ketika sedang bertugas.

Hal ini apabila ditelaah lebih mendalam akan terlihat jelas bila seseorang atau pegawai pemerintah berpegang pada etika dan mengedepankan etika baik didalam pekerjaannya dimungkinkan akan menghasilkan profesionalisme yang tinggi, sebaliknya apabila yang dikedepankan adalah etika buruknya dimungkinkan pula akan menimbulkan kesan yang kurang bai dan memberi

dampak bagi profesionalisme pegawai itu sendiri. Oleh karenanya untuk mencapai profesionalisme dalam hal ini setiap orang atau pegawai pemerintah memerlukan adanya etika yang baik.

Sementara itu, disamping banyak orang yang berselisih pendapat untuk menilai suatu perbuatan itu dikatakan baik atau buruk kemudian (Abdullah, 2006: 62) didalam tulisannya memberikan pandangan bahwa untuk mengukur baik dan buruk dalam etika diperlukan adanya ukuran, diantaranya yaitu: pengaruh adat istiadat, pengaruh kebahagiaan, pengaruh intuisi pengaruh evolusi, pengaruh undang-undang, pengaruh pendapat pribadi dan pengaruh ajaran-ajaran agama.

Sedangkan untuk mengukur profesionalisme aparatur pemerintah menurut (Christian, 2013: 157) diantaranya yaitu: kemampuan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan, kecepatan dalam mengerjakan tugas, kreativitas aparatur, inovasi dan responsivitas.

2.1.4.2 Penjelasan Teori Etika Moralitas dengan Profesionalisme

Prinsip budaya malu pegawai negeri yang dikemukakan oleh Tobirin (2008:75) diantaranya adalah: (1) Malu datang terlambat, (2) Malu pulang kerja tidak

sesuai dengan jam kerja, (3) Malu izin kerja yang tidak jelas, (4) Malu memberikan pelayanan dengan imbalan. Lebih lanjut beliau menyisipkan dalam tulisan jurnalnya bahwa selain budaya malu akan menciptakan pengawasan pada diri sendiri secara optimal, budaya malu juga dapat meningkatkan karakter pegawai negeri.

Dari prinsip tersebut dapat dijelaskan bahwa masalah budaya malu berhubungan dengan disiplin waktu dan disiplin pekerjaan. Rasa malu ini sangat penting ditanamkan dan dimiliki bila memungkinkan harus dibudayakan oleh setiap orang atau pegawai, karena dengan rasa malu kita tidak akan lagi menyaksikan tindakan amoral dan kekerasan yang meresahkan masyarakat terutama dengan menjamurnya pungli di hampir setiap kantor pemerintahan.

Dalam hubungannya antara budaya malu dengan profesionalisme Kanter menjelaskan dalam (Agoes & ardana, 2009: 122) bahwa profesi adalah pekerjaan dari kelompok terbatas orang-orang yang memiliki keahlian khusus yang diperolehnya melalui *training* atau pengalaman lain, atau diperoleh melalui keduanya sehingga penyandang profesi dapat membimbing atau memberi

nasehat/saran atau juga melayani orang lain dalam bidangnya sendiri.

Sejalan dengan pendapat Kanter tersebut Parson (2007: 9) mengartikan bahwa profesionalisme adalah karakteristik orang-orang yang menjadi anggota dari apa yang disebut profesi yang paling tidak menghormati orang ketika sedang bertugas.

Hal ini apabila ditelaah lebih mendalam akan terlihat jelas bila seseorang atau pegawai pemerintah apabila menanamkan rasa malu dan membudayakannya dalam menjaga kualitas didalam pekerjaannya dimungkinkan akan menghasilkan profesionalisme yang tinggi.

Sedangkan untuk mengukur profesionalisme aparatur pemerintah menurut (Christian, 2013: 157) diantaranya yaitu: kemampuan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan, kecepatan dalam mengerjakan tugas, kreativitas aparatur, inovasi dan responsivitas.

2.2 Penelitian terdahulu

Sepanjang yang peneliti ketahui, penelitian tentang “pengaruh etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di kecamatan paku haji kabupaten tangerang” belum pernah

dilakukan. Namun terdapat beberapa karya ilmiah yang berkaitan membahas masalah yang menyangkut masalah tersebut yang memiliki kemiripan pada penelitian ini yaitu bersumber dari:

1. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 2 No. 2 Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN yang ditulis oleh Tobirin 2008 berjudul “Penerapan Etika Moralitas dan Budaya Malu Dalam Mewujudkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Yang Profesional”.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan pengkajian dengan menerapkan etika moralitas dan budaya malu sebagai perwujudan dari profesionalisme aparatur pemerintah, teori yang digunakannya adalah *pertama*, Bertens (2000) etika adalah sebagai nilai-nilai moral dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. *Kedua* Fernanda (2003) istilah etika dalam bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos” yang artinya kebiasaan atau watak. Selanjutnya etika berasal dari bahasa Prancis: *etiquette* atau biasa diucapkan dalam bahasa Indonesia dengan kata etiket yang berarti juga kebiasaan atau cara bergaul, berperilaku yang baik.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan hasil penelitiannya adalah budaya malu menjadi salah satu alternatif penting untuk meningkatkan karakter PNS yang

berorientasi kepada *civil servant* bukan sebaliknya dan agar etika lebih dihayati dan diamalkan ketimbang hanya dijadikan sebagai slogan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan tema skripsi peneliti saat ini yaitu sama-sama meneliti tentang etika moralitas, budaya malu dan profesionalisme aparatur pemerintah, perbedaannya dengan tema skripsi peneliti adalah kalau dalam jurnal ini berisi tentang perwujudan etika moralitas dan budaya malu sebagai tolak ukur kinerja pegawai pemerintah, sedangkan kalau dalam skripsi ini adalah mengukur profesionalisme aparatur pemerintah dengan menggunakan aspek etika moralitas juga dengan budaya malu.

Kritik yang terdapat pada jurnal ini adalah dalam melakukan proses rekrutmen diperlukan adanya sistem yang mengandalkan profesionalisme, karakter pemimpin yang memegang prinsip dan menganut budaya malu sebagai upaya pengungkit terciptanya budaya kerja yang lebih berorientasi pada akuntabilitas dan transparansi.

2. Tesis yang ditulis oleh Sulistya 2008 dengan judul “Profesionalisme Aparatur Pemerintah (studi kasus responsifitas dan inovasi aparatur di Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang).”

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian profesionalisme aparatur pemerintah dalam rangka pelaksanaan

tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Teori yang digunakan dalam tesis ini adalah teori Siagian (2000), menurut siagian profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut teori ini konsep profesionalisme dalam diri aparatur pemerintah dapat dilihat dari segi kreatifitas (*creativity*), inovasi (*innovasi*) dan responsifitas (*responsivity*).

Metode yang digunakan dalam tesis ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, sedangkan hasil penelitiannya adalah yang berpengaruh besar terhadap profesionalisme aparatur dilihat dari responsitas dan inovasi aparatur pemerintah di Kecamatan Sumber yaitu budaya organisasi yang tumbuh dan senantiasa berkembang. Budaya tersebut adalah budaya formalism, dimana aparatur pemerintah cenderung bekerja sesuai aturan-aturan formal yang telah ditentukan sebelumnya, adat kebiasaan yang turun temurun selalu dilakukan oleh aparatur-aparatur sebelumnya dan juga mereka selalu berpedoman prosedural yang berlaku.

Persamaan tesis ini dengan tema penelitian peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang profesionalisme aparatur pemerintah, sedangkan perbedaannya adalah kalau tesis ini mengkaji profesionalisme dilihat dari aspek responsifitas dan inovasi,

sedangkan kalau tema skripsi peneliti adalah profesionalisme dilihat dari aspek etika moralitas dan budaya maalu.

Kritik yang terdapat pada tesis ini yaitu perlu adanya sosialisasi yang mendalam dari pemerintah dan penanaman kembali nilai-nilai, bila memang diperlukan mesti mendefinisikan ulang visi dan misi organisasi.

3. E-Journal Pemerintahan Integratif Vol 1 No 2 yang ditulis oleh Christian 2013 yang berjudul “Profesionalisme Aparatur Pemerintah Dalam Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan di Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Malinau.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profesionalisme aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya yang menyangkut persoalan perizinan. Teori yang digunakannya adalah teori Siagian (2005), menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang cepat, cermat dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pelanggan/masyarakat, kemudian teori Pasolong (2007) pelayanan pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai aktifitas seseorang, sekelompok, organisasi baik langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif, dengan hasil penelitiannya adalah

profesionalisme aparatur pemerintah dalam memberikan layanan khususnya IMB sering tidak tercapai dengan maksimal. Sehingga dibutuhkan respon yang nyata, pemecahan dan solusi untuk setiap persoalan, ini bertujuan agar pelayanan yang diberikan nantinya dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat selaku penerima pelayanan itu sendiri.

Persamaannya dengan tema skripsi peneliti adalah Sama-sama meneliti tentang profesionalisme, sedangkan perbedaannya adalah kalau dalam e-journal ini profesionalisme dilihat dari aspek pelayanan izin mendirikan bangunan, sedangkan dalam skripsi peneliti profesionalisme dilihat dari aspek etika moralitas dan budaya malu.

Kritiknya yang terdapat pada penelitian ini adalah dibutuhkan SDM yang mampu untuk memberikan pelayanan dengan baik terutama bila menggunakan IT, diperlukan koordinasi yang terus menerus, sehingga tidak terjadi lagi keterlambatan rekomendasi, perlu adanya sosialisasi mengenai pelayanan perizinan mendirikan bangunan, serta sarana dan prasarana yang kurang juga belum memadai agar dilengkapi sehingga tidak menghambat dalam proses pelayanan nantinya.

Dengan melihat beberapa kajian terdahulu di atas peneliti sangat tertarik untuk mengadopsi penelitian tersebut guna penelitian lebih lanjut tentang pengaruh etika moralitas dan budaya

malu terhadap profesionalisme aparatur pemerintah di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

2.3 Kerangka Berfikir

Etika moralitas dan budaya malu Pegawai Negeri dalam suatu instansi pemerintahan sangat diyakini pengaruhnya untuk mengukur profesionalisme pegawai pemerintah dalam suatu instansi disalah satu lini guna mencapai sebuah tujuan Negara dalam era otonomi daerah.

Pegawai yang menyadari aspek etika moralitas yang tinggi serta menjunjung budaya malu, berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan dan tanggungjawabnya serta melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar akan mempengaruhi aspek profesionalitas dalam mencapai tujuan pembangunan karena pegawai tersebut memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi perkembangan instansi pemerintah.

Sifat pegawai sebagai insan manusia yang memiliki unsur baik dan buruk dalam segala perbuatannya akan menentukan seorang pegawai untuk selalu melakukan tindakan baik dalam setiap mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai negeri manakala unsur baik ini yang digunakan, sebaliknya apabila unsur buruk yang dikedepankan pegawai negeri akan menentukan seorang pegawai untuk selalu melakukan tindakan buruk bahkan menyelewengkan kewajibannya dalam menjalankan tugas dan menoreh citra buruk dikalangan pegawai itu sendiri

serta dapat menjauhinya dari nilai-nilai profesionalisme sebagai pegawai negeri.

Adat istiadat merupakan salah satu dari sekian banyak hal yang dapat mempengaruhi perbuatan baik dan buruk. Adat istiadat menganggap baik bila seseorang pegawai mengikuti adat istiadatnya sebagai pegawai negeri dan menanam perasaan bahwa adat istiadat itu membawa kesucian.

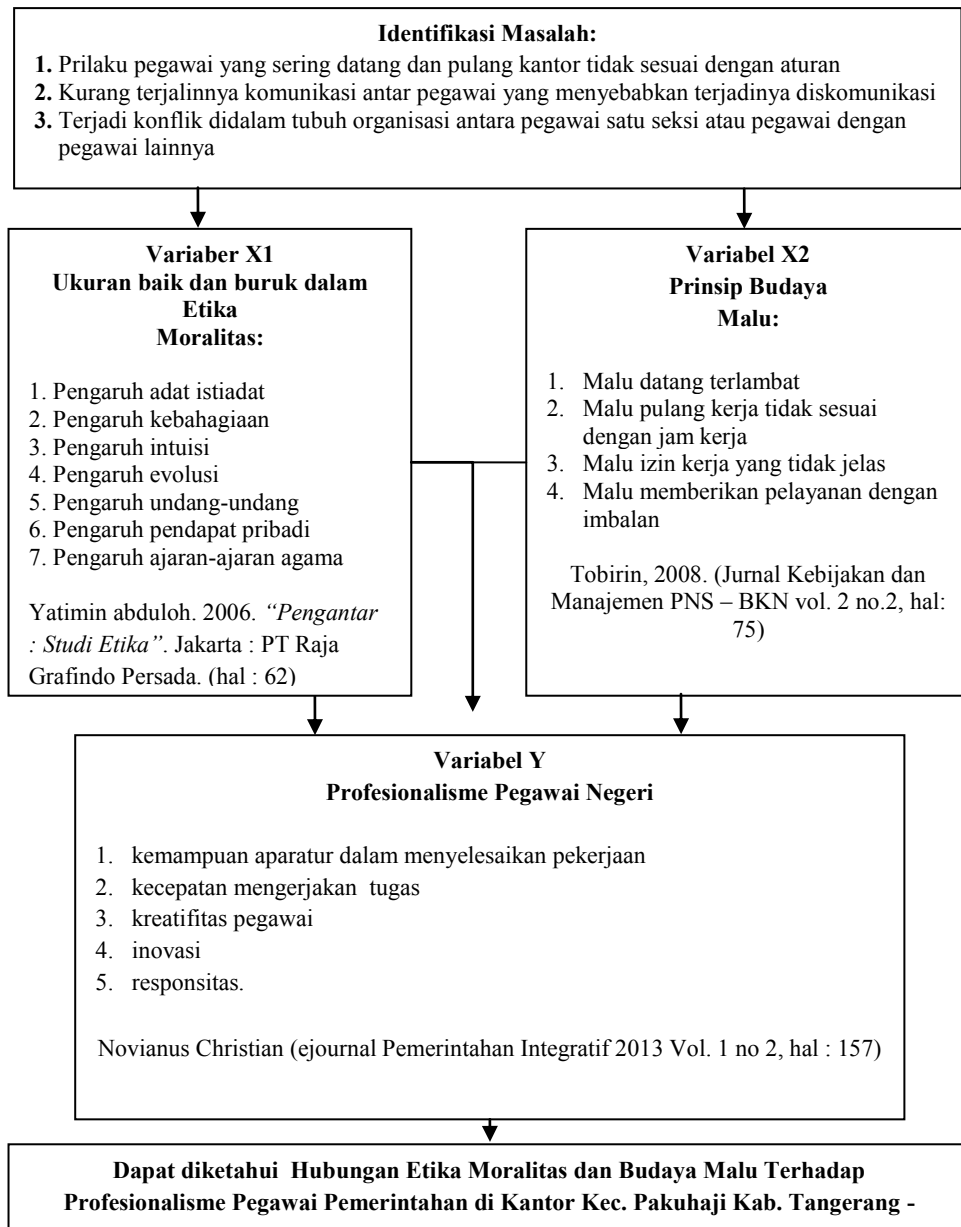
Selanjutnya untuk meningkatkan kedisiplinan para Pegawai negeri dituntut mempunyai budaya malu diantaranya, malu datang terlambat, malu untuk tidak ikut apel rutin setiap senin pagi, malu untuk sering izin dan tidak masuk tanpa alasan yang jelas, malu untuk bekerja tanpa program, malu untuk pulang sebelum waktunya, malu untuk bekerja tanpa pertanggung jawaban, malu karena pekerjaannya terbengkalai, malu memberikan pelayanan dengan imbalan, serta malu karena tidak memakai seragam tidak rapi dan tanpa atribut yang lengkap.

Selanjutnya profesionalisme Pegawai negeri ini dipengaruhi oleh etika moralitas dan budaya malu yang kemudian diukur melalui kemampuan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan, kecepatan mengerjakan tugas, kreatifitas pegawai, inovasi, dan responsitas.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan dan keterikatan antara variabel etika moralitas dan budaya malu dengan profesionalisme pegawai pemerintah, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat di gambarkan dengan skema berikut ini :

Gambar 2.3

Kerangka Berfikir

**Keterangan :**

Variabel X1 : Etika Moralitas (variabel Bebas yang mempengaruhi)

Variabel X2 : Budaya Malu (variabel Bebas yang mempengaruhi)

Variabel Y : Profesionalisme (Variabel terikat yang dipengaruhi)

2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan teoritik yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui analisis terhadap bukti-bukti empirik. Perihal darimana asumsi dibangun, para peneliti masih berbeda pendapat. Ada diantara peneliti yang merumuskan hipotesis semata-mata beranjak dari hasil kajian teoritis atau melalui proses menghubungkan sejumlah bukti empiris. Ada pula diantara peneliti merumuskan hipotesis berdasarkan hasil perenungan atau rekaan rasional. Beranjak dari mana hipotesis dibangun, tidak perlu dipermasalahkan; yang penting adalah bahwa hipotesis itu merupakan kesimpulan sementara yang dapat dibuktikan dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sudarman, 2004 : 115).

Hipotesis tersebut diuji secara statistik dengan taraf kesalahan 5% sehingga menjadi :

- 1) Apabila H_0 (Hipotesis Nol): ρ (nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan) = 0; berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara etika moralitas terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

Apabila H_a (Hipotesis Alternatif): ρ (nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan) $\neq 0$; berarti terdapat hubungan yang signifikan antara etika moralitas terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

2) Apabila H_0 (Hipotesis Nol): ρ (nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan) = 0; berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

Apabila H_a (Hipotesis Alternatif): ρ (nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan) $\neq 0$; berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

3) Apabila H_0 (Hipotesis Nol): ρ (nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan) = 0; berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

Apabila H_a (Hipotesis Alternatif): ρ (nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan) $\neq 0$; berarti terdapat hubungan yang signifikan antara etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut: “terdapat hubungan yang signifikan antara etika moralitas dengan profesionalisme, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya malu dengan profesionalisme dan terdapat hubungan antara etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata “*metode*” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu; dan “*logos*” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. (Narbuko & Achmadi, 2010: 1)

Lebih lanjut Narbuko & Achmadi menjelaskan bahwa metodologi penelitian terdiri dari kata „*metodologi*” yang berarti ilmu tentang jalan yang ditempuh untuk memperoleh pemahaman tentang sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. sejalan dengan makna penelitian diatas, „*penelitian*” juga dapat diartikan sebagai usaha/kegiatan yang mempersyaratkan keseksamaan atau kecermatan dalam memahami kenyataan sejauh mungkin sebagaimana sasaran itu adanya. Jadi metodologi penelitian adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai pemahaman. Jalan tersebut harus ditetapkan secara bertanggung jawab ilmiah dan data yang dicari untuk membangun/memperoleh pemahaman harus melalui syarat ketelitian, artinya harus dipercaya

kebenarannya. Pada penelitian ini metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif.

Penelitian kuantitatif menurut Doddy S. Singgih dalam (Sutinah & Suyanto, 2006:135) adalah penelitian yang: *pertama*, melibatkan lima komponen informasi ilmiah, yaitu teori, hipotesis, observasi, generalisasi empiris, dan penerimaan atau penolakan hipotesis (Wallace, 1973). *Kedua*, mengandalkan adanya populasi dan teknik penarikan sampel. *Ketiga*, menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya. *Keempat*, mengemukakan variabel-variabel penelitian dalam analisis datanya. *Kelima*, berupaya menghasilkan kesimpulan secara umum, baik yang berlaku untuk populasi dan/atau sampel yang diteliti.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini lebih diarahkan pada proses penggambaran dan mencari berbagai faktor yang mempengaruhi profesionalisme pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Ruang lingkup dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel bebas yaitu etika moralitas dan budaya malu, sedangkan variabel terikatnya adalah profesionalisme pegawai pemerintahan kecamatan pakuhaji. Selain itu fokus penelitian ini masih berada dalam kajian ilmu administrasi Negara.

3.3 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena sosial yang hendak dikaji dan diamati sesuai dengan substansinya. Disamping itu peneliti juga memperhatikan berbagai keterbatasan daya jangkau peneliti yang meliputi waktu, biaya dan daya yang dimiliki peneliti. Dengan berbagai pertimbangan tersebut, maka peneliti mengambil lokasi untuk dilaksanakannya penelitian di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang Provinsi Banten.

3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah etika moralitas dan budaya malu sedangkan variabel terikatnya adalah profesionalisme pegawai.

3.4.1 Definisi Konsep

Definisi konseptual adalah definisi untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau gejala tertentu. Definisi ini bersifat teoritis yang belum dapat diukur. Dari definisi konseptual tersebut, suatu variabel dioperasionalkan yang disebut sebagai definisi operasional, yaitu definisi yang diberikan terhadap suatu variabel dengan cara memberi arti, menspesifikasikan kegiatan atau memberi gambaran bagaimana variabel tersebut dapat diukur (Widianto, 2013:6).

Berdasarkan berbagai pendapat tentang definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan definisi konseptual sebagai berikut :

1. Etika Moralitas merupakan adat kebiasaan, persetujuan atau praktik sekelompok manusia dalam mempertimbangkan tingkah laku manusia untuk pengambilan keputusan moral yang mengarahkan atau menghubungkan penggunaan akal budi individual dengan objektivitas untuk menentukan benar atau salah dari tingkah laku seseorang terhadap orang lain yang diterima secara umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban akhlak dan budi pekerti.
2. Budaya Malu adalah suatu perilaku berdasarkan akal budi yang nyata berkenaan dengan kepercayaan nilai-nilai dan norma-norma yang telah diyakini oleh masyarakat yang diterima dengan menggunakan proses berfikir sehingga menjadi perilaku manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang merasa sangat tidak enak hati karena berbuat sesuatu yang kurang baik, kurang benar dan mempunyai cacat atau kekurangan.
3. Profesionalisme adalah Suatu perilaku pekerjaan tepat waktu dengan keahlian tertentu sebagai mata pencaharian tetap dimana yang bersangkutan dengan profesinya memerlukan kepandaian dan keterampilan khusus yang diperoleh baik dari pendidikan dan pelatihan maupun pengalaman lain secara

berkesinambungan dalam menjalankan pekerjaannya untuk memperoleh mutu dan kualitas yang baik didalam kehidupan bermasyarakat dengan komitmen yang kuat.

3.4.2 Definisi Operasional

Chadwick dalam (Widianto, 2013:6) memberikan definisi operasional sebagai seperangkat instruksi khusus yang menjelaskan bagaimana suatu variabel dapat diukur. Oleh karena itu, definisi operasional harus cukup jelas dan spesifik, sehingga orang lain dapat memahami bagaimana variabel tersebut dapat diukur dan apakah operasional tersebut sudah menunjukkan dimensi atau indikator yang baik dari variabel yang diukur.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Etika Moralitas (X_1) dengan indikator:
 - a. Pengaruh Adat Istiadat
 - 1) Mengormati Orang lain
 - 2) Berpakaian rapi dalam tugas
 - b. Pengaruh kebahagiaan
 - 1) Memberikan kesenangan kepada masyarakat melalui pelayanan publik
 - 2) Pegawai dan masyarakat merasakan kesenangan bersama ketika saling berhubungan dalam proses pelayanan

- c. Pengaruh intuisi
 - 1) Pegawai dengan perasaan batinnya dapat melihat kebaikan dengan apa yang dilakukannya
 - d. Pengaruh evolusi
 - 1) Kebaikan yang dipaksakan oleh pimpinan
 - e. Pengaruh undang-undang
 - 1) Reward
 - 2) punishment
 - f. Pengaruh pendapat pribadi
 - 1) Hati nurani
 - 2) Lingkungan
 - 3) Ilmu pengetahuan
 - 4) Pengalaman yang dimiliki
 - 5) Mengedepankan pribadi yang baik dalam bertugas
 - g. Pengaruh ajaran-ajaran agama
 - 1) Perintah agama
 - 2) Larangan agama
2. Budaya Malu (X_2) dengan indikator:
- a. Malu datang terlambat
 - 1) Disiplin pada jam kehadiran dikantor
 - 2) Disiplin saat jam kerja
 - 3) Disiplin pada jam istirahat

- b. Malu pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja
 - 1) Disiplin pada jam pulang kantor
 - c. Malu izin kerja yang tidak jelas
 - 1) Izin tidak masuk kerja
 - d. Malu memberikan pelayanan dengan imbalan
 - 1) Bekerja dengan program yang jelas
 - 2) Bertanggungjawab dengan pekerjaan
 - 3) Memberikan pelayanan dengan cermat dan tepat
 - 4) Tetap melayani tamu dan tidak dibiarkan menunggu
 - 5) Tidak mempersulit pelayanan
3. Profesionalisme (Y) dengan indikator:
- a. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 1) Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu
 - 2) Pekerjaan pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
 - 3) Ketelitian dan kerapihan kerja
 - b. Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas
 - 1) Pekerjaan mampu diselesaikan dengan maksimal
 - 2) Pekerjaan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan
 - c. Kreatifitas pegawai dalam bekerja
 - 1) Bekerja dengan ide baru kreatif
 - 2) Keterampilan dan kecakapan kerja

e. Inovasi

- 1) Menggunakan cara baru dalam bekerja
- 2) Menggunakan metode kerja baru dalam bekerja

f. Responsitas

- 1) Mengenali kebutuhan masyarakat
- 2) Tanggap dengan aspirasi masyarakat
- 3) Tanggap dalam mengerjakan tugas
- 4) Tuntutan baru
- 5) Perkrmbangan baru

3.5 Instrumen Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data maka instrumen penelitian dengan alat bantu berupa daftar pertanyaan (kuesioner), yang mengacu pada variabel bebas dan variabel terikat. Agar angket tersebut menjadi refresentatif terhadap permasalahan yang diteliti, maka angket tersebut didasarkan atas kisi-kisi yang diambil dari batasan operasional etika moralitas dan budaya malu terhada profesionalisme pegawai pemerintah. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang, adapun format kisi-kisi tersebut tergambar pada tabel berikut:

Tabel 3.5.1

Indikator Variabel X₁

Variabel Utama	Definisi operasional	Dimensi	Indikator atau data yang dibutuhkan	Item kuesioner
Variabel X ₁ Etika Moralitas	Etika Moralitas merupakan adat kebiasaan, persetujuan atau praktik sekelompok manusia dalam mempertimbangkan tingkah laku manusia untuk pengambilan keputusan moral yang mengarahkan atau menghubungkan penggunaan akal budi individual dengan objektivitas untuk menentukan benar atau salah dari tingkah laku seseorang terhadap orang lain yang diterima secara umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban akhlak dan budi pekerti.	a. Pengaruh adat kebiasaan	1) Mengormati sesama pegawai ataupun orang lain 2) Berpakaian rapi dalam tugas	1, 2,
		b. Pengaruh kebahagiaan	3) Memberikan kesenangan kepada masyarakat melalui pelayanan public 4) Pegawai dan masyarakat merasakan kesenangan bersama ketika saling berhubungan dalam proses pelayanan	3, 4,
		c. Pengaruh intuisi	5) Pegawai dengan perasaan batinnya dapat melihat kebaikan terhadap apa yang akan dilakukannya	5,
		d. Pengaruh evolusi	6) Kebaikan yang dipaksakan	6,
		e. Pengaruh undang-undang	7) Reward 8) Punishment	7, 8,
		f. Pengaruh Pendapat Pribadi	9) Hati nurani 10) Lingkungan 11) Ilmu pengetahuan 12) Pengalaman yang dimiliki 13) Mengedepankan pribadi yang baik	9, 10, 11, 12, 13,

		g. Pengaruh-ajaran-ajaran agama	dalam bertugas 14) Perintah agama 15) Larangan agama	14, 15,
--	--	---------------------------------	--	---------

Sumber: Kisi-kisi kuesioner penelitian 2014

Tabel 3.5.2

Indikator Variabel X₂

Variabel Utama	Definisi operasional	Dimensi	Indikator atau data yang dibutuhkan	Item Kuesioner
Variabel X ₂ Budaya Malu	Budaya Malu adalah suatu perilaku berdasarkan akal budi yang nyata berkenaan dengan kepercayaan nilai-nilai dan norma-norma yang telah diyakini oleh masyarakat yang diterima dengan menggunakan proses berfikir sehingga menjadi perilaku manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang merasa sangat tidak enak hati karena berbuat sesuatu yang kurang baik, kurang benar dan	a. Malu datang terlambat b. Malu pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja c. Malu izin kerja yang tidak jelas d. Malu memberikan pelayanan dengan imbalan	16) Disiplin pada jam kehadiran dikantor 17) Disiplin saat jam kerja 18) Disiplin pada jam istirahat 19) Disiplin pada jam pulang kantor 20) Izin tidak masuk kerja 21) Bekerja dengan program yang jelas 22) Bertanggungjawab dengan pekerjaan 23) Memberikan pelayanan dengan cermat dan tepat 24) Tetap melayani tamu dan tidak dibiarkan menunggu	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,

	mempunyai cacat atau kekurangan.		25) Tidak mempersulit pelayanan	
--	----------------------------------	--	---------------------------------	--

Sumber: Kisi-kisi kuesioner penelitian 2014

Tabel 3.5.3

Indikator Variabel Y

Variabel Utama	Definisi operasional	Dimensi	Indikator atau data yang dibutuhkan	Item Kuesioner
Variabel Y Profesionalisme	Profesionalisme adalah Suatu perilaku pekerjaan tepat waktu dengan keahlian tertentu sebagai mata pencaharian tetap dimana yang bersangkutan dengan profesinya memerlukan kepandaian dan keterampilan khusus yang diperoleh baik dari pendidikan dan pelatihan maupun pengalaman lain secara berkesinambungan dalam menjalankan pekerjaannya untuk memperoleh mutu dan kualitas yang baik didalam kehidupan	a. kemampuan aparaturnya dalam menyelesaikan pekerjaan	26) Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu 27) Pekerjaan pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya 28) Ketelitian dan kerapian kerja	26, 27, 28,
		b. kecepatan mengerjakan tugas	29) Pekerjaan mampu diselesaikan dengan maksimal 30) Pekerjaan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan	29, 30,
		c. kreatifitas pegawai	31) Bekerja dengan ide baru kreatif 32) Keterampilan dan kecakapan kerja	31, 32,
		d. inovasi	33) Menggunakan cara baru dalam bekerja 34) Menggunakan metode kerja baru dalam bekerja	33, 34,
		e. responsitas.	35) Mengenali kebutuhan	35, 36, 37,38,

	bermasyarakat dengan komitmen yang kuat.		masyarakat 36) Tanggap dengan aspirasi masyarakat 37) Tanggap dalam mengerjakan tugas 38) Tuntutan baru perkembangan baru	
--	--	--	--	--

Sumber: Kisi-kisi kuesioner penelitian 2014

Alat lain untuk menggumpulkan data adalah melalui serangkaian daftar pertanyaan yang dikenal dengan kuesioner untuk diberikan kepada responden (Nazir, 2009: 203).

Melalui penyebaran angket yang berisikan beberapa pernyataan maka ditentukan skor dari setiap jawaban sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif.

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert untuk menilai jawaban kuesioner. Disebut skala *likert*, karena pertama kali dikembangkan oleh *Rensis Likert*, dan sering disebut sebagai *method of summated ratings*, yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. *Skala likert* merupakan skala yang populer dikalangan peneliti, karena penerapannya mudah dan sederhana dalam penafsirannya (Ruslan, 2008:198).

Adapun skor setiap pernyataan yang ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Apabila responden menjawab **SANGAT SETUJU** diberi skor 4
2. Apabila responden menjawab **SETUJU** diberi skor 3
3. Apabila responden menjawab **TIDAK SETUJU** diberi skor 2
4. Apabila responden menjawab **SANGAT TIDAK SETUJU** diberi skor 1

Instrument penelitian ini dapat dibuat dalam bentuk check list atau pilihan ganda, hasil angket kuesioner ditabulasi dalam bentuk tabulasi hasil angket. Agar angket yang digunakan memenuhi persyaratan angket terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Untuk uji validitas isi yaitu membandingkan isi angket dengan seperangkat indikator yang ada dalam kisi-kisi angket. Selain itu angket juga dikonsultasikan dengan subjek yang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidangnya.

Dalam hasil angket peneliti anggap sudah memenuhi syarat normalitas dan homogenitasnya, sebab cara pengisian angket diamati secara cermat, diberi penjelasan secara detail dan pegawai sebagai responden juga bersifat homogen.

3.6 Populasi dan sampel

Populasi dan sampel bisa dipersepsi secara sama dan bisa pula berbeda, tergantung pada dari mana persepsi itu dibangun. Baik populasi maupun sampel, dua-duanya adalah obyek penelitian; dan adakalanya penelitian dilakukan dengan pendekatan studi populasi, dimana jumlah populasi sama dengan sampel (Danim, 2004: 87).

Hubungan populasi dan sampel Hadi (dalam Achmadi & Narbuko, 2010: 107) menjelaskan bahwa sampel atau contoh adalah sebagian individu penelitian. Supaya lebih obyektif istilah individu sebaiknya diganti istilah subyek dan atau obyek. Sampel yang baik yaitu sampel yang memiliki populasi atau yang representatif artinya yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal tetapi walaupun mewakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi. Mengenai berapa besar kecilnya sampel yang harus diambil untuk sebuah penelitian, memang tidak ada ketentuan yang pasti.

Winarmo dalam (Achmadi & Narbuko, 2010: 110) memberikan pedoman sebagai berikut :

“Apabila populasi cukup homogen (serba sama), terhadap populasi dibawah 100 dapat dipergunakan sampel sebesar 50 %, diatas 1.000 sebesar 15 %”.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang, jumlah pegawainya adalah sebanyak 30 pegawai. Sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 3.6**Jumlah Pegawai Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang**

No	Pegawai	Jumlah	Persentase
1.	PNS	28 orang	93,33 %
2.	TKK	2 orang	6,67 %
Jumlah		30 orang	100 %

Berdasarkan tabel 3.6 diatas dapat dijelaskan bahwa dari jumlah 30 orang pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang 2 diantaranya TTK dengan persentasenya yaitu 6,67 % dan 28 diantaranya adalah Pegawai Negeri Sipil dengan persentasenya yaitu 93,33 %.

Selanjutnya dalam penelitian ini yang menjadi populasi sebanyak 28 pegawai karena 2 lainnya adalah TTK yang tidak dijadikan sampel. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel tak acak (non probability sampling) yang berupa sampel jenuh, dikatakan jenuh karena 28 dari jumlah seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yang berarti makin besar jumlah sampel yang mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil, dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel dari populasi akan semakin besar kesalahan generalisasi.

3.7 Tehnik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data merupakan salah satu unsur atau komponen utama dalam melaksanakan penelitian, artinya tanpa data tidak akan ada penelitian. Pengumpulan data merupakan suatu langkah dalam metode ilmiah melalui prosedur sistematis, logis dan proses pencarian data yang valid, baik diperoleh secara langsung (primer) atau tidak langsung (sekunder) untuk melaksanakan analisis dan pelaksanaan (proses) bahasan suatu riset secara benar untuk menemukan kesimpulan, memperoleh jawaban (output) dan sebagai upaya untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi peneliti.

3.7.1 Tehnik Pengumpulan Data

3.7.1.1 Pengumpulan data primer

Pengumpulan data primer yaitu data yang di himpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan. Data primer dapat berbentuk opini subyek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan, dan hasil suatu pengujian tertentu. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan dua cara yaitu survey dan observasi (Ruslan, 2008: 138).

1. Survei, yaitu pengamatan atau penyelidikan secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tepat terhadap suatu persoalan dan objek tertentu, di daerah kelompok atau lokasi penelitian.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan fokus penelitian.

3.7.1.2 Pengumpulan data sekunder

Pengumpulan data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan oleh pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahannya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu. Data sekunder umumnya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu yang dipublikasikan. Dalam hal ini peneliti melakukan tinjauan kepustakaan dengan menelaah dan membahas keterkaitan hasil penelitian dari buku-buku literatur serta sumber-sumber data terkait lainnya, baik dari dokumen Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang, jurnal, thesis, artikel dan lain sebagainya yang terkait dengan penelitian ini.

3.7.2 Tehnik Analisis Data

Data mentah yang dikumpulkan oleh peneliti tidak akan ada gunanya jika tidak dianalisis. Oleh karenanya data tersebut harus diolah sehingga menjadi berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, data diperoleh dari kuesioner kemudian diolah. Tahap-tahap pengolahan data itu menurut Singgih (Suyanto & Sutinah, 2006: 139) adalah: (1) *Editing*, dalam arti dapat dilihat kelengkapannya; (2) *Coding*, dalam arti setiap data diberi kode tertentu dan biasanya berupa angka; (3) *Scoring*, dalam arti member skor pada setiap data; (4) *Tabulasi*, dalam arti memasukan data kedalam kertas tabulasi; dan (5) *Merekap data*, dalam arti memasukan data kedalam tabel frekuensi dan/atau tabel silang.

3.7.2.1 Uji Validitas

Dalam menguji suatu data hasil penelitian diperlukan suatu tahapan yaitu uji validitas data, menurut Pariani (Sutinah & Suyanto, 2006: 83) validitas data adalah “relevan atau tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian”. Beliau juga menambahkan tiga hal penting yang harus dipenuhi dalam menentukan validitas diantaranya yaitu: kriteria pengukuran harus

relevan, isi pengukuran yang harus relevan, dan cara pengukuran juga haruslah relevan.

Rumus Uji validitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Angka indeks korelasi product moment

$\sum X$ = Jumlah Skor X

$\sum Y$ = Jumlah Skor Y

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Banyaknya sampel

Setelah dilakukan uji validitas dan diketemukan nilai koefisien korelasi person (r), selanjutnya memasuki rangkaian uji t dengan rumusnya adalah sebagai berikut:

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

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = banyak sampel yang diobservasi

Setelah dilakukan uji hipotesis maka kriteria yang ditetapkan, yaitu dengan membandingkan nilai *t tabel* yang diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi (α) tertentu dalam penelitian $\alpha = 5\%$ maka:

Valid = Bila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$

Tidak Valid = Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Danim (2004:199) reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun digunakan secara berulang-ulang pada subyek yang sama atau berbeda.

Untuk menganalisa data hasil uji instrument supaya mengetahui reliabilitasnya, kemudian dicari reliabilitasnya keseluruhan pernyataan dengan rumus *spearman brown* berikut ini:

$$r_{xx} = \frac{2 r^{1/2} 1/2}{1 + r^{1/2} 1/2}$$

Keterangan:

r_{xx} = indeks reliabilitas instrumen

$r^{1/2} 1/2$ = nilai r pearson dari item genap dengan
item ganjil

Reliabel = nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{table}$

Tidak Reliabel = nilai $r_{hitung} \leq \text{nilai } r_{tabel}$

3.7.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pengujian normalitas ini harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal. Dengan kata lain apabila ada teori yang menyatakan bahwa suatu variabel yang sedang diteliti normal, maka tidak diperlukan lagi pengujian normalitas data.

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00 Setelah outputnya muncul pada tabel *one-sample kolmogorof smirnof* pada bagian *Normal Parameter^{a,b} pada baris absolute* diperoleh hasil analisisnya, dan pada bagian *Asymp.Sig. (2-tailed)* atau *P-Value* diperoleh nilai koefisiennya.

Untuk menyatakan apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien *Asymp.Sig.* atau *P-Value* dengan taraf signifikan 0,05.

Apabila

P-Value > 0,05 (taraf signifikan) = Normal

P-Value ≤ 0,05 (taraf signifikan) = Tidak Normal

3.7.2.4 Uji Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Menurut Ruslan, (2008:188) Uji koefisien korelasi *pearson product moment* bermaksud untuk mencari hubungan sekaligus membuktikan hipotesis hubungan antara variabel X_1 (Etika Moralitas) terhadap Variabel Y (Profesionalisme) dan Variabel X_2 (Budaya Malu) terhadap Variabel Y (Profesionalisme) atau antara variabel X_1 (Etika Moralitas) dan Variabel X_2 (Budaya Malu) terhadap Variabel Y (Profesionalisme). Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Angka indeks korelasi product moment

X = Jumlah Skor X

Y = Jumlah Skor Y

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Banyaknya sampel

Setelah dilakukan uji koefisien korelasi product moment maka kriteria yang ditetapkan, yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{table} yang diperoleh

berdasarkan tingkat signifikansi (α) tertentu dalam penelitian $\alpha = 5\%$

Bila $r > r$ tabel, maka dinyatakan signifikan

Bila r hitung $\leq r$ tabel, maka tidak tidak signifikan
atau

Bila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Bila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Tabel 3.7

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai (Skor)	Kesimpulan
Antara 0,00 – 0,199	Sangat Rendah
Antara 0,20 – 0,399	Rendah
Antara 0,40 – 0,599	Sedang
Antara 0,60 – 0,799	Kuat
Antara 0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2008 : 184

3.7.2.5 Uji Korelasi Ganda

Uji analisis korelasi ganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk menguji korelasi linier antara satu variabel depeden Y (Profesionalisme) dengan variabel

Independen X_1 (Etika Moralitas) dan Variabel independen X_2 (Budaya Malu).

Untuk melakukan uji korelasi ganda dengan satu variable terikat (Y) dan dua variable bebas (X_1 dan X_2), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{y.12} = \frac{r_{y.1}^2 + r_{y.2}^2 - 2 r_{y.1} r_{y.2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}$$

Keterangan:

$R_{y.12}$ = Korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y

$r_{y.1}$ = Korelasi antara X_1 dengan Y

$r_{y.2}$ = Korelasi antara X_2 dengan Y

r_{12} = Korelasi antara X_1 dengan X_2

Setelah diperoleh besarnya koefisien korelasi ganda dan sebelum digunakan dalam mengambil keputusan, maka koefisien korelasi ganda tersebut terlebih dahulu diuji signifikansinya dengan uji F, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / m}{1 - R^2 / n - m - 1}$$

Untuk menentukan signifikan tidaknya koefisien F_{hitung} maka dilakukan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima,
atau

Bila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Bila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

(Widiyanto, 2013: 198)

3.7.2.6 Uji Determinasi

Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y serta X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, caranya adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien yang telah ditemukan sebagaimana rumus berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Pearson

3.7.2.7 Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana. Dalam analisis linier sederhana hanya terdapat satu variabel prediktor (independen), namun dalam regresi linier ganda terdapat lebih dari satu variabel prediktor, baik itu dua, tiga atau lebih tergantung dari

banyaknya variabel prediktor yang dimiliki dalam permasalahan penelitian. Dalam skripsi ini terdapat dua variabel prediktor yaitu etika moralitas (X_1) dan budaya malu (X_2).

Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel dependen (kriterium/terikat)

X_1, X_2 = Variable independen (predictor/bebas)

b_1, b_2 = taksiran dari tiap parameter regresi ganda

3.7.2.8 Uji Hipotesis

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 dan X_2 secara individu terhadap Y maka digunakan uji t , hipotesis yang akan diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$

Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = banyak sampel yang diobservasi

Setelah dilakukan uji hipotesis (uji t) maka kriteria yang ditetapkan, yaitu dengan membandingkan nilai t tabel yang diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi (α) tertentu dalam penelitian $\alpha = 5\%$

$H_0 : \beta = 0$ tidak terdapat hubungan X_1 terhadap Y

$H_0 : \beta = 0$ tidak terdapat hubungan X_2 terhadap Y

$H_0 : \beta = 0$ tidak terdapat hubungan X_1, X_2 terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ terdapat hubungan X_1, X_2 terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ terdapat hubungan X_1 terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ terdapat hubungan X_2 terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ terdapat hubungan X_1, X_2 terhadap Y

Ket :

X_1 = Etika Moralitas

X_2 = Budaya Malu

Y = Profesionalisme

Bila t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima

Bila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima,

atau

Bila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Bila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

3.8 Jadwal Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2013 hingga bulan Mei 2014, adapun jadwalnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan						
		Des /13	Feb /14	Maret /14	April /13	Mei /14	Juni /14	Juli /14
1.	Pengajuan Judul							
2.	Penyusunan Proposal							
3.	Pengumpulan data							
4.	Bimbingan dan Perbaikan Proposal							
5.	Seminar Proposal							
6.	Revisi Proposal							
7.	Penyebaran Kuesioner							
8.	Pengolahan dan Analisis data							
9.	Sidang Skripsi							
10.	Revisi Skripsi							

(Sumber: Penelitian 2014)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Deskripsi objek penelitian

4.1.1 Sejarah singkat Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang

4.1.1.1 Keadaan Geografis

Pemerintah Kecamatan Pakuhaji adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten dan berada dipantai utara yang berbatasan langsung dengan laut jawa. Kecamatan Pakuhaji merupakan hasil dari pemekaran Kecamatan Sepatan yang berada disebelah utara dari Kabupaten Tangerang, dengan luas wilayah \pm 1.687 Ha, dan berpenduduk \pm 105.794 jiwa dengan letak ketinggian \pm 3M dari permukaan laut. Kecamatan Pakuhaji terdiri dari 13 desa dan 1 wilayah kelurahan dengan batas-batas sebagai berikut :

1. Sebelah utara berbatasan dengan laut jawa pantai utara
2. Sebelah selatan berbatasan dengan wilayah Kecamatan Sepatan
3. Sebelah barat berbatasan dengan Wilayah Kecamatan Sukadiri
4. Sebelah timur berbatasan dengan wilayah Kecamatan Teluk Naga

Kecamatan Pakuhaji merupakan daerah pemukiman, perdagangan, pertanian, dan perikanan. Mata pencaharian penduduk diantaranya yaitu, pegawai negeri, bertani, buruh pabrik, nelayan, pedagang, guru, nelayan dan lain-lain.

4.1.1.2 Keadaan Demografi

Kecamatan Pakuhaji memiliki jumlah area pertanahan yang berupa dataran rendah, umumnya membentuk dataran cukup luas dengan sebagian dialiri sungai induk Cisadane. Wilayah kecamatan pakuhaji rata-rata beriklim tropis dengan temperatur 22°c - 30°c . kelembaban udara berkisar antara 45% - 75%.

Penduduk Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang cenderung heterogen yang terdiri dari berbagai suku, ras, agama, dan sosial budayanya. Berikut adalah gambaran kependudukan yang berada di wilayah Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang:

1. Jumlah Penduduk : 105.794 jiwa
 - a. Laki-laki : 12.573 jiwa
 - b. Perempuan : 53.221 jiwa
2. Jumlah Kepala keluarga : 30.284 Kk
3. Klasifikasi penduduk berdasarkan umur:
 - a. Umur 0 - 4 tahun : 10371 Jiwa

- b. Umur 5 - 9 tahun : 10475 Jiwa
- c. Umur 15 - 24 tahun : 10921 Jiwa
- d. Umur 25 - 29 tahun : 10123 Jiwa
- e. Umur 30 - 34 tahun : 9543 Jiwa
- f. Umur 35 - 39 tahun : 8736 Jiwa
- g. Umur 40 - 44 tahun : 8456 Jiwa
- h. Umur 45 - 49 tahun : 7756 Jiwa
- i. Umur 50 - 54 tahun : 6973 Jiwa
- j. Umur 55 - 59 tahun : 6764 Jiwa
- k. Umur 60 - 64 tahun : 5478 Jiwa
- l. Umur 65 - 69 tahun : 5396 Jiwa
- m. Umur 70 - 74 tahun : 3824 Jiwa
- n. Umur 75 - 79 tahun : 978 Jiwa

4.1.1.3 Keadaan Kelembagaan

Kecamatan Pakuhaji terdiri dari 14 desa dan 1 kelurahan ini diantaranya adalah :

1. Kelurahan Pakuhaji
2. Desa Buaran Bambu
3. Desa Buaran Mangga
4. Desa Boni Sari
5. Desa Rawa Boni
6. Desa Gaga
7. Desa Kali Baru

8. Desa Kiara Payung
9. Desa Kohod
10. Desa Kramat
11. Desa Laksana
12. Desa Paku Alam
13. Desa Sukawali
14. Desa Surya Bahari

4.1.2 Pemerintahan Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang

4.1.2.1 Dasar Hukum

- a. Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah
- b. Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang telah diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999
- c. Undang-undang nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah
- d. Peraturan daerah nomor 16 tahun 2004 tentang organisasi perangkat daerah Kabupaten Tangerang
- e. Peraturan Bupati Tangerang nomor 46 tahun 2007 tentang pelimpahan sebagian urusan pemerintah kepada kecamatan sebagaimana telah diubah dengan peraturan

Bupati nomor 63 tahun 2010 tentang pelimpahan sebagian urusan pemerintah kepada kecamatan

4.1.2.2 Struktur Organisasi Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang

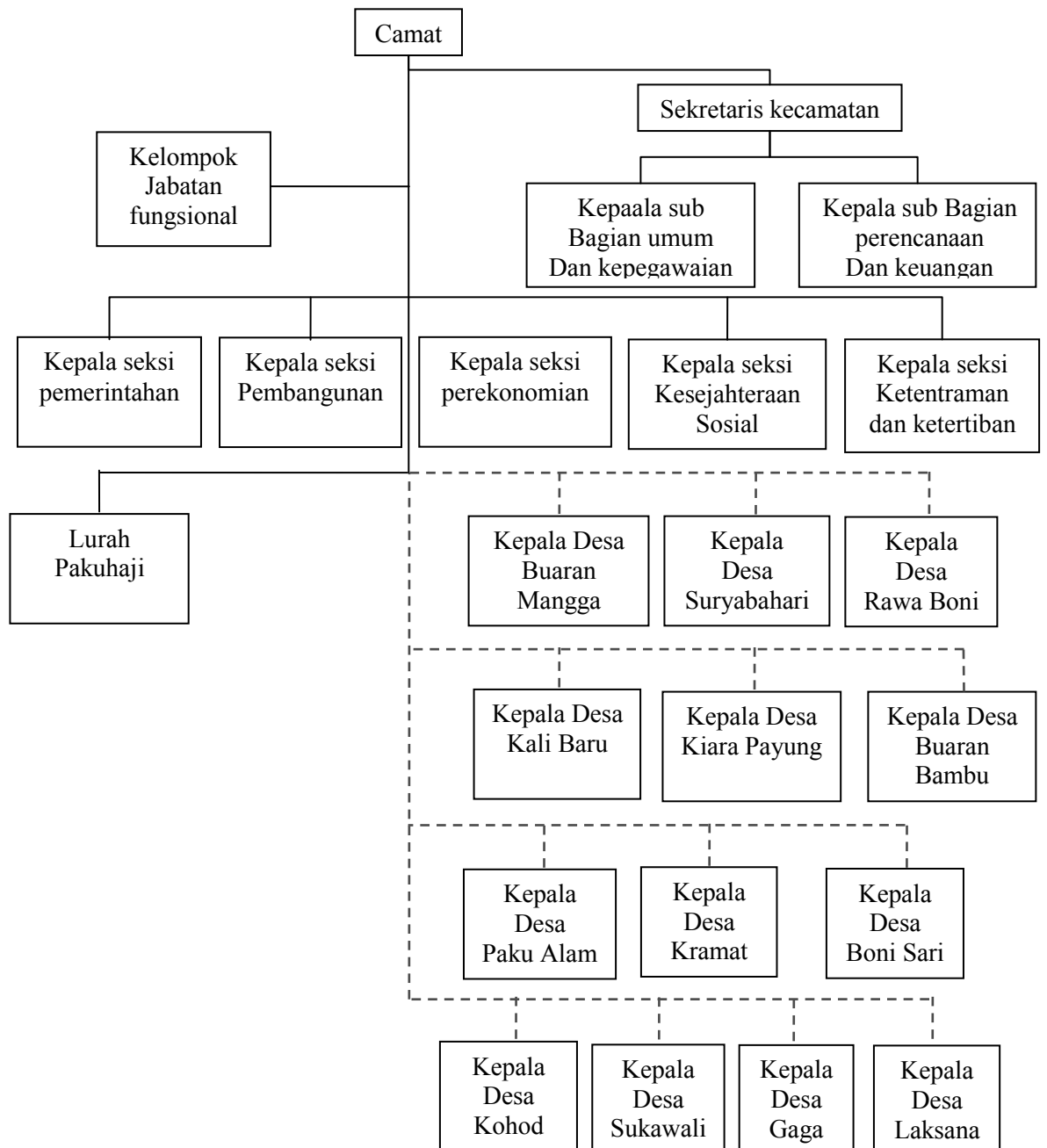
Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja di Kecamatan dan dipimpin oleh seorang camat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Kecamatan Pakuhaji berpedoman pada peraturan bupati tangerang nomor 45 tahun 2008 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja kecamatan dilingkungan pemerintah kabupaten tangerang. Adapun susunan organisasi kecamatan kelapa dua, terdiri dari :

- a. Camat
- b. Sekretaris kecamatan
 1. Sub bagian perencanaan dan keuangan
 2. Sub bagian umum dan kepegawaian
- c. Seksi pemerintahan
- d. Seksi kesejahteraan sosial
- e. Seksi pembangunan
- f. Seksi pengembangan ekonomi
- g. Seksi ketentraman dan ketertiban

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Kecamatan

Pakuhaji Kabupaten Tangerang



4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang Adalah menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat, pengelola fasilitas umum, mengembangkan ekonomi dan usaha daerah serta tugas-tugas lain yang dilimpahkan kepada Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang berdasarkan SOTK adalah sebagai berikut:

4.1.3.1 Camat

1. Camat sebagai pelaksana pemerintah daerah di tingkat kecamatan mempunyai rincian tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati dan tugas pemerintahannya.
2. Untuk melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada poin 1, kecamatan mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksanaan perencanaan dan perumusan bahan kebijakan program kerja bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban umum, pembangunan, pengembangan ekonomi, dan kesejahteraan sosial.
 - b. Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan, penganalisan data dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pembangunan, pengembangan ekonomi dan kesejahteraan sosial.

- c. Penyelenggaraan kegiatan perumusan, ketentraman dan ketertiban umum, pembangunan, pengembangan ekonomi dan kesejahteraan sosial.
- d. Pelaksanaan inventaris asset daerah atau kekayaan daerah lainnya yang ada diwilayah kecamatan serta pemeliharaan dan pengelolaan fasilitas umum dan fasilitas sosial.
- e. Pelaksanaan pertimbangan pengangkatan kepala kelurahan.
- f. Pelaksanaan peningkatan usaha - usaha pengembangan usaha desa dan kelurahan.
- g. Pelaksanaan ketatausahaan umum dan kepegawaian, perencanaan dan keuangan.
- h. Pelaksanaan pemberian rekomendasi atau perizinan kewenangan dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban umum, pembangunan pengembangan ekonomi dan kesejahteraan sosial sesuai dengan kewenangannya.
- i. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan.

- j. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan lembaga lainnya terkait dengan kegiatan pemerintahan kecamatan.
 - k. Pelaksanaan pengawasan, monitoring dan evaluasi, pengendalian serta pelaporan kegiatan pemerintahan kecamatan.
 - l. Pelaksanaan urusan pemerintahan lainnya yang dilimpahkan kecamatan.
3. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

4.1.3.2 Sekretariat kecamatan

Sekretaris mempunyai rincian tugas membantu camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan meliputi urusan ketatausahaan, rumah tangga, umum, dan kepegawaian, perencanaan dan keuangan.

Sekretariat kecamatan dipimpin oleh sekretaris kecamatan, selanjutnya sekretaris kecamatan terdiri dari sub bagian umum dan sub bagian perencanaan keuangan.

1. Sub bagian umum dan kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian dikepalai oleh seorang kepala sub bagian yang bertanggung jawab kepada sekretaris kecamatan. Sub bagian umum

dan kepegawaian mempunyai tugas perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, penyusunan rencana kebutuhan serta pengolahan administrasi kepegawaian dilakukan oleh sub bagian umum dan kepegawaian.

Adapun fungsi sub bagian umum dan kepegawaian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan dan perumusan bahan kebijakan kegiatan umum dan kepegawaian dilingkungan kecamatan.
- b. Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan data kegiatan umum dan kepegawaian.
- c. Pelaksanaan pengelolaan kegiatan ketatausahaan meliputi surat menyurat, pengetikan, penggandaan, pengiriman dan pengarsipan.
- d. Pelaksanaan pengurusan administrasi penjelasan dinas.
- e. Pelaksanaan inventarisasi, penggandaan, pendistribusian, dan pemeliharaan barang-barang prasarana dan sarana inventaris kantor dan rumah tangga kecamatan.

- f. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian meliputi data pegawai, perpindahan, kepangkatan, dan pemberitahuan pegawai dilingkungan kecamatan.
- g. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan pegawai dilingkungan kecamatan.
- h. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi atau lembaga lain terkait kegiatan umum dan kepegawaian.
- i. Pelaksanaan pengawasan dan monitoring dan evaluasi pengendalian serta pelaporan kegiatan umum dan kepegawaian.
- j. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atas sesuai dengan bidang tugasnya.

Program kerja merupakan suatu rencana kerja yang dituangkan dalam bentuk tulisan, baik berupa kata-kata, angka dan grafik sehingga bisa menjadi bahan acuan atau pedoman dalam melaksanakan suatu program kerja. Adapun penyusunan program kerja sub bagian umum dan kepegawaian itu merujuk pada Peraturan Bupati Tangerang nomor 45 tahun 2008 mengenai rincian tugas, fungsi dan tata kerja kecamatan dilingkungan Kabupaten Tangerang.

2. Sub bagian perencanaan dan keuangan

Sub bagian perencanaan dan keuangan ddikepalai oleh seorang kepala sub bagian yang bertanggung jawab langsung kepada sekretaris kecamatan. Sub bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian yang meliputi inventarisasi dan identifikasi data, perumusan dan penyusunan program serta evaluasi kegiatan rencana anggaran belanja kecamatan, pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta pengurusan keuangan kecamatan.

Adapun fungsi sub bagian perencanaan dan keuangan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan dan perumusan bahan kebijakan program kerja dibidang perencanaan dan keuangan.
- b. Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penganalisan data kegiatan perencanaan keuangan.
- c. Pelaksanaan penyusunan pedoman dan kebijakan serta dalam program kerja kecamatan meliputi penyusunan Lakip, Renstra, RK, keorganisasian dan ketatausahaan.

- d. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, pencairan, pembukuan dan pelaporan pertanggung jawaban anggaran.
- e. Pelaksanaan usulan perbaikan dan perubahan anggaran kecamatan.
- f. Pelaksanaan penyusunan laporan neraca keuangan.
- g. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi atau lembaga lainnya terkait dengan kegiatan perencanaan dan keuangan.
- h. Pelaksanaan pengawasan monitoring dan evaluasi pengendalian serta pelaporan kegiatan perencanaan dan keuangan.
- i. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Maksud penyusunan program kerja sub bagian perencanaan dan keuangan Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang yaitu sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja sub bagian perencanaan dan keuangan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kerja yang tertuang dalam perencanaan yang terarah dalam suatu program kerja.

4.1.3.3 Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan mempunyai rincian tugas merencanakan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian bidang pemerintahan yang meliputi pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan, pemerintahan umum. Untuk melaksanakan rincian tugas, seksi pemerintahan mempunyai fungsi:

- a. Pengolahan data dan informasi kependudukan di kecamatan.
- b. Pelaksanaan fasilitasi dalam hal pembentukan, pemecahan, penghapusan dan pengaturan desa, perubahan status desa menjadi kelurahan, perubahan nama dan wilayah desa.
- c. Pelaksanaan fasilitasi menerbitkan surat keputusan tentang pengesahan anggota BPD berdasarkan laporan dan berita acara pembentukan BPD.
- d. Pelaksanaan fasilitasi menerbitkan surat keputusan tentang pengesahan Kepala Desa terpilih berdasarkan laporan dan berita acara panitia pilkades dan peraturan BPD.
- e. Pelaksanaan fasilitasi menetapkan dan mengesahkan pejabat Kepala Desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- f. Pelaksanaan pelantikan Kepala Desa dan BPD.
- g. Pelaksanaan fasilitasi, menerima laporan pelaksanaan tugas Kepala Desa.
- h. Pelaksanaan fasilitasi pemilihan Kepala Desa dan BPD.
- i. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan peraturan desa.
- j. Pelaksanaan penyelenggaraan lomba atau penilaian desa atau Kelurahan tingkat Kecamatan.
- k. Pelaksanaan fasilitasi menertibkan surat persetujuan tentang penyidikan terhadap Kepala Desa dan BPD.
- l. Pelaksanaan penilaian atas laporan pertanggung jawaban Kepala Desa.
- m. Pelaksanaan fasilitasi kerjasama antar Desa dan penyelesaian perselisihan antar Desa atau Kelurahan.
- n. Pelaksanaan dan menginventarisir tanah sengketa milik pemerintah ditingkat Desa.
- o. Pelaksanaan sosialisasi dalam pengadaan tanah untuk kepentingan umum.
- p. Pelaksanaan pemeriksaan administrasi penertiban Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Tanda Penduduk Musiman.
- q. Pelaksanaan pendataan penduduk dan pendatang serta laporan data kependudukan, kelahiran dan kematian.
- r. Pelaksanaan dan pelaporan jumlah KTP dan KK yang diterbitkan.

- s. Pelaksanaan pembinaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil kepada seluruh Desa.
- t. Pelaksanaan penyuluhan administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- u. Pelaksanaan pelayanan yustisi dan sipora.
- v. Pelaksanaan pengesahan surat keterangan kelahiran, kematian dan perkawinan.
- w. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan bidangnya.

Seksi pemerintahan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris kecamatan.

4.1.3.4 Seksi ketentraman dan ketertiban

Berdasarkan peraturan bupati tangerang nomor 45 tahun 2008, kepala seksi ketentraman dan ketertiban umum kecamatan pakuhaji kabupaten tangerang dipimpin oleh seorang kepala seksi ketentraman dan ketertiban umum, dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui sekretaris daerah.

Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai rincian tugas merencanakan, melaksanakan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian kegiatan

dibidang ketentraman dan ketertiban umum yang meliputi perlindungan masyarakat, kesatuan bangsa dan politik.

Untuk melakukan rincian tugas seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan perencanaan dan pengelolaan bahan perumusan kebijakan yang berkaitan dengan keamanan dan ketertiban.
- b. Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan dan penganalisaan data kegiatan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Pelaksanaan administrasi penertiban surat izin gabungan (HO) dengan intensitas gangguan rendah yang tidak menggunakan mesin.
- d. Pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum serta kemasyarakatan.
- e. Pelaksanaan koordinasi penanganan pemakaman gelandangan atau tidak dikenal.
- f. Pelaksanaan penegakan dan pelaksanaan peraturan daerah dan keputusan kepala daerah serta peraturan perundang-undangan lainnya diwilayah kerjanya.
- g. Pelaksanaan fasilitas pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama

- h. Pelaksanaan penertiban dan pengamanan tanah yang telah dibebaskan.
- i. Pelaksanaan pengawasan penggunaan lahan gasos, fasum dan garis sempadan jalan.
- j. Pelaksanaan koordinasi dan pembinaan Kesatuan Polisi Pamong Praja dan perlindungan masyarakat (Linmas).
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atassn sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.3.5 Seksi Pembangunan

Seksi pembangunan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, kooordinasi, pengawasan dan pengendalian dibidang pembangunan yang meliputi bina marga dan pengairan, bangunan dan pemukiman, tata ruang, kebersihan, pertamanan, dan pemekaman.

Seksi pembangunan memiliki fungsi:

- a. Pelaksanaan inventarisasi data jalan dan jembatan meliputi peta jalan dan jembatan, jumlah jalan dan jembatan, kondisi jalan dan jembatan, serta tipe jalan Kecamatan Pakuhaji dan Desa juga Kelurahan.
- b. Pelaksanaan penetapan jalan Desa dan jembatan yang harus dipelihara.

- c. Pelaksanaan dan melaporkan kondisi jalan dan jembatan serta irigasi dilingkungan kecamatan diluar kewenangannya kepada instansi yang berwenang.
- d. Pelaksanaan pengawasan terhadap kondisi jalan dan jembatan serta penggunaan jalan dan jembatan diwilayah Kecamatan.
- e. Pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan serta irigasi diwilayah Kecamatan.
- f. Pelaksanaan administrasi penerbitan surat IMB (Izin Mendirikan Bangunan) rumah tinggal kategori permanen dan semi permanen serta pemutihan IMB rumah tinggal perorangan, rumah tinggal tambahan dilingkungan perumahan.
- g. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka pemberi rekomendasi IMB untuk bangunan dan perumahan swasta.
- h. Pelaksanaan pengawasan terhadap bangunan pemerintah dan pembangunan rumah tinggal.
- i. Pelaksanaan pendataan potensi rumah tinggal yang belum memiliki izin penyuluhan IMB untuk tinggal.
- j. Pelaksanaan pengawasan, memantau dan mengawasi terhadap setiap kegiatan yang berkaitan dengan

penggunaan tanah perkebunan terlantar, tanah Negara bebas dan tanah timbul.

- k. Pelaksanaan peningkatan peran serta masyarakat dalam perencanaan tata ruang dan dalam pengawasan pemanfaatan ruang.
- l. Pelaksanaan administrasi penerbitan IPR terhadap permohonan pendirian bangunan sarana ibadah dan bangunan yang berdampak luas terhadap lingkungan.
- m. Pendataan dan pelaporan PJU, rekomendasi penetapan lampu penerangan jalan umum dan taman kota.
- n. Pendataan dan pelaporan izin reklame, pelayanan izin reklame, spanduk, poster, famplet, umbul-umbul yang berskala kecil (dibawah satu meter).
- o. Pelaksanaan pembuatan rekomendasi izin pemasangan billboard, spanduk, poster, famplet, umbul-umbul yang berskalabesar (diatas 1 meter).
- p. Pelaksanaan koordinasi terkait penanganan pengangkutan sampah.
- q. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.
Seksi pembangunan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat melalui sekretasis kecamatan.

4.1.3.6 Seksi pengembangan ekonomi

Seksi pembangunan ekonomi mempunyai rincian tugas merencanakan, melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pengendalian di bidang ekonomi yang meliputi industri dan perdagangan, pertanian peternakan, perikanan, koperasi, usaha kecil dan menengah dan lingkungan hidup.

Untuk melaksanakan rincian tugas, seksi pengembangan ekonomi mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pendataan industri perdagangan dan koperasi diwilayah Kecamatan.
- b. Pelaksanaan penerbitan dan keterangan domisili usaha untuk pangan industri rumah tangga, toko obat, pengobatan tradisional.
- c. Pelaksanaan pengawasan tempat industri dan perdagangan fasilitas pembinaan usaha industri dan perdagangan.
- d. Pelaksanaan fasilitas pembinaan usaha perdagangan dan usaha koperasi.
- e. Pelaksanaan rekomendasi surat keterangan koperasi.
- f. Pelaksanaan fasilitasi pembuatan administrasi dalam rangka menanda tangani izin heler (penggilingan padi).

g. Pelaksanaan pendataan usaha peternakan, koordinasi pencegahan penyakit hewan menular dan pendataan populasi ternak, pelaksanaan koordinasi pengolahan perguliran ternak bantuan pemerintah, pelaksanaan penanganan penggalangan gerakan penanaman hijauan makanan ternak.

4.1.3.7 Seksi sosial

Berdasarkan peraturan Bupati Tangerang nomor 45 tahun 2008 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja Kecamatan dilingkungan pemerintah Kabupaten Tangerang, Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja dikecamatan dan dipimpin oleh seorang camat dan menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat mengelola fasilitas umum, menyelenggarakan ekonomi dan usaha daerah dan tugas-tugas lain yang dilimpahkan kepada kecamatan.

Rincian tugas seksi kesejahteraan sosial yang mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian di bidang kesejahteraan sosial yang meliputi pendidikan, kesehatan, pemuda olahraga, kebudayaan, dan pariwisata serta keluarga berencana, tenaga kerja dan transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, seksi kesejahteraan sosial mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan pendataan jumlah keluarga miskin beserta anggota keluarganya.
2. Pelaksanaan pengumpulan dan penyampaian data pasangan subur, data keluarga miskin, data perilaku hidup bersih dan sehat tingkat desa, data sarana sanitasi dasar, data ASI eksklusif, kejadian penyakit dan masalah kesehatan lainnya.
3. Pelaksanaan pendataan dan pendaftaran penyelenggaraan lembaga – lembaga pendidikan.
4. Pelaksanaan terhadap kegiatan fasilitasi pelayanan alat kontrasepsi dan fasilitasi pendataan pasangan usia subur, tahapan keluarga dan keluarga miskin.
5. Pelaksanaan fasilitasi pertemuan posko KB Desa dan IMP.
6. Fasilitasi penyuluhan keluarga berencana (KB).
7. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan organisasi sosial atau kemasyarakatan dan LSM.
8. Pemberdayaan keluarga pra sejahtera (pelayanan kontrasepsi, pemberian bantuan modal, pemberian keterampilan bagi keluarga sejahtera)
9. Koordinasi tingkat kecamatan dengan instansi terkait.

10. Fasilitasi penyuluhan administrasi KB.
11. Pelaksanaan pemberian rekomendasi keluarga tidak mampu untuk kepentingan pendidikan dan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit.
12. Pelaksanaan rekomendasi izin pendirian operasional yayasan sosial, organisasi sosial dan panti asuhan.
13. Pelaksanaan penyuluhan kepada masyarakat yang terkena bencana alam, kerusuhan sosial, orang terlantar, lanjut usia, korban nafza dan mantan narapidana.
14. Pelaksanaan penandatanganan untuk dan atas nama Bupati menandatangani Surat Keterangan Pencari Kerja (SKPK).
15. Membantu pelaksanaan pengembangan sektor informal, usaha mandiri, penerapan teknologi tepat guna dan padat karya.
16. Pelaksanaan pendataan pertumbuhan usia kerja
17. Pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan program transmigrasi.
18. Pelaksanaan pengawasan tempat pariwisata.
19. Pelaksanaan rekomendasi surat izin tempat pariwisata, rekomendasi surat izin domisili usaha pariwisata, rekomendasi surat keterangan tempat pariwisata.

20. Pelaksanaan fasilitasi pelantikan dan pengambilan sumpah kepala Sekolah Dasar Negeri (SDN).
21. Pelaksanaan pencegahan dan penanggulangan bencana alam.
22. pelaksanaan penerbitan izin lingkungan pendirian Rumah Bersalin (RB) dan Balai Pengobatan (BP).
23. Pelaksanaan koordinasi upaya kesehatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang melibatkan institusi non kesehatan dan masyarakat.
24. Pelaksanaan pembinaan peran serta masyarakat untuk melaksanakan PHBS melalui pengembangan Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) dan penyuluhan tentang kesehatan ibu, anak, gizi, menyusui ASI eksklusif, dan kesehatan lingkungan.
25. Pelaksanaan pemantauan keberadaan tenaga kesehatan tertentu di desa dan penyediaan rumah tinggal tenaga tertentu (Bidan, Dokter, dan perawat) di Desa.
26. Pelaksanaan bakti sosial pelayanan kesehatan yang dilaksanakan oleh pihak swasta dan organisasi masyarakat.
27. Pelaksanaan pemanfaatan sarana sanitasi dan kualitas kesehatan lingkungan.

28. Pelaksanaan kegiatan penyedia jasa pemberantasan hama diwilayah Kecamatan.
29. Penyusunan perencanaan pembangunan kesehatan diwilayah kecamatan dan kebijakan lokal pembangunan kesehatan wilayah kecamatan dengan memperhatikan kebijakan yang telah ditetapkan oleh daerah dan pusat.
30. Pelaksanaan koordinasi penyiapan lahan pembangunan puskesmas.
31. Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan desa siaga, survey mawas diri, musyawarah masyarakat desa dan pelaksanaan kegiatan rutin di pos kesehatan desa (poskesdes) oleh kader.
32. Pembinaan keterampilan anak atau pemuda putus sekolah.
33. Pelaksanaan memfasilitasi pelaksanaan PKBM.
34. Pelaksanaan pengesahan RAPBS sekolah dasar, pengesahan dan pelantikan pengurus komite sekolah dasar.
35. Pelaksanaan pengawasan sistem sejarah atau kepurbakalaan.
36. Pelaksanaan pembinaan kelompok-kelompok kesenian daerah atau lembaga adat daerah Kabupaten Tangerang.

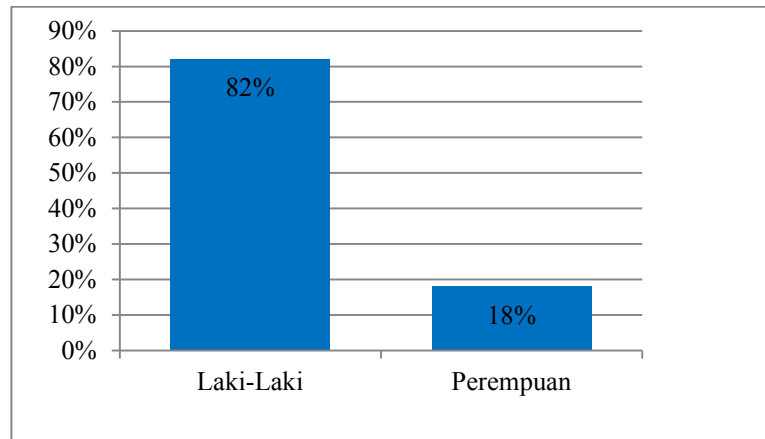
37. Pelaksanaan rekomendasi izin-izin kursus keterampilan dan rekomendasi pendirian pra-sekolah, taman kanak-kanak, SD, SMP dan SLTA.
38. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

4.2 Deskripsi data

4.2.1 Karakteristik Responden

Peneliti mengenai hubungan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang ini menggunakan sampel sebanyak 28 orang. Peneliti menentukan jumlah sampel dari populasi berdasarkan sampling jenuh.

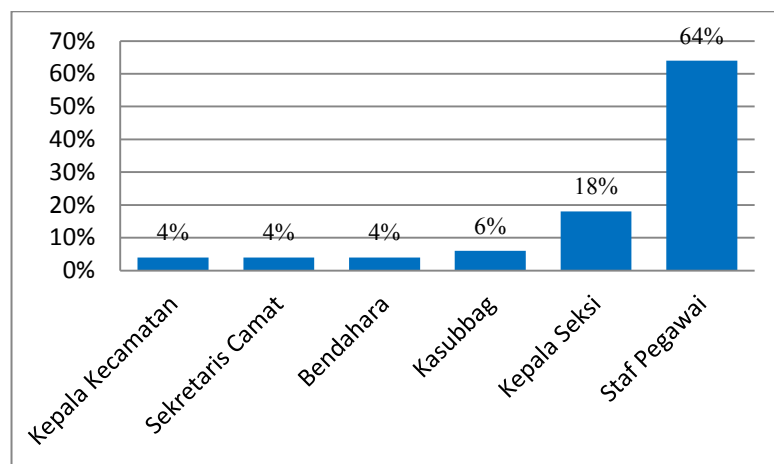
Untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data penelitiannya, maka peneliti mengelompokkan data dengan membuat diagram-diagram yang berisi tentang berbagai item mulai dari identitas responden sampai kepada jawaban atas pernyataan/kuesioner yang diajukan oleh peneliti kepada responden.

Diagram 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014

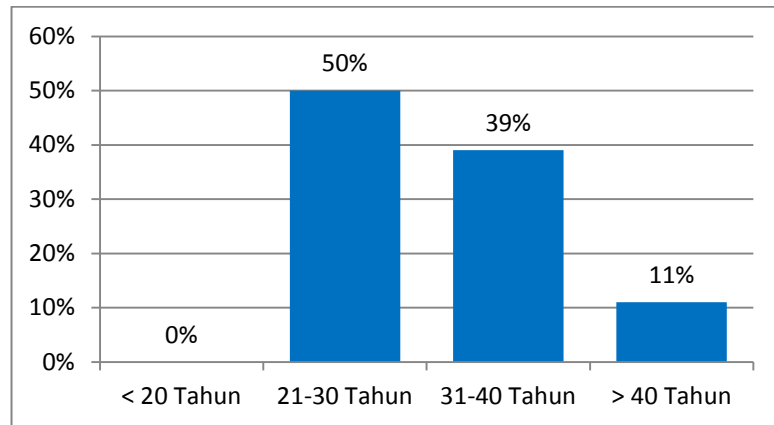
Berdasarkan diagram 4.1 dapat diketahui jumlah responden sebanyak 28 pegawai, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu 25 orang sebesar 82%. Sedangkan responden perempuan yaitu 5 orang sebesar 18 %. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kecamatan Pakuhaji adalah laki-laki.

Diagram 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Status Kepegawaian



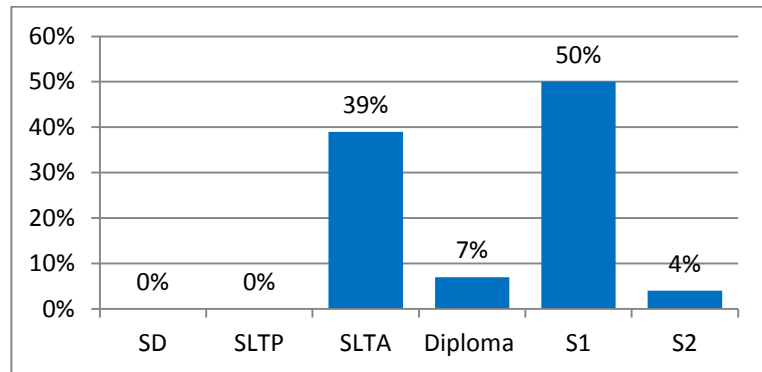
Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014

Berdasarkan diagram 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah bekerja sebagai staf pegawai yaitu 18 orang sebesar 64 %. Kemudian disusul responden yang bekerja sebagai kepala seksi yaitu 5 orang sebesar 18 %, responden yang bekerja sebagai kepala sub bagian (kasubbag) yaitu 2 orang sebesar 6 %, seorang bendahara yaitu 1 sebesar 4 %, seorang sekretaris kecamatan yaitu 1 orang sebesar 4 %, serta tentunya seorang kepala kecamatan pakuhaji yaitu 1 orang sebesar 4 %. Data ini menunjukkan bahwa sebagian responden di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang bekerja sebagai staf pegawai.

Diagram 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014

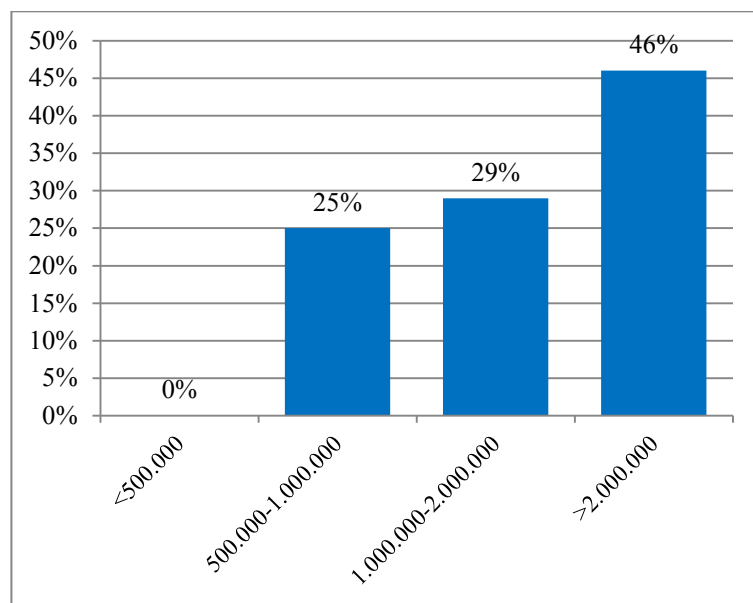
Berdasarkan diagram 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 21-30 tahun yaitu 14 orang sebesar 50 %, kemudian disusul responden berusia 31-40 tahun yaitu 11 orang sebesar 33 %, kemudian responden yang berusia > 40 tahun yaitu 3 orang sebesar 11%, dan responden yang berusia < 20 yaitu 0 sebesar 0 %. Grafik ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang sebagian besarnya berada pada usia 21 – 30 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif.

Diagram 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014

Berdasarkan diagram 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu 14 orang sebesar 50 %, pendidikan SLTA yaitu 11 orang sebesar 39 %, Diploma yaitu 2 orang sebesar 7%, dan berpendidikan S2 yaitu 1 orang sebesar 4 %, pendidikan SLTP yaitu tidak ada atau 0 %, dan pendidikan SD yaitu tidak ada atau 0 %. Grafik ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang lebih banyak tamatan S1 yaitu 14 orang pegawai dengan jumlah persentasenya mencapai 50%.

Diagram 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan
Penghasilan /bulan



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014

Berdasarkan diagram 4.5 dapat diketahui bahwa penghasilan yang diperoleh responden perbulan yaitu Rp. < Rp. 2.000.000 yaitu 13 orang sebesar 46 %, Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 yaitu 8 orang sebesar 29 %, Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 yaitu 7 orang sebesar 25%, dan <500.000 tidak ada atau 0%. Grafik ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden memiliki penghasilan Rp. > 2.000.000 yaitu 13 orang sebanyak 46 %.

4.2.2 Analisis Data

4.2.2.1 Etika Moralitas

Deskripsi data menggambarkan terkait hasil penelitian yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan teknik analisis data yang relevan, baik data kuantitatif ataupun kualitatif. Dalam penelitian ini terkait “hubungan etika moralitas dan budaya malau terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang”, maka variabel penelitian ini adalah etika moralitas pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang yang berjumlah 30 orang pegawai yang terdiri dari 1 orang camat, 1 orang sekretaris kecamatan, 1 orang bendahara, 2 orang kasubbag, 5 orang kepala seksi, 18 orang staf pegawai dan 2 orang staf pegawai TKS.

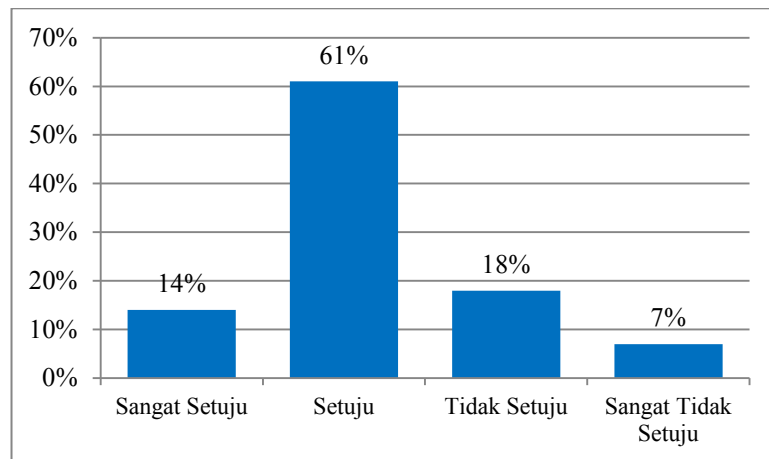
Berdasarkan anggapan dasar yang telah di kemukakan oleh peneliti sebelumnya, untuk menganalisis etika moralitas dengan menelaah faktor-faktor yang dijabarkan dalam bentuk angka yang dari jawabannya diperoleh gambaran mengenai etika moralitas. Kuesioner yang disebar terdiri dari pernyataan yang sifatnya positif dengan alternatif jawaban yang disediakan dan selanjutnya disusun berdasarkan skala ordinal.

Jumlah Kuesioner yang disebar sebanyak 28 untuk 28 orang responden ($n=28$) yang terdiri dari 38 pernyataan sebelum menganalisis etika moralitas, terlebih dahulu dilakukan analisis berdasarkan hasil kuesioner dengan pemberian skor setiap pernyataan positif berikut ini :

1. Jawaban SS (sangat Setuju) : 4
2. Jawaban S (setuju) : 3
3. Jawaban TS (Tidak Setuju) : 2
4. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) : 1

Selanjutnya dari data tersebut dilakukan pengujian terhadap tiap – tiap pernyataan dalam kuesioner yang dikenal dengan istilah analisis item, dan diperoleh data variable X_1 yaitu etika moralitas dengan jumlah item pernyataan 15 item yang selanjutnya data kemudian diuji statistik menggunakan rumus *pearson product moment* sehingga didapat data yang valid dengan jumlah item 15 item yang diisi oleh 28 orang responden, kemudian peneliti tuangkan dalam bentuk Grafik berikut ini:

Diagram 4.6
Tanggapan responden tentang pegawai yang saling menghormati



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 1)

Dari diagram 4.6 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan sangat setuju, 17 orang pegawai atau 61% responden menyatakan setuju, 5 orang pegawai atau 18% responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

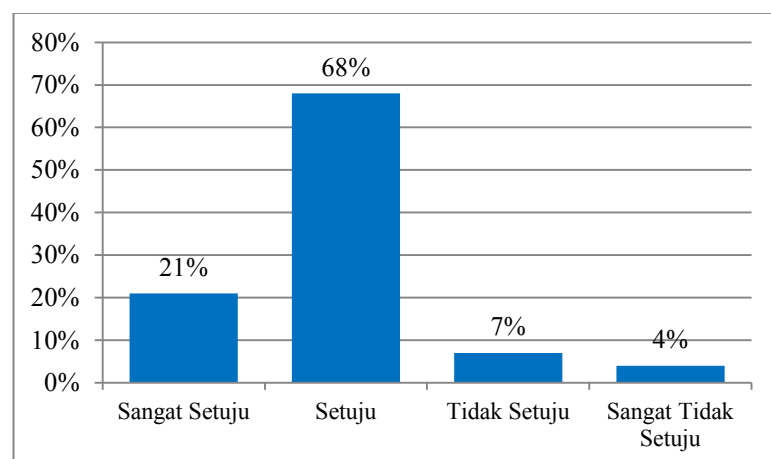
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju apabila dikumulatifkan menjadi 21 orang. Hal ini dapat menjelaskan bahwa masih terdapat banyak pegawai yang saling menghormati antar pegawai dan hal ini dapat

menggambarkan pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang baik.

Sedangkan bagi pegawai yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam pernyataan ini apabila dikumulatikan menjadi 7 orang yang beranggapan bahwa menghormati sesama merupakan hal yang biasa-biasa saja sehingga tidak berimbas pada pekerjaan ataupun hal lainnya.

Diagram 4.7

Tanggapan responden tentang pegawai yang berpakaian rapih saat bertugas



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 2)

Dari diagram 4.7 dapat diketahui bahwa 6 orang pegawai atau 21% menyatakan sangat setuju, 19 orang pegawai atau 68% responden menyatakan setuju, 2 orang

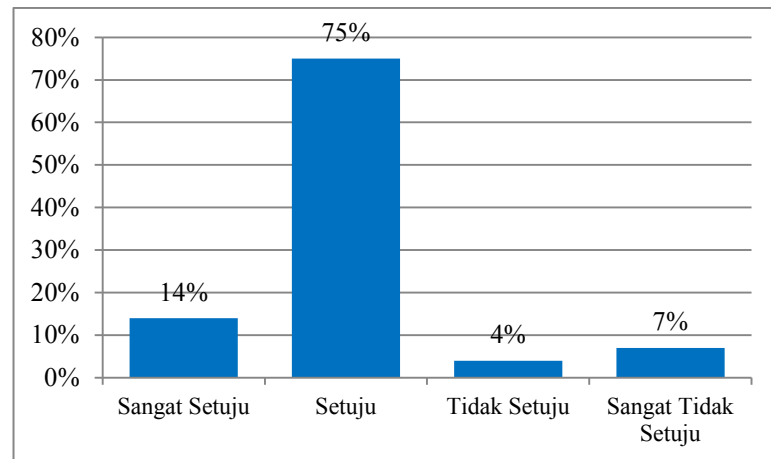
pegawai atau 7% menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 4% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang pegawai dan jika dikumulatikan dengan jawaban sangat setuju menjadi 25 orang. Hal ini dapat menjelaskan bahwa mereka beranggapan dengan berpakaian rapih saat bertugas akan memberi kesan yang baik juga nyaman, dan hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang rapih dalam berpenampilan.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 3 orang, hal ini dikarenakan dengan anggapan mereka bahwa berpakaian rapih itu tidak penting dan tidak memberikan pengaruh pada tugas dan tanggungjawab mereka dalam bekerja.

Diagram 4.8

Tanggapan responden tentang pegawai yang dapat memberikan perasaan senang kepada masyarakat saat pelayanan sedang berlangsung



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 3)

Dari diagram 4.8 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% menyatakan sangat setuju, 21 orang pegawai atau 75% menyatakan setuju, 1 orang pegawai atau 4% menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% menyatakan sangat tidak setuju.

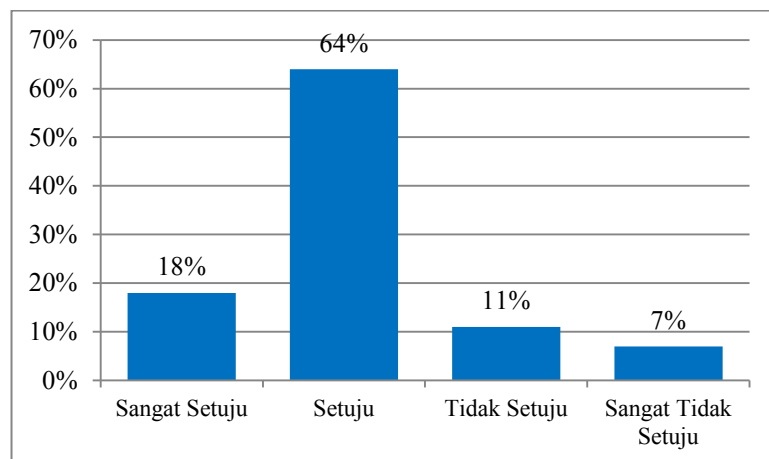
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 25 orang pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memberikan perasaan senang kepada masyarakat pada saat bertugas dengan

bertujuan agar masyarakat merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 3 orang, hal ini dikarenakan dengan anggapan mereka bahwa tidak memberikan kepuasan kepada masyarakatpun tidak mengapa asalkan pelayanan dapat terselesaikan walau hasilnya tidak memuaskan.

Diagram 4.9

Tanggapan responden tentang pegawai yang dapat memberikan kesenangan kepada masyarakat dalam bertugas



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 4)

Dari diagram 4.9 dapat diketahui bahwa 5 orang pegawai atau 18% menyatakan sangat setuju, 18 orang

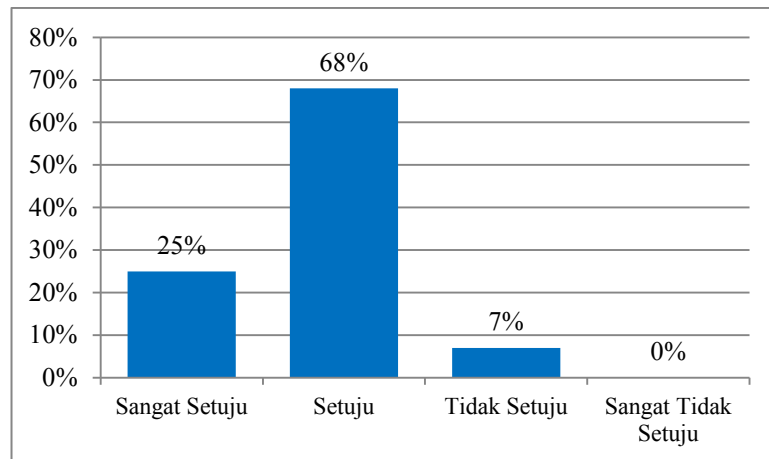
pegawai atau 64% menyatakan setuju, 3 orang pegawai atau 11% menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 23 orang pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memberikan kesenangan kepada masyarakat pada saat bertugas dengan maksud agar masyarakat merasa senang terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai sehingga menciptakan iklim hubungan yang baik antara masyarakat pengguna layanan dengan pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 5 orang, hal ini dikarenakan dengan anggapan mereka bahwa tidak memberikan kesenangan kepada masyarakatpun tidak mengapa asalkan pelayanan dapat terselesaikan walau apapun hasilnya.

Diagram 4.10

Tanggapan responden tentang pegawai yang dapat melihat kebaikan dengan bathinnya terhadap apa yang akan dilakukan kepada masyarakat



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 5)

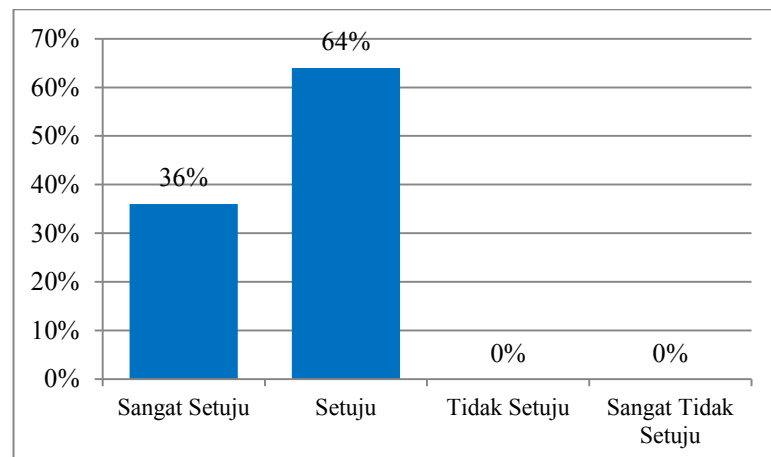
Dari diagram 4.10 dapat diketahui bahwa 7 orang pegawai atau 25% menyatakan sangat setuju, 19 orang pegawai atau 68% menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada pegawai atau 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 26 orang pegawai, ini menunjukkan bahwa pegawai dapat melihat kebaikan dengan bathinnya terhadap apa yang akan dilakukan kepada masyarakat.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 2 orang, hal ini dikarenakan dengan anggapan mereka bahwa pegawai tidak dapat melihat kebaikan dengan bathinnya terhadap apa yang akan dilakukan kepada masyarakat sehingga dalam memberikan pelayanan asal jadi saja yang terpenting masyarakat dapat terlayani.

Diagram 4.11

Tanggapan responden tentang pegawai yang berbuat baik karena mentaati peraturan



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 6)

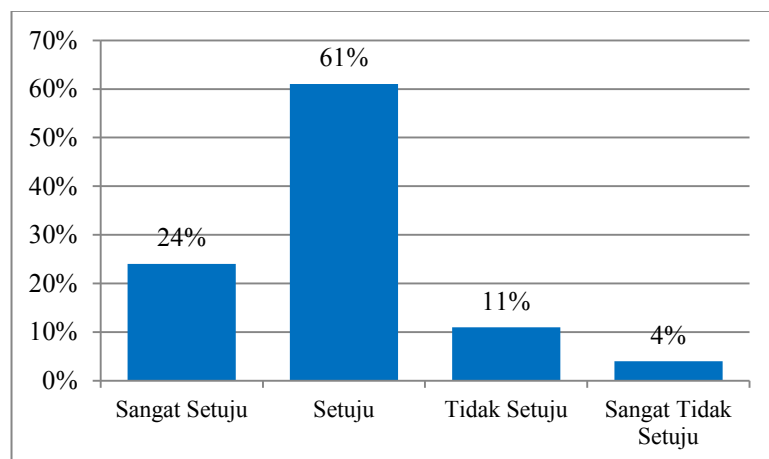
Dari diagram 4.11 dapat diketahui bahwa 10 orang pegawai atau 36% menyatakan sangat setuju, 18 orang pegawai atau 64% menyatakan setuju, tidak ada pegawai

atau 0% menyatakan tidak setuju dan tidak ada pegawai atau 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 28 orang pegawai yang yang berarti tidak ada ada satupun responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju, hal ini memberikan arti bahwa seluruh pegawai taat pada aturan.

Diagram 4.12

Tanggapan responden tentang pegawai layak diberi penghargaan karena prestasinya



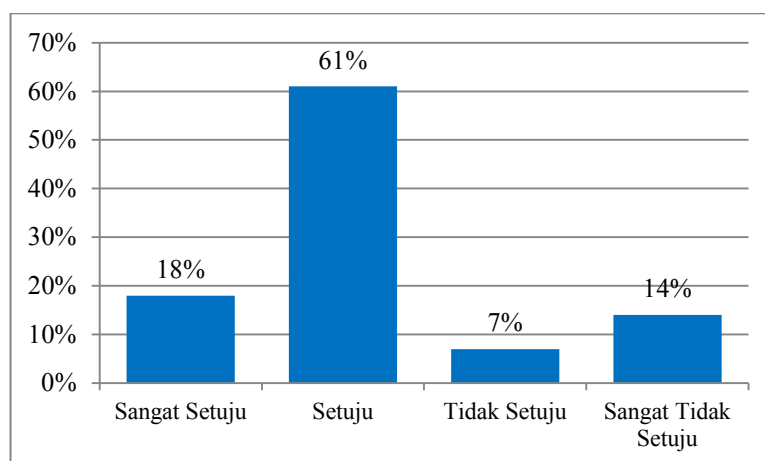
Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 7)

Dari diagram 4.12 dapat diketahui bahwa 7 orang pegawai atau 24% menyatakan sangat setuju, 17 orang pegawai atau 61% menyatakan setuju, 3 orang pegawai

atau 11% menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 4% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 24 orang pegawai, ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menginginkan adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sebagai motivasi untuk lebih serius lagi dalam bertugas dikemudian hari sehingga akan membawa nama instansi ketingkat yang lebih baik.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 4 orang, hal ini dikarenakan dengan anggapan mereka bahwa pegawai yang berprestasi tidak perlu diberi penghargaan sebab yang berprestasi tidak akan berprestasi tanpa kerjasama dengan rekan kerja lainnya jadi bilapun ada pemberian penghargaan harus melibatkan pihak-pihak pegawai lainnya yang berkontribusi atas pencapaian prestasi tersebut.

Diagram 4.13**Tanggapan responden tentang pegawai yang layak
diberi sanksi karena mangkir**

Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 8)

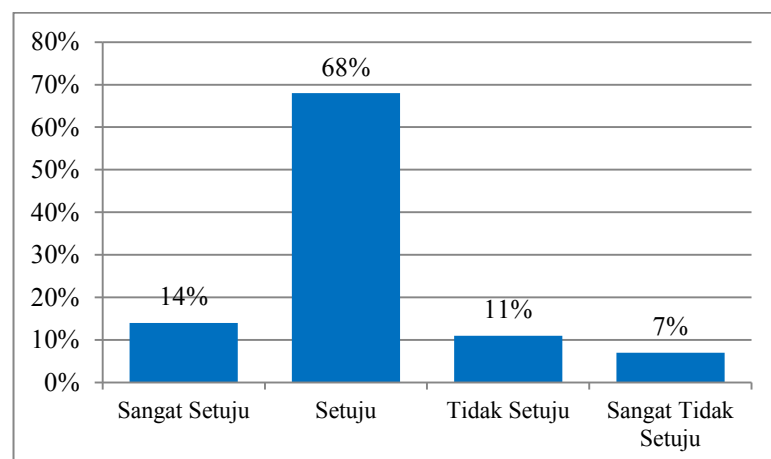
Dari diagram 4.13 dapat diketahui bahwa 5 orang pegawai atau 18% menyatakan sangat setuju, 17 orang pegawai atau 61% menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% menyatakan tidak setuju dan 4 orang pegawai atau 14% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 22 orang pegawai, ini menunjukkan bahwa pegawai yang mangkir layak diberi sanksi guna memberikan efek jera kepada pegawai yang bersangkutan agar dapat mengembalikan citra pegawai yang baik

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 6 orang, hal ini dikarenakan dengan anggapan mereka bahwa pegawai yang mangkir tidak perlu diberi sanksi karena suatu saat pegawai yang mangkir akan sadar dengan sendiri.

Diagram 4.14

Tanggapan responden tentang pegawai yang memiliki hati nurani dalam bertugas



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 9)

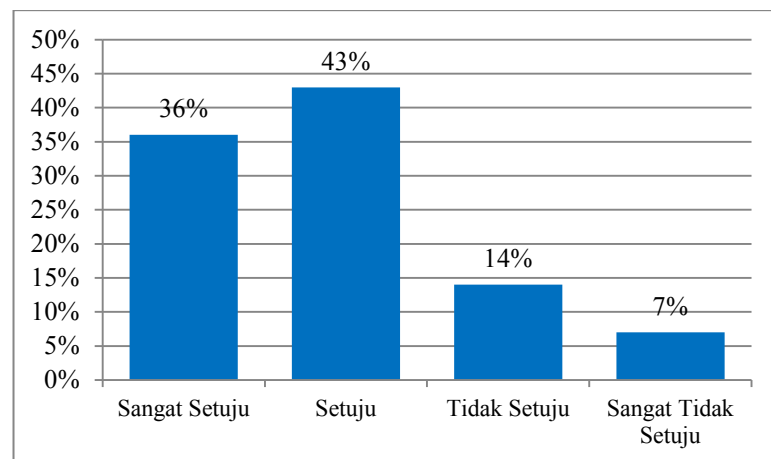
Dari diagram 4.14 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% menyatakan sangat setuju, 19 orang pegawai atau 68% menyatakan setuju, 3 orang pegawai atau 11% menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 23 orang pegawai yang memiliki hati nurani dalam bertugas, artinya bahwa pegawai Kecamatan Pakuhaji adalah pegawai yang baik.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 5 orang pegawai, hal ini berarti pegawai tidak memiliki hati nurani dalam bertugas berarti pegawai Kecamatan Pakuhaji adalah pegawai yang kurang baik.

Diagram 4.15

Tanggapan responden tentang pegawai yang berbuat baik karena lingkungan lingkungan kerja yang baik



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 10)

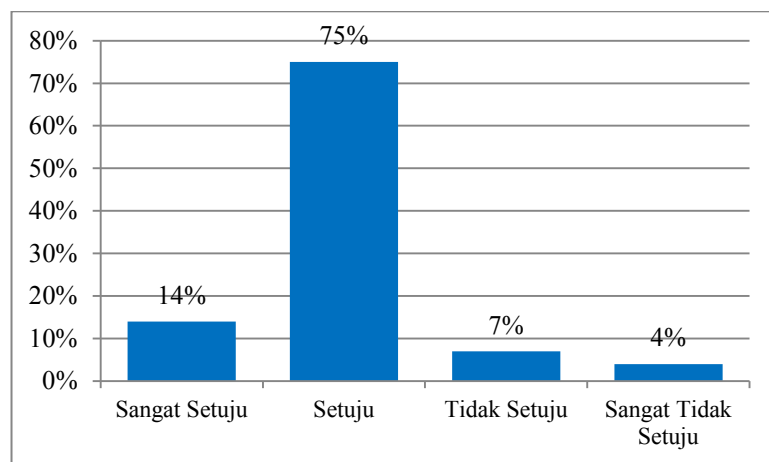
Dari diagram 4.15 dapat diketahui bahwa 10 orang pegawai atau 36% menyatakan sangat setuju, 12 orang pegawai atau 43% menyatakan setuju, 4 orang pegawai atau 14% menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 22 orang pegawai berbuat baik karena mengikuti pada lingkungan kerja yang baik. Dapat pula diartikan lingkungan yang baik tersebut menuntut pegawai mau tidak mau harus berbuat baik walaupun mengindikasikan paksaan untuk berbuat baik didalamnya.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 6 orang pegawai, hal ini berarti pegawai beranggapan bahwa untuk berbuat baik tidak harus mengikuti pada lingkungan kerja yang baik. Berbuat baik dapat dilakukan dimana saja dan kebaikan itu sendiri tidak dapat dipaksakan adakalanya dilingkungan yang baik sekalipun masih terdapat hal-hal yang terlihat tidak baik.

Diagram 4.16

Tanggapan responden tentang pegawai yang berbuat baik karena ilmu pengetahuan yang miliknya



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 11)

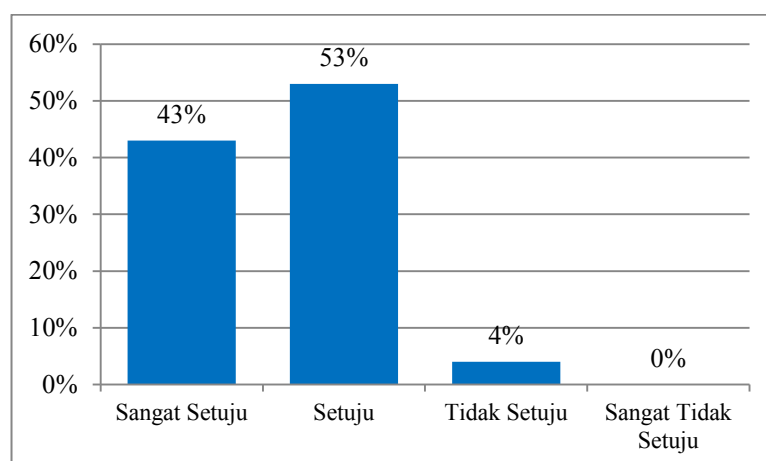
Dari diagram 4.16 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% menyatakan sangat setuju, 21 orang pegawai atau 75% menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 4% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 25 orang pegawai yang berbuat baik karena latar belakang ilmu pengetahuan yang miliknya, mereka memandang pegawai itu berbuat baik karena didasari oleh pengetahuan akan kebaikan itu sendiri.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 3 orang pegawai, hal ini berarti pegawai beranggapan bahwa untuk berbuat baik tidak harus berdasarkan ilmu pengetahuan yang milikinya, siapapun bisa berbuat baik tanpa harus memiliki ilmu pengetahuan.

Diagram 4.17

Tanggapan responden tentang pegawai yang berbuat baik karena latar belakang pengalamannya



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 12)

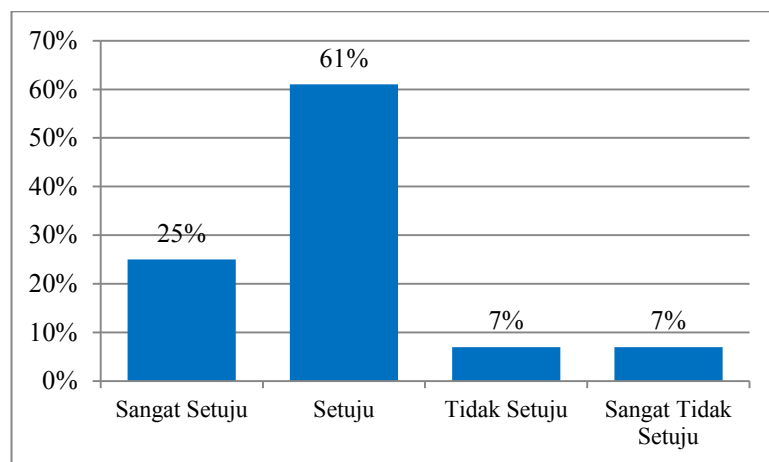
Dari diagram 4.17 dapat diketahui bahwa 12 orang pegawai atau 43% menyatakan sangat setuju, 15 orang pegawai atau 53% menyatakan setuju, 1 orang pegawai atau 4% menyatakan tidak setuju dan tidak ada pegawai atau 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 27 orang pegawai yang berbuat baik karena latar belakang pengalamannya, mereka beranggapan bahwa dahulu mereka pernah melakukan hal yang tidak baik sehingga menimbulkan dampak yang tidak baik pula bagi dirinya. Berbeda halnya ketika mereka berbuat baik kepada sesama baik rekan kerja maupun atasannya dan mereka yang melakukan kebaikan itu lebih besar membawa pengaruh bagi pekerjaan dan pribadinya kearah yang baik.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 1 orang pegawai, hal ini berarti pegawai beranggapan bahwa untuk berbuat baik tidak harus berdasarkan latar belakang pengalamannya, asalkan mengikuti aturan pekerjaan itu sudah dipandang cukup.

Grafik 4.18

**Tanggapan responden tentang pegawai yang
mengedepankan pribadi baik dalam tugas**



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 13)

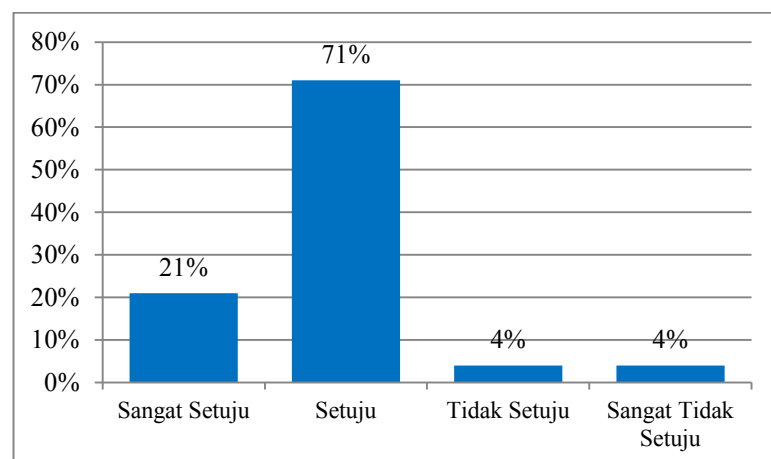
Dari diagram 4.18 dapat diketahui bahwa 7 orang pegawai atau 25% responden menyatakan sangat setuju, 17 orang pegawai atau 61% responden menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 24 orang pegawai mengedepankan pribadi yang baik dalam tugas dengan bertujuan agar mendapat penilaian yang baik dari masyarakat pengguna layanan.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 3 orang pegawai, hal ini berarti pegawai beranggapan bahwa mereka tidak mengedepankan pribadi yang baik dalam tugas akan tetapi mereka beranggapan asalkan pelayanan dapat diberikan kepada masyarakat itu sudah cukup.

Diagram 4.19

**Tanggapan responden tentang pegawai yang taat
dengan perintah agamanya**



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 14)

Dari diagram 4.19 dapat diketahui bahwa 6 orang pegawai atau 21% responden menyatakan sangat setuju, 20 orang pegawai atau 71% responden menyatakan setuju, 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan tidak setuju

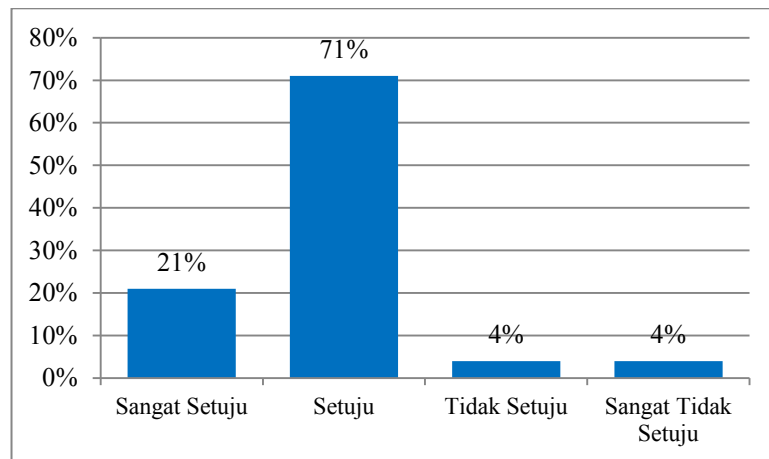
dan 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 26 orang pegawai yang taat kepada perintah agamanya, hal ini menggambarkan bahwa hal ini dapat menggambarkan pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang taat beragama.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 2 orang pegawai, hal ini berarti pegawai beranggapan bahwa pegawai tidak taat kepada perintah agamanya, hal ini menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang tidak taat beragama.

Diagram 4.20

**Tanggapan responden tentang pegawai yang mematuhi
larangan agamanya sendiri**



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 15)

Dari diagram 4.20 dapat diketahui bahwa 6 orang pegawai atau 21% responden menyatakan sangat setuju, 20 orang pegawai atau 71% responden menyatakan setuju, 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 26 orang pegawai patuh terhadap larangan agamanya, berarti pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang patuh dalam beragama.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 2 orang pegawai, hal ini berarti pegawai beranggapan bahwa pegawai tidak patuh terhadap larangan agamanya, hal ini dapat menggambarkan pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang tidak patuh dalam beragama.

4.2.2.2 Budaya Malu

Deskripsi data menjelaskan terkait hasil penelitian yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan teknik analisis data yang relevan baik data kuantitatif maupun data kualitatif. Dalam penelitian ini mengenai “hubungan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang”, Berdasarkan anggapan dasar yang telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya, untuk menganalisis budaya malu (X_2). Kuesioner yang disebar terdiri dari pernyataan yang bersifat positif dengan alternatif jawaban yang disediakan kemudian disusun berdasarkan skala ordinal.

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 28 untuk 28 orang responden ($n=28$) yang terdiri dari 38 pernyataan,

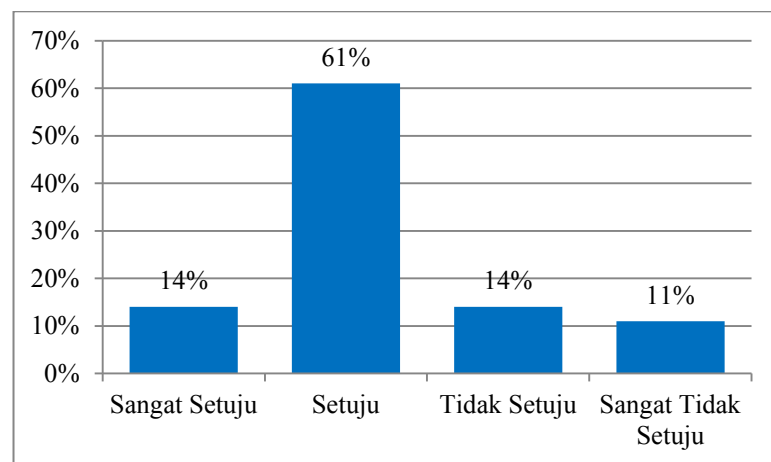
terlebih dahulu dilakukan analisis berdasarkan hasil angket dengan pemberian skor setiap pernyataan positif sebagai berikut :

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) : 4
2. Jawaban S (Setuju) : 3
3. Jawaban TS (Tidak Setuju) : 2
4. Jawaban Sangat Tidak Setuju : 1

Selanjutnya dari data tersebut dilakukan pengujian terhadap tiap-tiap pernyataan dalam kuesioner yang dikenal dengan istilah analisis item, maka diperoleh data variabel X_2 yaitu budaya malu dengan jumlah item 10 pernyataan yang selanjutnya data yang dimaksud kemudian diuji statistik menggunakan rumus *pearson product moment* sehingga didapat data yang valid dengan jumlah 10 item yang diisi oleh 28 responden, dan selanjutnya peneliti tuangkan dalam bentuk grafik berikut ini :

Diagram 4.21

Tanggapan responden tentang pegawai yang tepat waktu pada jam kehadiran di kantor



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 16)

Dari diagram 4.21 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan sangat setuju, 17 orang pegawai atau 61% responden menyatakan setuju, 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang pegawai atau 11% responden menyatakan sangat tidak setuju.

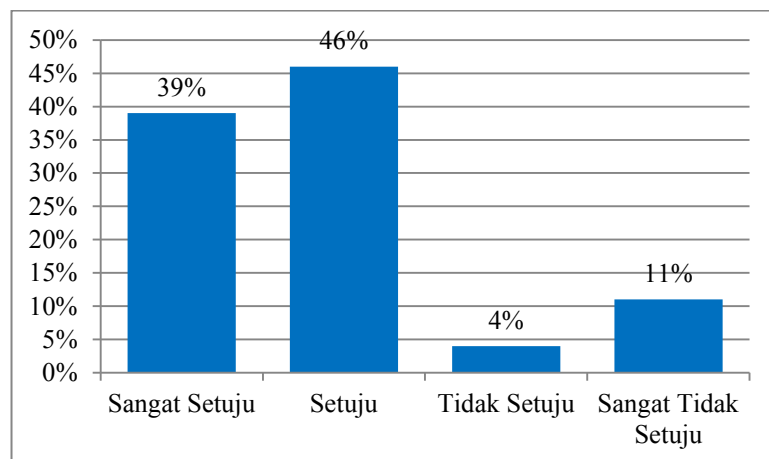
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 21 orang pegawai tepat waktu pada jam kehadiran di kantor, artinya pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten

Tangerang adalah pegawai yang disiplin terhadap jam kehadiran di Kantor.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 7 orang pegawai, hal ini berarti pegawai beranggapan bahwa pegawai tidak tepat waktu pada jam kehadiran di kantor, berarti pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang kurang disiplin terhadap jam kehadiran di Kantor.

Diagram 4.22

Tanggapan responden tentang pegawai yang tepat waktu pada saat jam kerja berlangsung



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 17)

Dari diagram 4.22 dapat diketahui bahwa 11 orang pegawai atau 39% responden menyatakan sangat setuju, 13

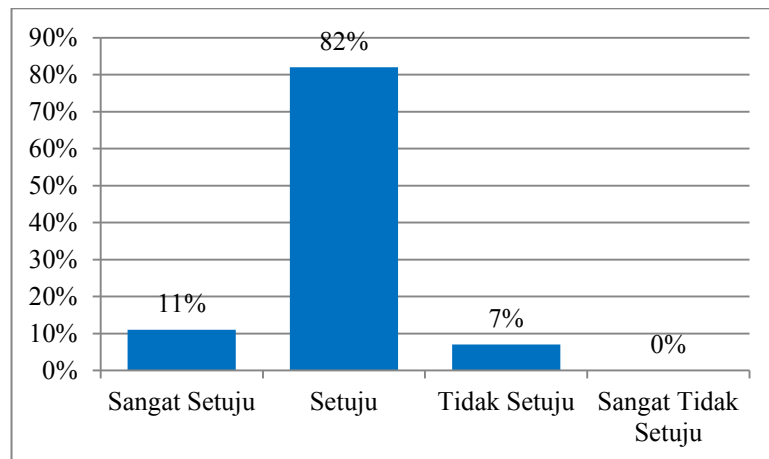
orang pegawai atau 46%) responden menyatakan setuju, 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang pegawai atau 11% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 24 orang pegawai tepat waktu pada jam kerjanya masing-masing, hal ini dapat menjelaskan pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang disiplin terhadap jam masuk kerjanya.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 4 orang pegawai, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang tidak disiplin terhadap jam masuk kerjanya.

Diagram 4.23

Tanggapan responden tentang pegawai yang tepat waktu pada saat jam istirahat tiba



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 18)

Dari diagram 4.23 dapat diketahui bahwa 3 orang pegawai atau 11% responden menyatakan sangat setuju, 14 orang pegawai atau 50% responden menyatakan setuju, 6 orang pegawai atau 21% responden menyatakan tidak setuju dan 5 orang pegawai atau 18% responden menyatakan sangat tidak setuju.

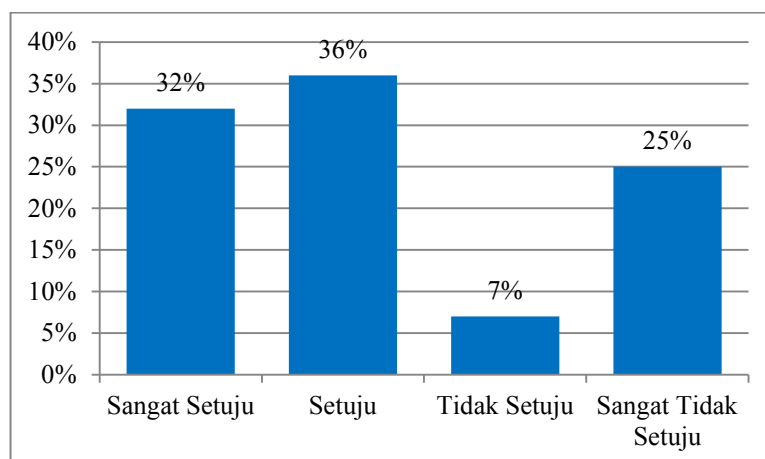
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 17 orang pegawai tepat waktu pada jam istirahatnya masing-masing, mereka beranggapan bahwa jam istirahat adalah waktu yang

terpenting untuk menyegarkan tubuh dan fikiran agar dapat mengembalikan stamina dalam bekerja.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 11 orang pegawai tidak tepat waktu pada jam istirahatnya dengan anggapan ada keperluan mendadak sehingga harus memanfaatkan jam istirahat lebih awal, ada pula pegawai yang beranggapan bahwa pekerjaannya hampir selesai walau jam istirahat tiba.

Diagram 4.24

Tanggapan responden tentang pegawai yang tepat waktu pada jam pulang kantor



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 19)

Dari diagram 4.24 dapat diketahui bahwa 9 orang pegawai atau 32% responden menyatakan sangat setuju, 10

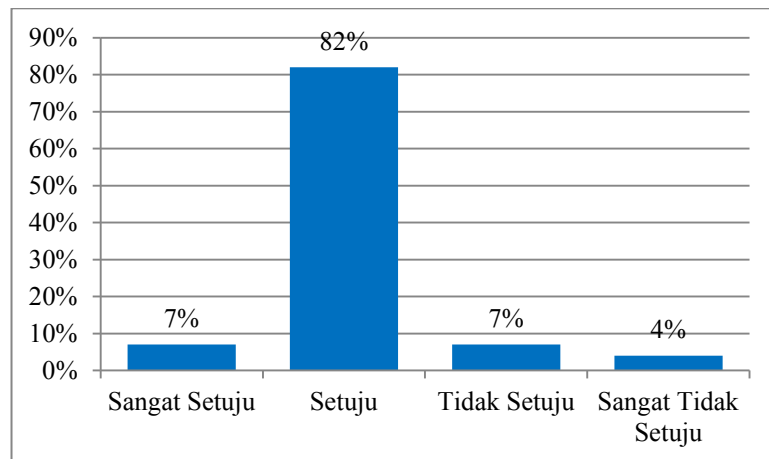
orang pegawai atau 36% responden menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan 7 orang pegawai atau 25% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 19 orang pegawai tepat waktu pada jam pulang kantor. Mereka beranggapan jam pulang kantor menandakan waktu untuk bekerja telah selesai, jadi bila waktunya sudah tiba jam pulang kantor mereka harus segera pulang karena dirumah telah menanti tanggungjawabnya sebagai kepala keluarga bagi laki-laki tetapi bagi wanita tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga telah menanti dirumahnya.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 9 orang pegawai tidak tepat waktu pada jam pulang kantor, ada kalanya mereka lebih pulang awal dengan alasan ada keperluan penting yang mendadak, akan tetapi jarang sekali pegawai yang pulang melebihi jam pulang kantor.

Diagram 4.25

Tanggapan responden tentang pegawai yang meminta izin pada atasan apabila tidak masuk kerja



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 20)

Dari diagram 4.25 dapat diketahui bahwa 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat setuju, 23 orang pegawai atau 82% responden menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

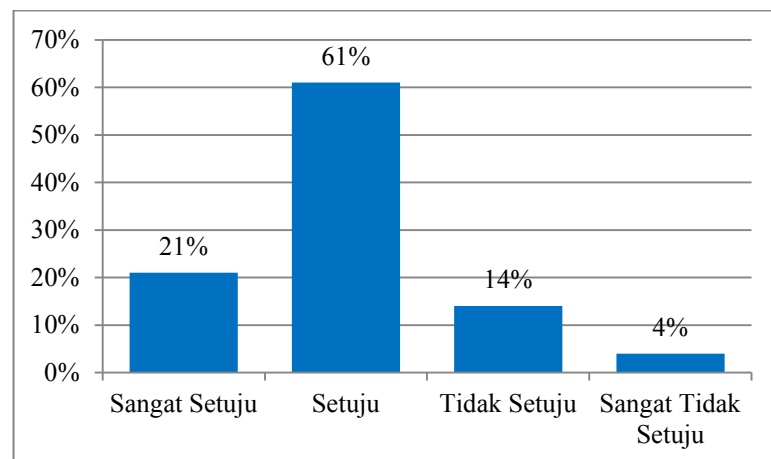
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 25 orang pegawai yang meminta izin pada atasan apabila tidak masuk kerja.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 3

orang pegawai tidak minta izin apabila tidak bekerja, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai yang beranggapan seperti ini bahwa dikemudian hari bisa minta izin atas ketidakhadirannya dikantor kemarin.

Diagram 4.26

Tanggapan responden tentang pegawai yang bekerja dengan program kerja yang jelas



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 21)

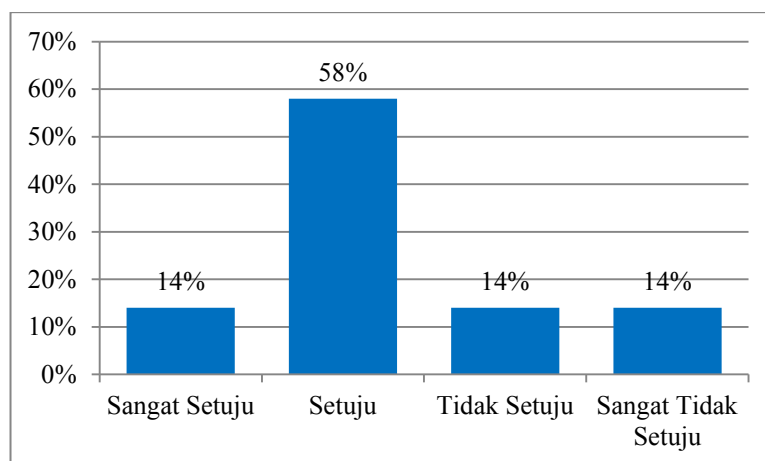
Dari diagram 4.26 dapat diketahui bahwa 6 orang pegawai atau 21% responden menyatakan sangat setuju, 17 orang pegawai atau 61% responden menyatakan setuju, 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 1% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 23 orang pegawai bekerja dengan program kerja yang jelas.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 5 orang pegawai, hal ini berarti bahwa pegawai tidak bekerja dengan program kerja yang jelas, artinya harus ada pembagian tugas lagi untuk para pegawai agar setiap pegawai dapat bekerja sesuai yang diberikannya.

Diagram 4.27

Tanggapan responden tentang pegawai yang bertanggung jawab dengan tugas dan kewajibannya



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 22)

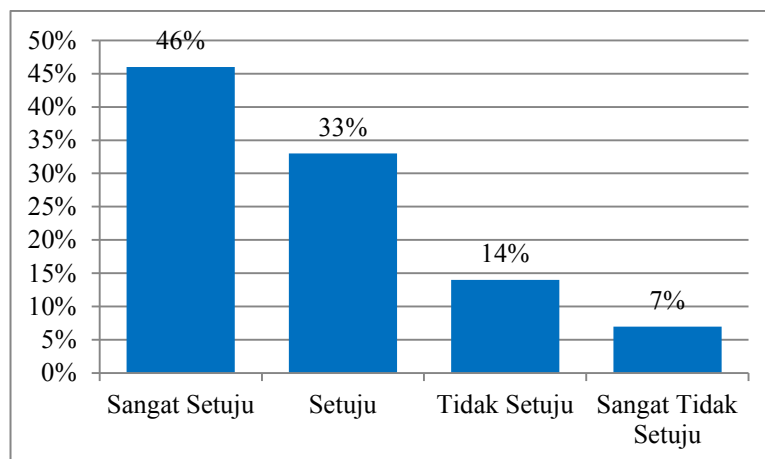
Dari diagram 4.7 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan sangat setuju, 16 orang pegawai atau 57% responden menyatakan setuju, 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan tidak setuju dan 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 20 orang pegawai yang bertanggung jawab dengan tugas dan kewajibannya, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang bertanggungjawab atas tugas dan kewajibannya.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 8 orang pegawai tidak bertanggung jawab dengan tugas dan kewajibannya, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang kurang bertanggungjawab atas tugas dan kewajibannya.

Diagram 4.28

Tanggapan responden tentang pegawai yang dapat memberikan pelayanan dengan cermat dan tepat kepada masyarakat



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 23)

Dari diagram 4.28 dapat diketahui bahwa 13 orang pegawai atau 46% responden menyatakan sangat setuju, 9 orang pegawai atau 32% responden menyatakan setuju, 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

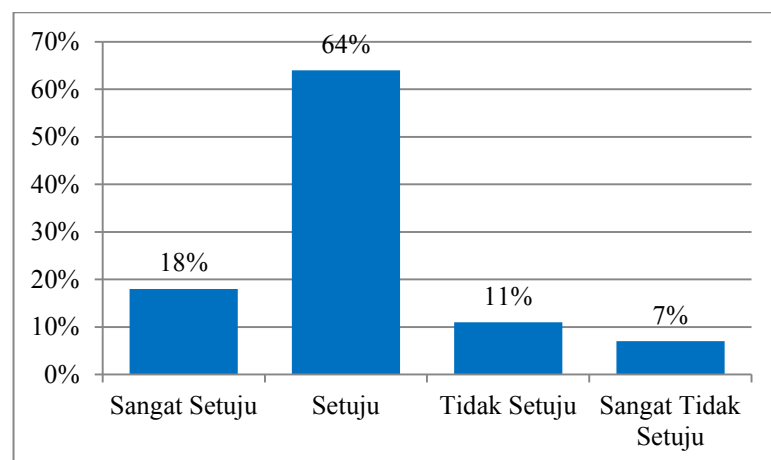
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 22 orang pegawai, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai

yang dapat memberikan pelayanan dengan cermat dan tepat kepada masyarakat.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 6 orang pegawai tidak dapat memberikan pelayanan dengan cermat dan tepat kepada masyarakat.

Diagram 4.29

Tanggapan responden tentang pegawai yang dapat melayani tamu dan tidak membiarkannya menunggu terlalu lama



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 24)

Dari diagram 4.29 dapat diketahui bahwa 5 orang pegawai atau 18% responden menyatakan sangat setuju, 18 orang pegawai atau 64% responden menyatakan setuju, 3 orang pegawai atau 11% responden menyatakan tidak

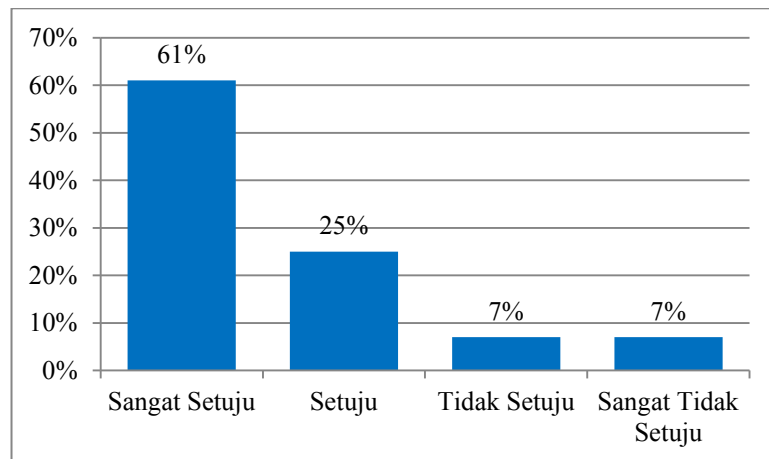
setuju dan 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 23 orang pegawai dapat melayani tamu dan tidak membiarkannya menunggu terlalu lama, pegawai beranggapan bahwa tidak baik membiarkan masyarakat pengguna layanan bila harus membiarkannya menunggu sebab mereka juga memiliki pekerjaan lain yang harus segera diselesaikannya.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 6 orang pegawai, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai tidak dapat melayani tamu dan membiarkannya terlalu lama menunggu.

Diagram 4.30

Tanggapan responden tentang pegawai yang tidak mempersulit masyarakat dalam memberikan pelayanan



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 25)

Dari diagram 4.30 dapat diketahui bahwa 17 orang pegawai atau 61% responden menyatakan sangat setuju, 7 orang pegawai atau 25% responden menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 24 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang tidak mempersulit masyarakat dalam memberikan pelayanan.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 4 orang pegawai yang mempersulit masyarakat dalam memberikan pelayanan. Pegawai beranggapan bahwa ini bukan mempersulit karena pegawai harus mengikuti aturan birokrasi saja yang mungkin menurut awam terlihat mempersulit

4.2.2.3 Profesionalisme

Deskripsi data menjelaskan terkait hasil penelitian yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan teknik analisis data yang relevan baik data kuantitatif maupun data kualitatif. Dalam penelitian ini mengenai “hubungan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang”, berdasarkan anggapan dasar yang telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya, untuk menganalisis profesionalisme pegawai (Y). Kuesioner yang disebar terdiri dari pernyataan yang bersifat positif dengan alternatif jawaban yang disediakan kemudian disusun berdasarkan skala ordinal.

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 28 untuk 28 orang responden (n=28) yang terdiri dari 38 pernyataan,

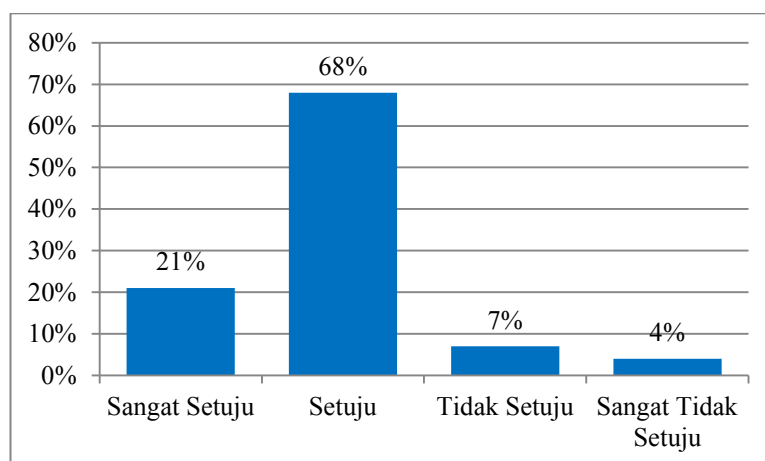
terlebih dahulu dilakukan analisis berdasarkan hasil angket dengan pemberian skor setiap pernyataan positif sebagai berikut :

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) : 4
2. Jawaban S (Setuju) : 3
3. Jawaban TS (Tidak Setuju) : 2
4. Jawaban Sangat Tidak Setuju : 1

Selanjutnya dari data tersebut dilakukan pengujian terhadap tiap-tiap pernyataan dalam kuesioner yang dikenal dengan istilah analisis item, maka diperoleh data variabel Y yaitu profesionalisme dengan jumlah item 13 pernyataan selanjutnya dari item tersebut kemudian diuji statistik dengan menggunakan rumus *pearson product moment* sehingga didapat data yang valid dengan jumlah 13 item yang diisi oleh 28 responden, dan selanjutnya peneliti tuangkan dalam bentuk grafik berikut ini :

Diagram 4.31

Tanggapan responden tentang pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 26)

Dari diagram 4.31 dapat diketahui bahwa 6 orang pegawai atau 21% responden menyatakan sangat setuju, 19 orang pegawai atau 68% responden menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

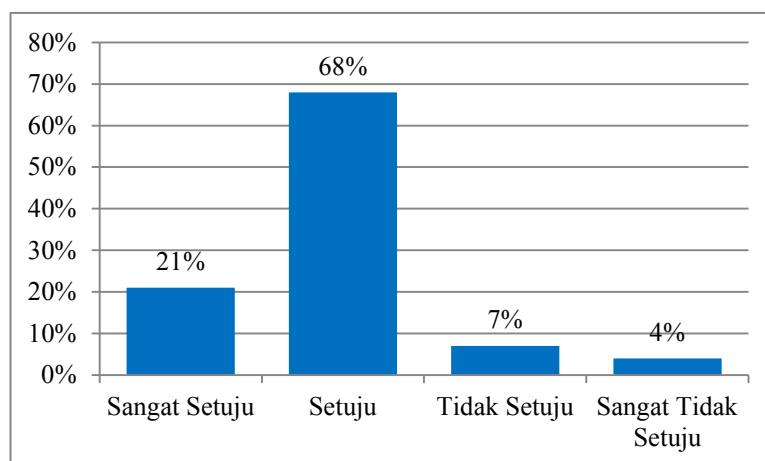
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 25 orang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan

Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang professional.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 3 orang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah tidak professional.

Diagram 4.32

Tanggapan responden tentang pegawai yang bekerja sesuai dengan tupoksinya



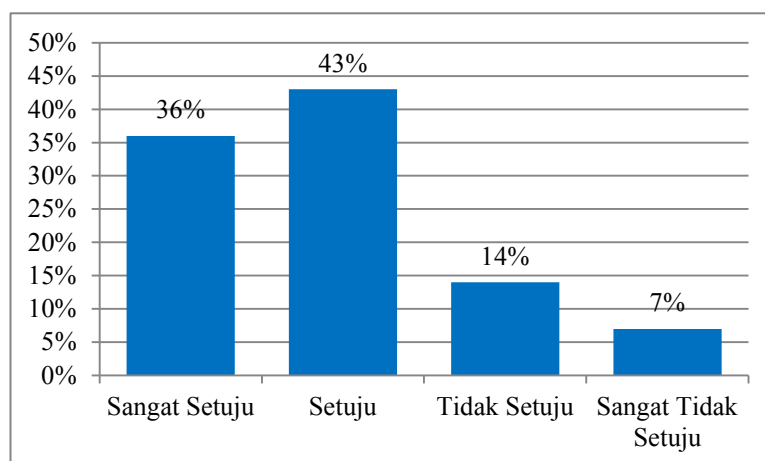
Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 27)

Dari diagram 4.32 dapat diketahui bahwa 6 orang pegawai atau 21% responden menyatakan sangat setuju, 19 orang pegawai atau 68% responden menyatakan setuju, 2

orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 24 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan tupoksinya.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 4 orang pegawai bekerja tidak sesuai dengan tupoksinya, dikarenakan masih belum merata pembagian tugas kepada setiap pegawai dari atasan.

Diagram 4.33**Tanggapan responden tentang pegawai yang mampu bekerja dengan teliti dan rapih**

Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 28)

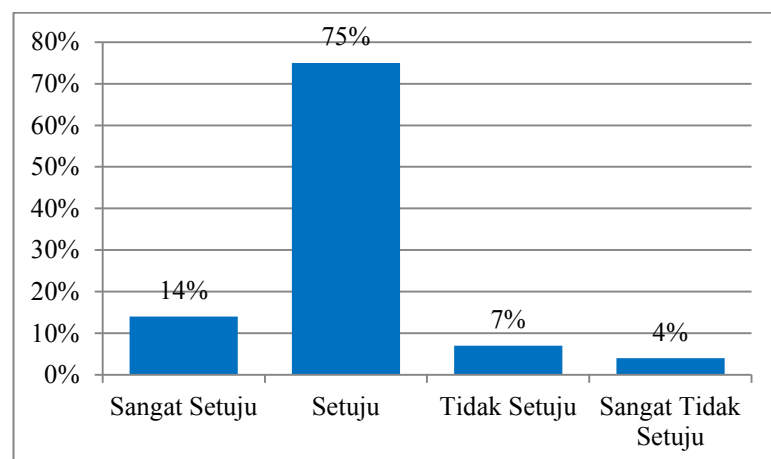
Dari diagram 4.33 dapat diketahui bahwa 10 orang pegawai atau 36% responden menyatakan sangat setuju, 12 orang pegawai atau 43% responden menyatakan setuju, 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 22 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang mampu bekerja dengan teliti dan rapih.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 6 orang pegawai tidak mampu bekerja dengan teliti dan rapih, hal ini dikarenakan pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang belum sesuai antara bidang pekerjaan dengan keahliannya.

Diagram 4.34

Tanggapan responden tentang pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal



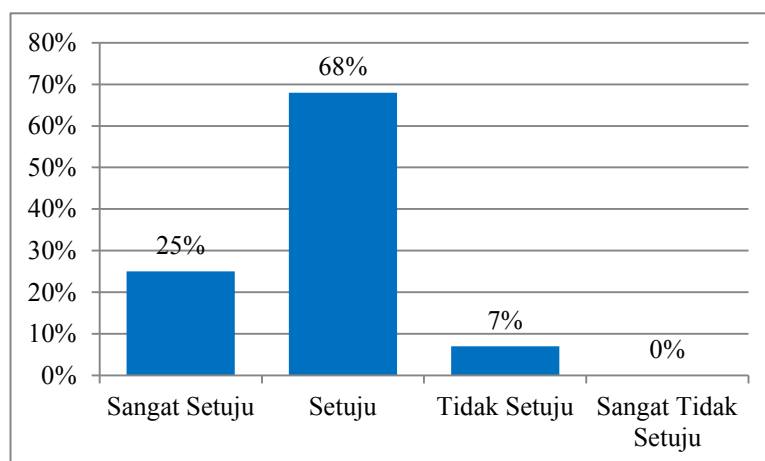
Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 29)

Dari diagram 4.34 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan sangat setuju, 21 orang pegawai 75% responden menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan 1

orang pegawai atau 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 25 orang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 3 orang pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, artinya mereka belum memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya karena mereka menganggap tidak maksimalpun tidak apa-apa asalkan dapat terselesaikan walau sedikit telat selama itu tidak mengganggu hal lainnya.

Diagram 4.35**Tanggapan responden tentang pegawai yang bekerja
sesuai dengan latar belakang pendidikannya**

Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 30)

Dari diagram 4.35 dapat diketahui bahwa 7 orang pegawai atau 25% responden menyatakan sangat setuju, 19 orang pegawai atau 68% responden menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada pegawai atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

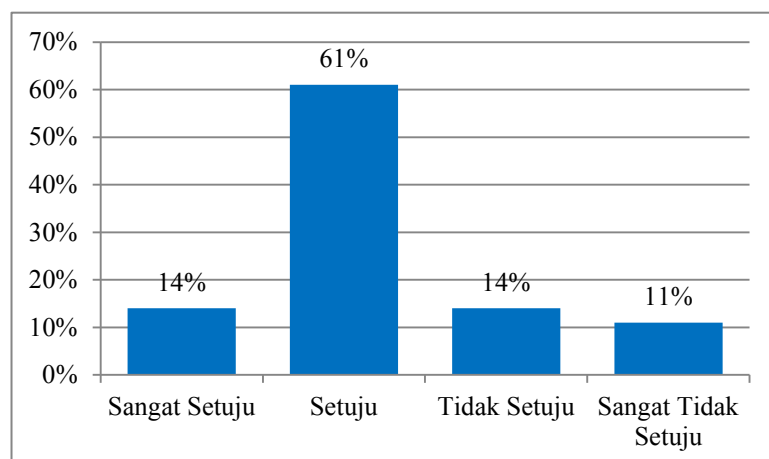
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 26 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang

bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 2 orang pegawai bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Diagram 4.36

Tanggapan responden tentang pegawai yang mampu bekerja dengan ide baru hasil kreatifitasnya sendiri



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 31)

Dari diagram 4.36 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan sangat setuju, 17 orang pegawai atau 61% responden menyatakan setuju, 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan tidak

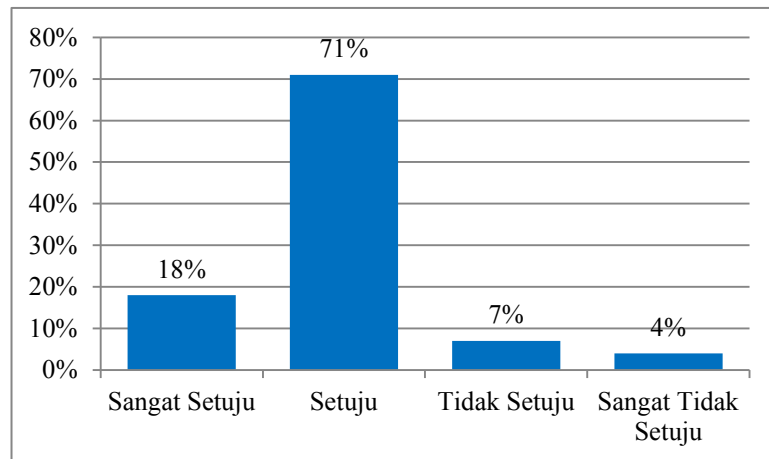
setuju dan 3 orang pegawai atau 11% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 21 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang dapat bekerja dengan ide hasil kreatifitasnya sendiri. Mereka beranggapan bahwa bekerja dengan hasil ide kreatifitas sendiri mereka menikmati pekerjaan itu dan tidak menganggapnya sebagai beban.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 7 orang pegawai tidak dapat bekerja dengan ide hasil kreatifitasnya sendiri, mereka beranggapan bahwa dalam bekerja sudah ada aturan bakunya dari atasan untuk mencapai produktifitas kerja jadi dengan idea tau tidak dengan ide yang terpenting sudah mengikuti aturan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Diagram 4.37

Tanggapan responden tentang pegawai yang dapat bekerja dengan baik berdasarkan keterampilan dan kecakapan kerja yang dimilikinya



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 32)

Dari diagram 4.37 dapat diketahui bahwa 5 orang pegawai atau 18% responden menyatakan sangat setuju, 20 orang pegawai atau 71% responden menyatakan setuju, 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

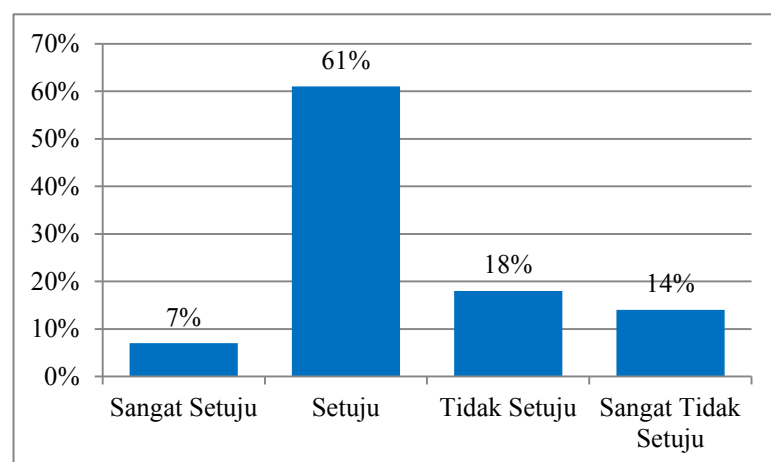
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 25 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang

mampu bekerja dengan keterampilan dan kecakapan kerja yang dimilikinya secara baik untuk menghasilkan produktifitas yang baik.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 3 orang pegawai dengan keterampilan dan kecakapan kerja yang dimilikinya tidak dapat bekerja secara baik.

Diagram 4.38

Tanggapan responden tentang pegawai yang mampu menggunakan cara baru dalam bekerja



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 33)

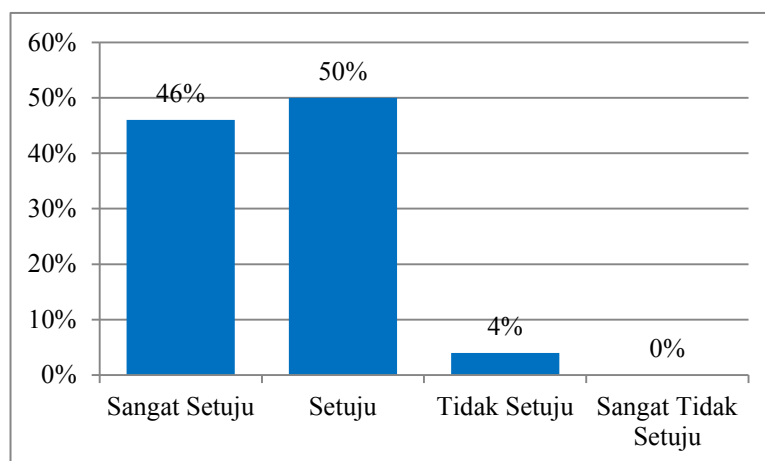
Dari diagram 4.38 dapat diketahui bahwa 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat setuju, 17 orang pegawai atau 61% responden menyatakan setuju, 5 orang pegawai atau 18% responden menyatakan tidak

setuju dan 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatikan menjadi 19 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang mampu menggunakan cara baru dalam bekerja.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 9 orang pegawai tidak mampu menggunakan cara baru dalam bekerja dan mereka beranggapan bahwa mereka masih mengikuti standar lama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena standar lama dianggap masih sesuai dengan aturan yang berlaku.

Diagram 4.39
Tanggapan responden tentang pegawai yang
menggunakan metode kerja baru dalam bekerja agar
memperoleh hasil kerja yang baik



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 34)

Dari diagram 4.39 dapat diketahui bahwa 13 orang pegawai atau 46% responden menyatakan sangat setuju, 14 orang pegawai atau 50% responden menyatakan setuju, 1 orang pegawai atau 4% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada pegawai atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

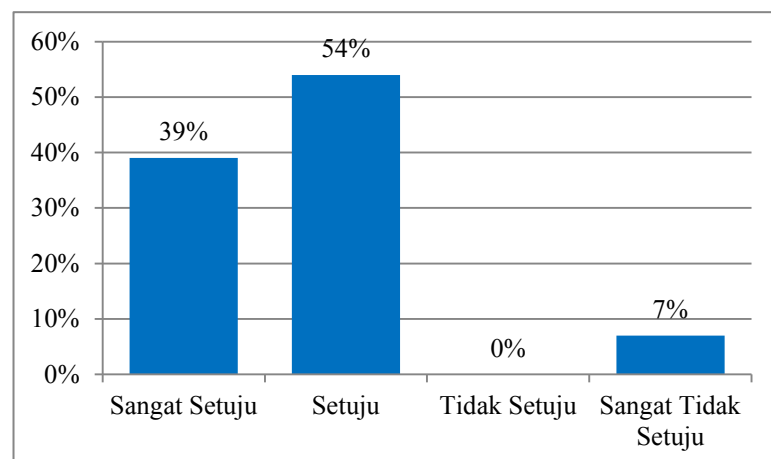
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 27 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang

termasuk menggunakan metode kerja baru dalam tugas agar memperoleh hasil kerja yang baik, mereka beranggapan hal ini dilakukan untuk meningkatkan mutu kearah yang lebih baik lagi.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 1 orang pegawai tidak menggunakan metode kerja baru dalam tugas agar memperoleh hasil kerja yang baik, dengan anggapan masih ada standar operasional kerja yang lebih baku.

Diagram 4.40

Tanggapan responden tentang pegawai yang mampu mengenali kebutuhan masyarakat dalam bertugas



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 35)

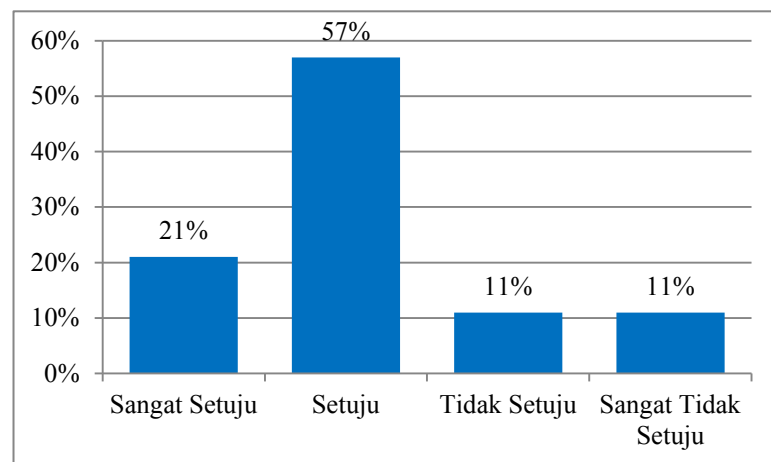
Dari diagram 4.40 dapat diketahui bahwa 11 orang pegawai atau 39% responden menyatakan sangat setuju, 15 orang pegawai atau 54% responden menyatakan setuju, tidak ada pegawai atau 0% responden menyatakan tidak setuju dan tidak 2 orang pegawai atau 7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 26 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang mampu mengenali kebutuhan masyarakat dalam bertugas dan termasuk pegawai yang peka terhadap kebutuhan masyarakat.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 2 orang pegawai tidak mampu mengenali kebutuhan masyarakat dalam bertugas dengan anggapan masih disibukan dengan pekerjaannya.

Diagram 4.41

Tanggapan responden tentang pegawai yang tanggap dengan aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat



Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 36)

Dari diagram 4.41 dapat diketahui bahwa 6 orang pegawai atau 21% responden menyatakan sangat setuju, 16 orang pegawai atau 57% responden menyatakan setuju, 3 orang pegawai atau 11% responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang pegawai atau 11% responden menyatakan sangat tidak setuju.

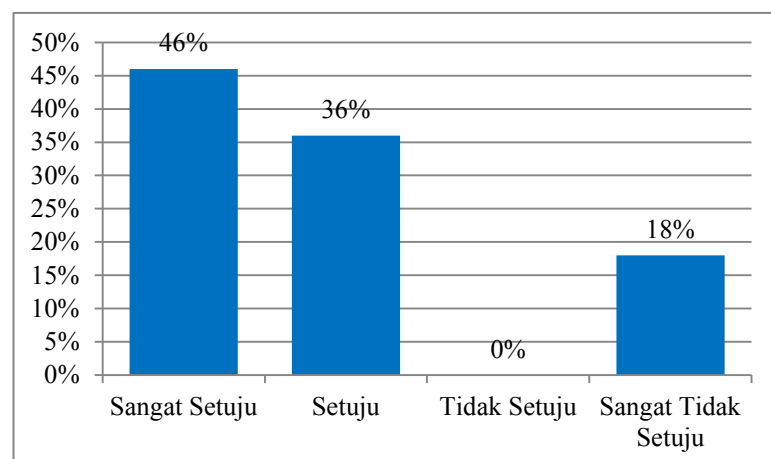
Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 22 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang

tanggap dengan aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 6 orang pegawai tidak tanggap dengan aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat, dan mereka yang tidak tanggap menganggap aspirasi masyarakat tidak terlalu penting sehingga tidak perlu ditanggapi.

Diagram 4.42

Tanggapan responden tentang pegawai yang tanggap dalam mengerjakan tugasnya



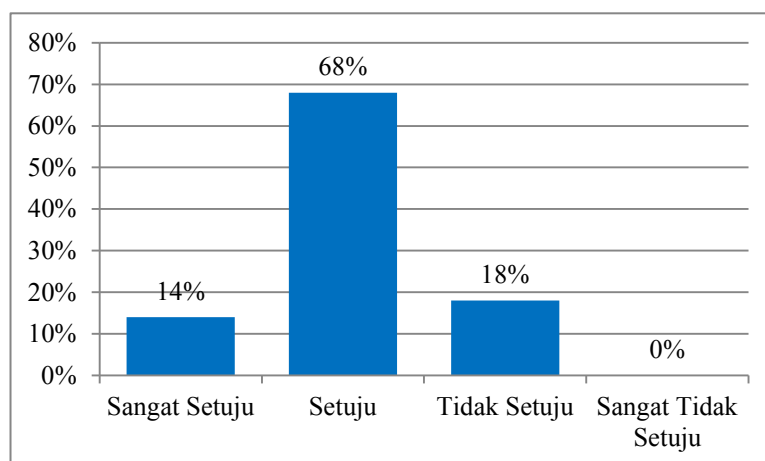
Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 37)

Dari diagram 4.42 dapat diketahui bahwa 13 orang pegawai atau 46% responden menyatakan sangat setuju, 10 orang pegawai atau 36% responden menyatakan setuju,

tidak ada pegawai atau 0% responden menyatakan tidak setuju dan 5 orang pegawai atau 18% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 23 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang tanggap dalam mengerjakan tugasnya dan tidak menunda nunda pekerjaannya sehingga tidak menumpuk.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatifkan menjadi 5 orang pegawai tidak tanggap dalam mengerjakan tugas, mereka beranggapan bahwa pekerjaannya bisa diselesaikan nanti saja karena menganggapnya terlalu mudah dan dirapel dengan pekerjaan lainnya sehingga dapat dikerjakan dilain waktu.

Diagram 4.43**Tanggapan responden tentang pegawai yang mampu menanggapi tuntutan baru dari masyarakat**

Sumber: Data hasil penelitian lapangan 2014 (pertanyaan no. 38)

Dari diagram 4.43 dapat diketahui bahwa 4 orang pegawai atau 14% responden menyatakan sangat setuju, 19 orang pegawai atau 68% responden menyatakan setuju, 5 orang pegawai atau 18% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada pegawai atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju apabila dikumulatifkan menjadi 23 orang, hal ini dapat menjelaskan bahwa pegawai pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah pegawai yang mampu menanggapi tuntutan baru dari masyarakat.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila dikumulatikan menjadi 5 orang pegawai tidak mampu menanggapi tuntutan baru dari masyarakat. Mereka yang beranggapan seperti bahwa sudah terlalu banyak tuntutan dari masyarakat artinya belum selesai tuntutan yang satu sudah datang kembali tuntutan yang lainnya sehingga membuat pegawai mengambil sikap tutup telinga.

4.3 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diawal penelitian, selanjutnya rumusan masalah tersebut dijawab dengan hipotesis melalui penghitungan statistik dari data yang terkumpul. Pengujian statistik ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian yang telah dihipotesiskan, dalam pengujian hipotesis ini peneliti melakukan uji koefisien korelasi *pearson product moment*, uji korelasi ganda, uji determinasi dan dilanjutkan dengan analisis regresi ganda.

4.4 Pengujian persyaratan statistik

4.4.1 Uji Validitas

Suatu data hasil penelitian dapat diuji melalui tahapan yang merupakan uji validitas data, dan menurut Pariani dalam (Sutinah & suyanto, 2006: 83) validitas data adalah “relevan atau tidaknya

pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian". Beliau juga menambahkan tiga hal penting yang harus dipenuhi dalam menentukan validitas diantaranya yaitu: kriteria pengukuran harus relevan, isi pengukuran yang harus relevan, dan cara pengukuran juga haruslah relevan. Dengan menggunakan rumus *product moment* berikut ini:

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

Keterangan :

r_{xy} = Angka indeks korelasi product moment

X = Jumlah Skor X

Y = Jumlah Skor Y

XY = Jumlah Perkalian X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Banyaknya sampel

Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{table}$ telah ditentukan sebesar 0,388 dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 responden dengan cara menentukan nilai df yaitu dengan cara perhitungan $df = N - 2$. Dari pengujian di atas maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Etika moralitas (X₁)

No	Pernyataan	Nilai r	r _{tabel}	Kesimpulan
1.	Rekan kerja saya selalu menghormati saya	0.702	0.388	Valid
2.	Rekan kerja saya berpakaian rapi saat melaksanakan tugas sehari-hari	0.637	0.388	Valid
3.	Rekan kerja saya dapat memberikan perasaan senang kepada masyarakat pada saat pelayanan sedang berlangsung	0.632	0.388	Valid
4.	Rekan kerja saya dapat memberikan kesenangan kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan	0.564	0.388	Valid
5.	Dengan perasaan bathin yang saya miliki saya dapat melihat kebaikan terhadap apa yang akan saya lakukan kepada masyarakat	0.459	0.388	Valid
6.	Saya berbuat baik karena saya mentaati peraturan	0.540	0.388	Valid
7.	Rekan kerja saya yang berprestasi layak diberi penghargaan	0.468	0.388	Valid
8.	Saya merasa rekan kerja saya yang mangkir layak diberi sanksi yang berlaku	0.602	0.388	Valid
9.	Rekan kerja saya memiliki hati nurani yang baik dalam bertugas	0.631	0.388	Valid
10.	Rekan kerja saya berbuat baik karena lingkungan kerja yang baik	0.116	0.388	Tdk Valid
11.	Saya berbuat baik dalam bekerja sesuai dengan latar	0.544	0.388	Valid

	belakang ilmu pengetahuan yang saya miliki			
12.	Latar belakang pengalaman saya membuat saya melakukan kebaikan disetiap hal dalam bekerja	0.392	0.388	Valid
13.	Rekan kerja saya mengedepankan pribadi yang baik dalam bertugas	0.455	0.388	Valid
14.	Rekan kerja saya mentaati perintah agamanya sendiri	0.327	0.388	Tdk Valid
15.	Rekan kerja saya mematuhi larangan agamanya sendiri	0.535	0.388	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dari 15 (lima belas) item pernyataan dapat diketahui bahwa sebanyak 13 (tiga belas) item pernyataan variabel etika moralitas (X_1) dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yang didapat yaitu nilai $r_{tabel} = 0,388$ dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05), dan terdapat 2 (dua) item pernyataan yang tidak valid karena memiliki r_{hitung} yang lebih kecil dari r_{tabel} yang didapat yaitu nilai $r_{tabel} = 0,388$ dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan validitas maka 2 (dua) item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam pengujian selanjutnya sedangkan 13 (tiga belas) item yang valid dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Budaya Malu (X₂)

No	Pernyataan	Nilai r	r tabel	Kesimpulan
16.	Rekan kerja saya selalu tepat waktu pada jam kehadiran dikantor	0.452	0,388	Valid
17.	Rekan kerja saya selalu tepat waktu pada saat jam kerja berlangsung	0.442	0,388	Valid
18.	Rekan kerja saya selalu tepat waktu pada jam istirahat tiba	0.492	0,388	Valid
19.	Rekan kerja saya selalu tepat waktu pada jam pulang kantor	0.496	0,388	Valid
20.	Rekan kerja saya meminta izin pada atasan apabila tidak masuk kerja	0.586	0,388	Valid
21.	Rekan kerja saya bekerja dengan program yang jelas	0.405	0,388	Valid
22.	Rekan kerja saya bertanggungjawab dengan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai	0.505	0,388	Valid
23.	Rekan kerja saya dapat memberikan pelayanan dengan cermat dan tepat kepada masyarakat	0.488	0,388	Valid
24.	Rekan kerja saya dapat melayani tamu dan tidak dibiarkannya menunggu terlalu lama	0.420	0,388	Valid
25.	Rekan kerja saya tidak mempersulit masyarakat dalam memberikan pelayanan	0.564	0,388	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh item variabel budaya malu (X₂) sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yang didapat yaitu nilai

$r_{\text{tabel}} = 0,388$ dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item yang ada dalam variabel budaya malu (X_2) memiliki nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Profesionalisme (Y)

No	Pernyataan	Nilai r	r_{tabel}	Kesimpulan
26.	Rekan kerja saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0.455	0,388	Valid
27.	Rekan kerja saya bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing	0.608	0,388	Valid
28.	Rekan kerja saya mampu bekerja dengan teliti dan rapih	0.423	0,388	Valid
29.	Rekan kerja saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	0.466	0,388	Valid
30.	Saya bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	0.377	0,388	Tdk Valid
31.	Rekan kerja saya dapat bekerja dengan ide baru hasil kreatifitasnya sendiri	0.385	0,388	Tdk Valid
32.	Rekan kerja saya dapat bekerja secara baik dengan keterampilan dan kecakapan kerja yang dimilikinya	0.335	0,388	Tdk Valid
33.	Rekan kerja saya mampu menggunakan cara baru dalam bekerja	0.744	0,388	Valid
34.	saya menggunakan metode kerja baru dalam bekerja agar memperoleh hasil kerja yang baik	0.412	0,388	Valid
35.	Rekan kerja saya mampu	0.448	0,388	Valid

	mengenali kebutuhan masyarakat dalam bertugas			
36.	Rekan kerja saya tanggap dengan aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat	0.553	0,388	Valid
37.	Rekan kerja saya tanggap dalam mengerjakan tugasnya masing-masing	0.391	0,388	Valid
38.	Rekan kerja saya mampu menanggapi tuntutan baru dari masyarakat	1.912	0,388	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui dari 13 (tiga belas) item pernyataan dapat diketahui bahwa sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan variabel profesionalisme (Y) dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yang didapat yaitu nilai $r_{tabel} = 0,388$ dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05), dan terdapat 3 (tiga) item pernyataan yang tidak valid karena memiliki r_{hitung} yang lebih kecil dari r_{tabel} yang didapat yaitu nilai $r_{tabel} = 0,388$ dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan validitas maka 3 (tiga) item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam pengujian selanjutnya sedangkan 13 (tiga belas) item yang valid dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bila datanya terdistribusi normal disyaratkan menggunakan uji parametrik, jika distribusi datanya tidak normal maka disarankan untuk menggunakan uji non parametrik. Data yang baik atau layak adalah data yang memiliki distribusi normal.

Tabel 4.7

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
EtikaMoralitas	.127	28	.200*	.952	28	.221
BudayaMalu	.098	28	.200*	.951	28	.206
Profesionalisme	.189	28	.012	.903	28	.014

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.7 uji normalitas hasil pernghitungan SPSS 16.0, untuk menyatakan apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien *Asymp.Sig.* atau *P-Value* dengan taraf signifikan 0,05 (taraf signifikan). Apabila *p-value* lebih besar dari

0,05 (taraf signifikan) yang berarti tidak signifikan, maka memiliki makna bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Sebaliknya apabila *p-value* lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan, maka memiliki makna bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan pada tabel diatas, analisis peneliti menunjukkan bahwa *P-value* > 0,05, yaitu 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dengan demikian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai alpha pada output pengolahan data SPSS 16.0 dengan nilai r_{tabel} . Pengukuran reliabilitas instrument diperoleh dari hasil uji coba instrument terhadap 28 responden. Hasil perhitungan reliabilitas seluruh pernyataan dalam instrument dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8**Perbandingan nilai alpha dengan r_{table}**

Nama Variabel	Nilai Alpha	nilai r_{table}	Kesimpulan
Etika Moralitas	0,853	0,388	Reliabel
Budaya Malu	0,721	0,388	Reliabel
Profesionalisme	0,705	0,388	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.8 didapat indeks reliabilitas dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,388 (nilai r_{table} taraf signifikansi 5% pada $df = n-2$), yang berarti bahwa instrument tersebut reliabel. Dengan demikian instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat diandalkan dan responden cukup konsisten dalam menjawab pernyataan pada instrument.

4.4.4 Analisis Korelasi

4.4.4.1 Uji Koefisien Korelasi *Person Product Moment*

Uji koefisien korelasi *person product moment* bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel X_1 terhadap Y , Variabel X_2 terhadap Y , variable X_1 dan X_2 terhadap Y .

Tabel 4.9
Nilai Uji Korelasi Person product moment

		Correlations		
		Etika Moralitas	Budaya Malu	Profesionalisme
EtikaMoralitas	Pearson Correlation	1	.744**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	28	28	28
BudayaMalu	Pearson Correlation	.744**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	28	28	28
Profesionalisme	Pearson Correlation	.683**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	28	28	28

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

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat diinterpretasikan nilai hasil uji koefisien korelasi *Pearson Product Moment* X_1 terhadap Y sebesar 0,683 dengan *p-value* sebesar 0,00, X_2 terhadap Y sebesar 0,757 dengan *p-value* sebesar 0,00 dan X_1 terhadap X_2 sebesar 0,744 dengan *p-value* sebesar 0,00. Untuk menentukan apakah koefisien korelasi dengan besaran tersebut memiliki keberartian (uji signifikansi) atau tidak dengan membandingkan r_{tabel} atau dengan membandingkan koefisien *p-value* dengan tara signifikansi ($\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,00$).

Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan signifikan. Sedangkan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka dinyatakan tidak signifikan.

Hal ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan *p-value*. Apabila *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan signifikan. Sedangkan apabila *p-value* lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan.

Dengan jumlah data sebanyak 28 ($n=28$), maka diperoleh r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,683 > 0,388$, $0,757 > 0,388$ dan $0,744 > 0,388$) dengan demikian dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi dengan besaran tersebut adalah signifikan.

Sedangkan apabila kita menggunakan koefisien *p-value*, maka diperoleh koefisien sebesar 0,00. Karena *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka hal ini dinyatakan koefisien korelasi dengan nilai besaran tersebut memiliki nilai “Kuat” dengan dibuktikan pada tabel 4.2.4.1.2 berikut ini:

Tabel 4.10

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai (Skor)	Kesimpulan
Antara 0,00 – 0,199	Sangat Rendah
Antara 0,20 – 0,399	Rendah
Antara 0,40 – 0,599	Sedang
Antara 0,60 – 0,799	Kuat
Antara 0,80 – 1,000	Sangat Kuat

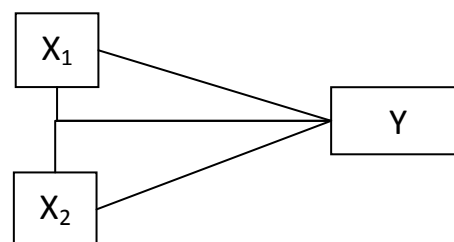
Sumber: Sugiyono, 2008 : 184

4.4.4.2 Korelasi Ganda

Untuk menguji korelasi linier antara satu variabel depeden Y (profesionalisme) dengan variabel independen X_1 (etika moralitas) dan variabel independen X_2 (budaya malu), dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2

Korelasi Ganda



Dengan Menggunakan rumus

$$R_{y.12} = \frac{r_{y.1}^2 + r_{y.2}^2 - 2 r_{y.1} r_{y.2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}$$

Keterangan:

$R_{y.12}$ = Korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y

$r_{y.1}$ = Korelasi antara X_1 dengan Y

$r_{y.2}$ = Korelasi antara X_2 dengan Y

r_{12} = Korelasi antara X_1 dengan X_2

Langkah pertama dalam melakukan pengujian korelasi ganda dengan menghitung koefisien koelasi sederhana. Perhitungan korelasi sederhana untuk X_1 dengan Y sebagai berikut dengan menggunakan SPSS 16.0:

Tabel 4.11

Korelasi sederhana X_1 dengan Y

		Correlations	
		EtikaMoralitas	Profesionalisme
EtikaMoralitas	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	28	28
Profesionalisme	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	28	28

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

Dari hasil perhitungan pengolahan data melalui SPSS 16.0 tersebut diperoleh besarnya koefisien korelasi X_1 terhadap Y adalah 0,683

Tabel 4.12

Korelasi sederhana X_2 dengan Y

		Correlations	
		BudayaMalu	Profesionalisme
BudayaMalu	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	28	28
Profesionalisme	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	28	28

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

Dari hasil perhitungan pengolahan data melalui SPSS 16.0 tersebut diperoleh besarnya koefisien korelasi X_2 terhadap Y adalah 0,757

Tabel 4.13

Korelasi sederhana X_1 dengan X_2

		Correlations	
		EtikaMoralitas	Profesionalisme
Etika Moralitas	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	28	28
Budaya Malu	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	28	28

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

Dari hasil perhitungan pengolahan data melalui SPSS 16.0 tersebut diperoleh besarnya koefisien korelasi antara X_1 dengan X_2 terhadap Y adalah 0,744

Selanjutnya untuk mencari atau menentukan korelasi ganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{y.12} = \frac{r_{y.1}^2 + r_{y.2}^2 - 2 r_{y.1} r_{y.2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}$$

$$R_{y.12} = \frac{0,683^2 + 0,757^2 - 2 \cdot 0,683 \cdot 0,757 \cdot 0,744}{1 - 0,744^2}$$

$$R_{y.12} = \frac{1,039 - 0,769}{1 - 0,553}$$

$$R_{y.12} = \overline{0,604}$$

$$R_{y.12} = 0,768$$

Perhitungan manual dengan rumus tersebut hasilnya sama dengan hasil pengolahan melalui SPSS 16.0 yang diperoleh besarnya koefisien korelasi X_2 terhadap Y adalah 0,768.

Sebelum digunakan dalam mengambil kesimpulan, maka koefisien korelasi ganda tersebut terlebih dahulu diuji signifikansinya dengan uji F yang selanjutnya diperoleh F_{hitung} nya dengan cara perhitungan manual.

Untuk menyatakan signifikansi koefisien korelasi ganda, dilakukan dengan rumus pengujian F , yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / m}{(1 - R^2) / (n - m - 1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

n : Jumlah data (sampel)

m : Jumlah Variabel Bebas (Independen)

$$F = \frac{R^2 / m}{(1 - R^2) / (n - m - 1)}$$

$$F = \frac{0,768^2 / 2}{(1 - (0,768)^2) / (28 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,590 / 2}{(1 - 0,590) / (25)}$$

$$F = \frac{0,590/2}{0,410/25}$$

$$F = \frac{0,295}{0,0164}$$

$$F = 17,99$$

Dari perhitungan rumus diatas diperoleh diperoleh besaran nilai F_{hitung} nya adalah 17,99. Untuk menentukan signifikan atau tidaknya koefisien F_{hitung} maka dilakukan perbandingan antara F_{tabel} dengan F_{hitung} yang didasarkan pada dk (derajat kebebasan) = 2 dan 25 (2 = jumlah variabel bebas dan 25 = $n - 2 - 1$ pada penelitian ini $n = 28$ responden) dan besarnya F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 3,39 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 5,57.

Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($17,99 > 3,39$), disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika moralitas (X_1) dan Budaya Malu (X_2) secara bersama-sama terhadap Profesionalisme Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Pakuhaji.

4.4.4.3 Uji Determinasi

Untuk menghitung besarnya hubungan variabel Etika moralitas (X_1) dengan variabel profesionalisme (Y) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien

determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Nilai Uji koefisien determinasi
X₁ dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.466	3.52934

a. Predictors: (Constant), BudayaMalu, EtikaMoralitas

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,683^2 \times 100\% \\ &= 46,6\% \end{aligned}$$

Hasil dari tabel ditampilkan nilai R = 0,683 dan koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar 0,466 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi yaitu R = 0,683). Hal ini menjelaskan pengertian bahwa profesionalisme pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 46,6% oleh etika moralitas (X₁) sedangkan sisanya sebesar (100% - 46,6% = 53,4%) ditentukan oleh faktor lainnya diluar etika moralitas.

Untuk menghitung hubungan variabel X₂ dengan Y dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang

ditemukan jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Nilai Uji koefisien determinasi
X₂ dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.557	3.15618

a. Predictors: (Constant), BudayaMalu, EtikaMoralitas

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,757^2 \times 100\% \\ &= 57,3\% \end{aligned}$$

Hasil dari tabel ditampilkan nilai R = 0,757 dan koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar 0,573 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi yaitu R = 0,757). Hal ini menjelaskan pengertian bahwa profesionalisme pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 57,3% oleh budaya malu (X₂) sedangkan sisanya sebesar (100% - 57,3% = 42,7%) ditentukan oleh faktor lainnya diluar budaya malu.

Untuk menghitung hubungan variabel X₁ dan X₂ dengan Y dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan

koefisien yang ditemukan jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Nilai Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 secara
bersama-sama terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.574	3.09503

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,768^2 \times 100\% \\ &= 59,0\% \end{aligned}$$

Hasil dari tabel ditampilkan nilai $R = 0,768$ dan koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar $0,590$ (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi yaitu $R = 0,768$). Hal ini menjelaskan pengertian bahwa profesionalisme pegawai (Y) dipengaruhi sebesar $59,0\%$ oleh etika moralitas (X_1) dan budaya malu (X_2) sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,0\% = 41,0\%)$ ditentukan oleh faktor lainnya diluar etika moralitas (X_1) dan budaya malu (X_2).

4.4.4.4 Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana. Dalam analisis linier sederhana hanya terdapat satu variabel prediktor (independen), namun dalam regresi linier ganda terdapat lebih dari satu variabel prediktor, baik itu dua, tiga atau lebih tergantung dari banyaknya variabel prediktor yang dimiliki dalam permasalahan penelitian. Dalam skripsi ini terdapat dua variabel prediktor yaitu etika moralitas (X_1) dan budaya malu (X_2).

Berikut adalah hasil perhitungan uji regresi ganda dengan menggunakan bantuan SPSS 16.00 dan *output* nya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Uji Regresi Ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.609	4.459		1.034	.311
EtikaMoralitas	.234	.165	.368	1.423	.167
BudayaMalu	.564	.190	.558	2.965	.007

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Berdasarkan tabel diatas kolom *Understandardized Coefficient* dengan sub kolom **B** merupakan koefisien yang menunjukkan harga constant b_0 , harga b_1 , dan b_2 . Dari ketiga koefisien ini kemudian dimasukan dalam persamaan $\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$ sehingga persamaan regresi menjadi:

$$\hat{Y} = 4,609 + 0,234 + 0,564$$

Selanjutnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen dilakukan pengujian keberartian dengan uji t.

Untuk variabele etika moralitas (X_1) diperoleh koefisien t_{hitung} 1,432 dengan *P-value* 0,167, sedangkan variable budaya malu (X_2) diperoleh koefisien t_{hitung} sebesar 2,965 dengan *P-value* 0.007.

4.4.5 Hipotesis Statistik

1. $H_0 : \rho = 0$; Tidak terdapat hubungan antara etika moralitas terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.
 $H_a : \rho \neq 0$; Terdapat pengaruh antara etika moralitas terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.
2. $H_0 : \rho = 0$; Tidak terdapat hubungan antara budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

$H_a : \rho \neq 0$; Terdapat hubungan antara budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

3. $H_o : \rho = 0$; Tidak terdapat pengaruh antara etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

$H_a : \rho \neq 0$; Terdapat pengaruh antara etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

4.5 Interpretasi hasil penelitian

Pengertian interpretasi dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah pemberian kesan, pendapat, atau pandangan teoritis terhadap sesuatu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Kemudian peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang dengan responden sebanyak 28 orang yang merupakan jumlah pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Peneliti mencoba menginterpretasikan data hasil temuan lapangan mengenai pengaruh etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dibahas di bab satu, maka perumusan masalah yang dibuat oleh peneliti adalah apakah terdapat hubungan antara etika moralitas terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang? apakah terdapat hubungan antara budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang? apakah terdapat hubungan antara etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang?

Berdasarkan data yang dihimpun oleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan perhitungan dengan menjumlahkan nilai yang ada dalam kuesioner yang kemudian dibagi kedalam variabel masing-masing, yaitu untuk pernyataan 1 sampai pernyataan 15 akan tetapi yang digunakan dalam perhitungan data hanya 13 item karena 2 dari item pernyataan tidak valid sehingga tidak dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya (Variabel X_1) dan pernyataan 16 sampai pernyataan 25 (Variabel X_2) dan pernyataan 27 sampai pernyataan 38 akan tetapi yang digunakan hanya 10 item saja karena 3 item lainnya tidak valid sehingga yang tidak valid tersebut tidak dapat digunakan dalam perhitungan data selanjutnya (Variabel Y), maka peneliti melakukan perhitungan nilai rata-rata pada setiap masing-masing variabel.

Tabel 4.18**Nilai Rata-rata (*mean*)****Descriptive Statistics**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
EtikaMoralitas	28	19.00	30.00	49.00	39.6429	1.02381	5.41749
BudayaMalu	28	16.00	20.00	36.00	29.3929	.88691	4.69309
Profesionalisme	28	17.00	19.00	36.00	30.4643	.89603	4.74132
Valid N (listwise)	28						

Data yang telah dihimpun dan dihitung menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) etika moralitas sebesar 39.6429, selanjutnya diperoleh nilai rata-rata budaya malu sebesar 29.3929, selanjutnya diperoleh nilai rata-rata profesionalisme sebesar 30.4643. Dengan mengetahui nilai minimum pada setiap variabel, maka akan diperoleh range ketiganya untuk dapat membantu mengklasifikasikan penilaian terhadap variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y.

Berdasarkan perhitungan peneliti melalui SPSS 16.0, diperoleh nilai minimum dan maksimum pada variabel X_1 masing-masing 30 dan 49, dengan *range* sebesar 19, pada variabel X_2 masing-masing 20 dan 36, dengan *range* sebesar 16, pada variabel Y masing-masing 19 dan 36, dengan *range* sebesar 17.

Untuk menjawab rumusan masalah ini, dapat dilihat dari perhitungan dengan menentukan hasil rata-rata skor data hasil penelitian. Selanjutnya berdasarkan pada penelitian dan pengujian nilai hipotesis

kemudian selanjutnya diketahui besaran nilai pengaruh antara etika moralitas (variabel X_1) dan budaya malu (variabel X_2) terhadap Profesionalisme (variabel Y) yang didapat dari uji korelasi ganda sebesar 0,768 atau yang didapat dari uji determinasi sebesar 59,0%. Selain pada tahapan uji hipotesis didapat nilai F_{hitung} sebesar 17,99 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,39 maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($17,99 > 3,39$) dan ini memberi arti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Besarnya nilai hubungan antarvariabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 59,0% dimana sisa dari persentase untuk menilai etika moralitas dan budaya malu yaitu 41,0% ditentukan oleh factor lainnya. Hal ini menandakan bahwa hubungan yang dihasilkan oleh etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang disebabkan oleh beberapa factor lainnya selain dari etika moralitas dan budaya malu, misalnya dari perilaku pegawai dalam berhubungan dengan masyarakat, disiplin waktu maupun hal lainnya.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian dapat melihat kembali pada teori yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan teori etika moralitas (variabel X_1) milik Yatimin Abdullah yang memiliki 7 indikator penelitian yaitu, pengaruh adat istiadat, pengaruh kebahagiaan, pengaruh intuisi, pengaruh

evolusi, pengaruh undang-undang, pengaruh pendapat pribadi dan pengaruh ajaran-ajaran agama. Untuk budaya malu (variabel X_2) penelitian menggunakan teori yang dikemukakan oleh Tobirin yang memiliki 4 indikator penelitian yaitu, malu datang terlambat, malu pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja, malu izin kerja yang tidak jelas, malu memberikan pelayanan dengan imbalan. Untuk profesionalisme (variabel Y) peneliti menggunakan teori Novianus Christian yang memiliki 5 indikator penelitian yaitu kemampuan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan, kecepatan mengerjakan tugas, kreatifitas pegawai, inovasi dan responsitas.

Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari data tersebut dijelaskan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara etika moralitas terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang”. Artinya dalam menjawab rumusan masalah yang telah peneliti uraikan di awal tentang pengaruh etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai

pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang terjawab sudah.

Besarnya nilai pengaruh antara variabel etika moralitas (X_1) terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan (Y) adalah 46,6% dan variabel budaya malu (X_2) terhadap Y adalah 57,3% dan variabel etika moralitas (X_1) dan budaya malu (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Profesionalisme pegawai pemerintahan (Y) di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang adalah 59,0%.

Hal diatas menandakan bahwa pengaruh etika moralitas dan budaya malu yang diberikan terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang bernilai 59,0% dan selebihnya terdapat pengaruh yang ditentukan oleh faktor lainnya sehingga dapat menghasilkan pegawai pemerintahan yang profesional.

Pembahasan ini pada dasarnya menyatakan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang belum sepenuhnya maksimal dengan besaran pengaruh yang memiliki nilai 59,0% dan masih terdapat permasalahan lain pada pelaksanaan jalannya roda pemerintahan dalam mencapai profesionalisme pegawai..

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dengan judul “hubungan etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang” yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil uji korelasi ganda didapat nilai F_{hitung} sebesar 17,99. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa profesionalisme pegawai pemerintahan (variabel Y) dipengaruhi sebesar 46,6% atau 0,683 oleh etika moralitas (variabel X_1) dan 57,3% atau 0,673 oleh budaya malu (variabel X_2), dan profesionalisme pegawai pemerintahan (Y) dipengaruhi oleh etika moralitas (X_1) dan Budaya malu (X_2) secara bersama-sama sebesar 59,0% atau 0,786, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain diluar etika moralitas dan budaya malu.
2. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($17,99 > 3,39$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika moralitas dan budaya malu terhadap

profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

5.2 Saran

Pada simpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan saran-saran yang dapat membantu para pegawai di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang dalam meningkatkan etika moralitas dan budaya malu agar dapat mencapai dan menjadi pegawai pemerintahan yang profesionalisme. Terdapat 3 item yang menjadi acuan dalam penulisan saran penelitian yang berdasarkan pada identifikasi masalah pada Bab I, dan saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang diharapkan lebih meningkatkan disiplin waktu, lebih tepat waktu pada saat jam masuk dan pulang kantor, serta mampu menanamkan budaya malu dalam bekerja dengan membiasakan diri memberikan pelayanan yang lebih baik lagi terhadap masyarakat yang memerlukan dan berurusan dengan pelayanan publik dan tidak membiarkan masyarakat pengguna layanan menunggu terlalau lama dalam berurusan dengan borokrasi serta tidak membuatnya sulit.
2. Pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang sebaiknya lebih menunjukkan sikap dan perilaku yang santun dalam bekerja, lebih meminimalisir rasa malas, bosan ataupun jenuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan

lebih dibiasakan memberikan pelayanan dengan cermat, cepat dan tepat serta mampu menumbuhkan rasa malu bila melakukan pungli dan perbuatan yang tidak sesuai dengan hati nurani pegawai.

3. Pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang sebaiknya membiasakan diri meminta izin apabila tidak masuk kerja, lebih dapat bertanggungjawab dengan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai serta mampu meningkatkan hubungan komunikasi yang lebih baik antara pegawai terhadap atasan atau sebaliknya, pegawai dengan pegawai dan juga pegawai terhadap masyarakat yang berurusan dengan birokrasi pemerintahan. Sehingga selain dapat menumbuhkan jalinan hubungan komunikasi yang harmonis antar sesama pegawai juga melahirkan kesan kewibawaan dikalangan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdullah, Y. 2006. *Pengantar: Studi Etika*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Agoes, S & Ardana, C. 2009. *Etika Bisnis Dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Sseutuhnya*. Jakarta : Salemba Empat.
- Baasir, F. 2003. *Etika politik: pandangan seorang politisi muslim*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Bertenz. 2007. *Etika, cetakan kesepuluh*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Danim, S, 2004. *Metode penelitian untuk ilmu-ilmu prilaku: Acuan dasar bagi mahasiswa Program sarjana dan peneliti pemula, cetakan ketiga*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa : Edisi Keempat*. Jakarta : Pusat Bahasa.
- Effendi S. 1995. Unsur-unsur penelitian survai. Sangarimbun, M & Effendi S (ed). *Metode Penelitian Survei*”cetakan kelima. Jakarta : LP3ES.
- Hermawan, R & Zen, Z. 2010. *Etika Kepustakawanan: Suatu pendekatan terhadap kode etik pustakawan indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Lubis, Suhrawardi K. 2006. *Etika Profesi Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.
- May Larry dkk. 2001. *Etika Terapan II (terjemah)*. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana.
- Mufid, Muhammad. 2009. *Etika Dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Narbuko, C & Achmadi , A. 2010. *Metodologi penelitian: memberikan bekal teoritis pada mahasiswa tentang metodologi penelitian serta diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan langkah-langkah yang benar, cetakan kesebelas*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Nazir M. 2009. *Metode Penelitian, cetakan ketujuh*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Parson, Patricia J. 2007. *Etika Public Relations: panduan praktik terbaik (terjemah)*. Jakarta : Erlangga.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ruslan, R, 2008. *Metodelogi penelitian Publik relation dan komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Singgih S, Doddy. 2006 . *Penggunaan metode kuantitatif untuk mengidentifikasi suatu komunitas*. Sutinah & Suyanto Bagong (ed). "*Metode penelitian social: berbagai alternative pendekatan, edisi pertama cetakan keenam*". Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widiyanto, M, A. 2013. *Statistika Terapan, konsep & aplikasi SPSS/LISREL dalam penelitian pendidikan, psikologi & ilmu social lainnya*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Winarmo & Herimanto. 2008. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sumber Jurnal:

- Christian, N. 2013. *Profesionalisme aparatur pemerintah dalam pelayanan izin mendirikan bangunan di kantor pelayanan terpadu Kabupaten Malinau*. 1, (2) (eJournal Pemerintahan Integratif), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Tobirin. 2008. "*Penerapan Etika Moralitas dan budaya malu dalam mewujudkan kinerja pegawai negeri sipil yang profesional*" (Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS) Vol. 2 No. 2 Pusat Pengkajian Dan Penelitian Kepegawaian Badan kepegawaian Negara

Dokumen

- Peraturan Bupati Tangerang Nomor 46 Tahun 2007 tentang pelimpahan sebagian urusan pemerintahan kepada kecamatan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2010 Tentang Pelimpahan Sebagian Urusan Pemerintahan Kepada Kecamatan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang No 8 Tahun 2005 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-Undang No 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah,

Sulistya. 2008. *Profesionalisme Aparatur Pemerintah (Studi Kasus Responsitas dan Inovasi Aparatur di Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang)*. Semarang : Tesis yang tidak dipublikasikan.

Sumber Internet:

<http://dangderia.blogspot.com/2012/03/budaya-malu.html> (Tanggal Akses: 27 maret 2012)

<http://kaltimbkd.info/index.php/id/berita-dan-artikel/berita-kabkota/2146-terapkan-budaya-malu-dan-disiplin-kerja> (tanggal Akses: 14 Juni 2012)

http://tarbiyah-iainantasari.ac.id/artikel_detail.cfm?judul=130 (tanggal akses: 20 oktober 2010)

<http://www.infopasti.com/artikel-83-.html#.UVutqjc4DDc> (tanggal akses: 20 Januari 2013)

Lampiran



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu Komunikasi

Jalan Raya Jakarta KM 4 Ploso (0254) 28130 Ext. 238, Fax. (0254) 281243 Palangkaraya Serang Banten
url: <http://www.fisp-untirta.ac.id>, Email: kantok@fisp-untirta.ac.id

Nomor : 374/UN.43.6.1/PG/2014

18 Maret 2014

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Ijin Mencari Data

Kepada Yth.
Kec. Pakubaji Kab. Tangerang
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riang mahasiswa kami di Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Zaenal Ariefin
NIM : 6661072758

Semester : 14
Mata Kuliah : Skripsi
Judul : Pengaruh Etika Moralitas dan Budaya Malu Terhadap Profesionalisme Pegawai Pakubaji
Data : 1. Profil Daerah Kec. Pakubaji
diperlukan 2. Absensi Pegawai

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat memberikan izin guna mencari data yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Rima Yulianti, S.IP, M.Si
NIP. 197407052006042011

Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Saudara/i

Di_

Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb

Dalam rangka menyelesaikan studi pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka saya sangat memerlukan bantuan bapak/ibu/saudara/i dalam memberikan sejumlah informasi dan data yang berkaitan dengan pengaruh etika moralitas dan budaya malu terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan di Kantor Kecamatan Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Sehubungan dengan keperluan tersebut, saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk memberikan keterangan dengan mengisi kuesioner yang saya berikan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

Demikian kuesioner ini saya sampaikan, atas perhatian bapak/ibu/saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Tangerang, Mei 2014

Peneliti

Zaenal Asiqin

NIM. 6661072758

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian ini dilakukan dengan memberikan Checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/ibu/saudara/i anggap sesuai
2. Setiap pernyataan hanya memiliki satu alternatif jawaban
3. Penilaian terdiri atas 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Tidak Setuju (TS)
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Tanyakan kepada peneliti apabila ada pernyataan yang kurang mengerti.

A. Identitas Responden

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Nama :(Boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Status Kepegawaian : Kepala Kecamatan Sekretaris Kecamatan
 Bendahara Kepala Seksi
 Kasubbag
 Staf Pegawai

Usia : <20 tahun 31 s/d 40
 21 s/d 30 tahun >40 tahun

Pendidikan : SD Diploma 1, 2, 3
 SLTP S-1
 SLTA S-2 keatas

Penghasilan : 500.000 - 1.000.000 1.000.000 - 2.000.000
 >2.000.000

B. Pertanyaan mengenai Etika Moralitas

No	Pernyataan	Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Rekan kerja saya selalu menghormati saya				
2.	Rekan kerja saya berpakaian rapi saat melaksanakan tugas sehari-hari				
3.	Rekan kerja saya dapat memberikan perasaan senang kepada masyarakat pada saat pelayanan sedang berlangsung				
4.	Rekan kerja saya dapat memberikan kesenangan kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan				
5.	Dengan perasaan bathin yang saya miliki saya dapat melihat kebaikan terhadap apa yang akan saya lakukan kepada masyarakat				
6.	Saya berbuat baik karena saya mentaati peraturan				
7.	Rekan kerja saya yang berprestasi layak diberi penghargaan				
8.	Saya merasa rekan kerja saya yang mangkir layak diberi sanksi yang berlaku				
9.	Rekan kerja saya memiliki hati nurani yang baik dalam bertugas				
10.	Rekan kerja saya berbuat baik karena lingkungan kerja yang baik				
11.	Saya berbuat baik dalam bekerja sesuai dengan latar belakang ilmu pengetahuan yang saya miliki				
12.	Latar belakang pengalaman saya membuat saya melakukan kebaikan disetiap hal dalam bekerja				
13.	Rekan kerja saya mengedepankan pribadi yang baik dalam bertugas				
14.	Rekan kerja saya mentaati perintah agamanya sendiri				
15.	Rekan kerja saya mematuhi larangan agamanya sendiri				

C. Pertanyaan Mengenai Budaya Malu

No	Pernyataan	Responden			
		SS	S	TS	STS
16.	Rekan kerja saya selalu tepat waktu pada jam kehadiran dikantor				
17.	Rekan kerja saya selalu tepat waktu pada saat jam kerja berlangsung				
18.	Rekan kerja saya selalu tepat waktu pada jam istirahat tiba				
19.	Rekan kerja saya selalu tepat waktu pada jam pulang kantor				
20.	Rekan kerja saya meminta izin pada atasan apabila tidak masuk kerja				
21.	Rekan kerja saya bekerja dengan program yang jelas				
22.	Rekan kerja saya bertanggungjawab dengan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai				
23.	Rekan kerja saya dapat memberikan pelayanan dengan cermat dan tepat kepada masyarakat				
24.	Rekan kerja saya dapat melayani tamu dan tidak dibiarkannya menunggu terlalu lama				
25.	Rekan kerja saya tidak mempersulit masyarakat dalam memberikan pelayanan				

D. Pertanyaan Mengenai Profesionalisme

No	Pernyataan	Responden			
		SS	S	TS	STS
26.	Rekan kerja saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
27.	Rekan kerja saya bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing				
28.	Rekan kerja saya mampu bekerja dengan teliti dan rapih				
29.	Rekan kerja saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal				
30.	Saya bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki				
31.	Rekan kerja saya dapat bekerja dengan ide baru hasil kreatifitasnya sendiri				
32.	Rekan kerja saya dapat bekerja secara baik dengan keterampilan dan kecakapan kerja yang dimilikinya				
33.	Rekan kerja saya mampu menggunakan cara baru dalam bekerja				

34.	saya menggunakan metode kerja baru dalam bekerja agar memperoleh hasil kerja yang baik				
35.	Rekan kerja saya mampu mengenali kebutuhan masyarakat dalam bertugas				
36.	Rekan kerja saya tanggap dengan aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat				
37.	Rekan kerja saya tanggap dalam mengerjakan tugasnya masing-masing				
38.	Rekan kerja saya mampu menanggapi tuntutan baru dari masyarakat				

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Skor
4	3	3	3	3				4	4	4	3	3	4	118
4	4	4	3	3				3	3	4	3	3	4	112
3	3	4	3	3				3	4	4	3	3	4	112
4	3	2	3	3				3	4	4	3	4	4	110
4	4	3	4	4				3	4	3	4	3	4	117
4	4	4	3	3				3	3	4	3	3	4	107
4	3	3	3	3				3	4	3	3	4	2	112
4	4	2	4	4				3	3	3	4	3	3	105
4	3	3	3	3				3	4	3	3	4	3	116
3	4	4	4	3				3	3	3	2	4	4	110
4	3	3	4	3				3	3	4	3	3	3	105
1	3	1	2	3				3	4	3	3	3	2	87
3	3	3	4	3				3	3	3	3	4	3	99
4	3	4	1	3				3	4	4	2	1	2	99
3	3	3	3	3				3	3	3	3	4	3	99
4	3	3	4	3				3	3	3	3	4	4	98
4	2	3	4	3				4	4	4	4	3	3	110
3	3	4	3	3				3	3	3	3	4	4	102
4	3	3	4	3				2	4	4	3	4	4	105
3	2	2	2	3				3	3	3	3	1	4	85
4	3	3	3	4				2	4	3	4	4	3	99
4	3	2	1	3				2	2	4	3	1	3	81
4	4	3	4	3				2	4	4	4	4	4	101
4	3	2	3	3				1	3	3	1	4	2	83
2	3	1	2	4				1	3	1	4	1	4	88
2	3	2	3	2				2	4	3	2	3	3	80
3	1	3	4	1				1	3	1	1	1	3	74
1	3	1	2	2				1	3	3	1	2	2	69
95	86	78	86	84	0	0	0	73	96	91	81	85	92	2783
3.4	3.1	2.8	3.1	3	###	###	###	2.6	3.4	3.3	2.9	3	3.3	
0.9	0.7	0.9	0.9	0.6	###	###	###	0.8	0.6	0.8	0.9	1.1	0.8	
17	6	6	10	4	0	0	0	2	13	11	6	12	13	
7	19	13	12	21	0	0	0	17	14	15	16	10	10	
2	2	6	4	2	0	0	0	5	1	0	3	1	5	
2	1	3	2	1	0	0	0	4	0	2	3	5	0	
28	28	28	28	28	0	0	0	28	28	28	28	28	28	

item #1

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	118	9	13924	354
2	3	112	9	12544	336
3	4	112	16	12544	448
4	4	110	16	12100	440
5	3	117	9	13689	351
6	4	107	16	11449	428
7	3	112	9	12544	336
8	3	105	9	11025	315
9	4	116	16	13456	464
10	3	110	9	12100	330
11	3	105	9	11025	315
12	3	87	9	7569	261
13	3	99	9	9801	297
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	3	110	9	12100	330
18	3	102	9	10404	306
19	3	105	9	11025	315
20	2	85	4	7225	170
21	2	99	4	9801	198
22	2	81	4	6561	162
23	2	101	4	10201	202
24	1	83	1	6889	83
25	3	88	9	7744	264
26	3	80	9	6400	240
27	1	74	1	5476	74
28	2	69	4	4761	138
JML	79	2783	239	281563	8045
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

$n \sum XY$ 225260
 $\sum X \cdot \sum Y$ 219857
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 451
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.6831996
 t 4.7706067

item #2

No	X	Y
1	4	118
2	4	112
3	3	112
4	4	110
5	4	117
6	3	107
7	4	112
8	3	105
9	3	116
10	3	110
11	3	105
12	2	87
13	3	99
14	3	99
15	3	99
16	3	98
17	3	110
18	3	102
19	3	105
20	3	85
21	3	99
22	3	81
23	4	101
24	2	83
25	3	88
26	1	80
27	3	74
28	3	69
JML	86	2783
	ΣX	ΣY

$n \sum XY$ 243292
 $\sum X \cdot \sum Y$ 239338
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 332
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.582732
 t 3.656317

item #3

X ²	Y ²	XY
16	13924	472
16	12544	448
9	12544	336
16	12100	440
16	13689	468
9	11449	321
16	12544	448
9	11025	315
9	13456	348
9	12100	330
9	11025	315
4	7569	174
9	9801	297
9	9801	297
9	9801	297
9	9604	294
9	12100	330
9	10404	306
9	11025	315
9	7225	255
9	9801	297
9	6561	243
16	10201	404
4	6889	166
9	7744	264
1	6400	80
9	5476	222
9	4761	207
276	281563	8689
ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	118	16	13924	472
2	3	112	9	12544	336
3	3	112	9	12544	336
4	4	110	16	12100	440
5	4	117	16	13689	468
6	3	107	9	11449	321
7	4	112	16	12544	448
8	3	105	9	11025	315
9	3	116	9	13456	348
10	3	110	9	12100	330
11	3	105	9	11025	315
12	2	87	4	7569	174
13	3	99	9	9801	297
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	3	110	9	12100	330
18	3	102	9	10404	306
19	3	105	9	11025	315
20	3	85	9	7225	255
21	3	99	9	9801	297
22	3	81	9	6561	243
23	3	101	9	10201	303
24	1	83	1	6889	83
25	3	88	9	7744	264
26	1	80	1	6400	80
27	3	74	9	5476	222
28	3	69	9	4761	207
JML	83	2783	259	281563	8393
	ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$ 235004
 $\sum X \cdot \sum Y$ 230989
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 363
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.565891
 t 3.499773

item #4

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	118	16	13924	472
2	4	112	16	12544	448
3	3	112	9	12544	336
4	4	110	16	12100	440
5	3	117	9	13689	351
6	3	107	9	11449	321
7	4	112	16	12544	448
8	3	105	9	11025	315
9	4	116	16	13456	464
10	3	110	9	12100	330
11	3	105	9	11025	315
12	3	87	9	7569	261
13	3	99	9	9801	297
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	1	98	1	9604	98
17	3	110	9	12100	330
18	3	102	9	10404	306
19	3	105	9	11025	315
20	1	85	1	7225	85
21	3	99	9	9801	297
22	3	81	9	6561	243
23	3	101	9	10201	303
24	3	83	9	6889	249
25	2	88	4	7744	176
26	2	80	4	6400	160
27	3	74	9	5476	222
28	2	69	4	4761	138
JML	82	2783	256	281563	8314
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

$n \Sigma XY$ 232792
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 228206
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 444
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
 r 0.584445
 t 3.67263

item #5

No	X	Y
1	4	118
2	3	112
3	4	112
4	3	110
5	4	117
6	3	107
7	4	112
8	3	105
9	4	116
10	3	110
11	4	105
12	3	87
13	3	99
14	3	99
15	3	99
16	3	98
17	3	110
18	3	102
19	3	105
20	3	85
21	3	99
22	2	81
23	3	101
24	3	83
25	2	88
26	4	80
27	3	74
28	3	69
JML	89	2783
	ΣX	ΣY

$n \Sigma XY$ 250320
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 247687
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 227
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
 r 0.469287
 t 2.709832

Item #6

X ²	Y ²	XY
16	13924	472
9	12544	336
16	12544	448
9	12100	330
16	13689	468
9	11449	321
16	12544	448
9	11025	315
16	13456	464
9	12100	330
16	11025	420
9	7569	261
9	9801	297
9	9801	297
9	9801	297
9	9604	294
9	12100	330
9	10404	306
9	11025	315
9	7225	255
9	9801	297
4	6561	162
9	10201	303
9	6889	249
4	7744	176
16	6400	320
9	5476	222
9	4761	207
291	281563	8940
ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	118	16	13924	472
2	4	112	16	12544	448
3	3	112	9	12544	336
4	4	110	16	12100	440
5	4	117	16	13689	468
6	3	107	9	11449	321
7	4	112	16	12544	448
8	4	105	16	11025	420
9	4	116	16	13456	464
10	3	110	9	12100	330
11	3	105	9	11025	315
12	3	87	9	7569	261
13	3	99	9	9801	297
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	4	110	16	12100	440
18	4	102	16	10404	408
19	3	105	9	11025	315
20	4	85	16	7225	340
21	3	99	9	9801	297
22	3	81	9	6561	243
23	3	101	9	10201	303
24	3	83	9	6889	249
25	3	88	9	7744	264
26	3	80	9	6400	240
27	3	74	9	5476	222
28	3	69	9	4761	207
JML	94	2783	322	281563	9436
	ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$ 264208
 $\sum X \cdot \sum Y$ 261602
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 180
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.521602
 t 3.117313

item #7

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	118	16	13924	472
2	3	112	9	12544	336
3	3	112	9	12544	336
4	4	110	16	12100	440
5	4	117	16	13689	468
6	3	107	9	11449	321
7	4	112	16	12544	448
8	3	105	9	11025	315
9	4	116	16	13456	464
10	3	110	9	12100	330
11	3	105	9	11025	315
12	2	87	4	7569	174
13	3	99	9	9801	297
14	3	99	9	9801	297
15	4	99	16	9801	396
16	3	98	9	9604	294
17	3	110	9	12100	330
18	2	102	4	10404	204
19	3	105	9	11025	315
20	3	85	9	7225	255
21	3	99	9	9801	297
22	3	81	9	6561	243
23	3	101	9	10201	303
24	1	83	1	6889	83
25	3	88	9	7744	264
26	2	80	4	6400	160
27	3	74	9	5476	222
28	4	69	16	4761	276
JML	86	2783	278	281563	8655
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

$n \Sigma XY$ 242340
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 239338
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 388
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
 r 0.409257
 t 2.287115

item #8

No	X	Y
1	3	118
2	4	112
3	3	112
4	3	110
5	4	117
6	3	107
7	4	112
8	3	105
9	4	116
10	3	110
11	3	105
12	1	87
13	3	99
14	4	99
15	3	99
16	1	98
17	3	110
18	3	102
19	3	105
20	1	85
21	3	99
22	1	81
23	3	101
24	3	83
25	3	88
26	2	80
27	3	74
28	2	69
JML	79	2783
	ΣX	ΣY

$n \Sigma XY$ 225512
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 219857
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 619
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
 r 0.610363
 t 3.929008

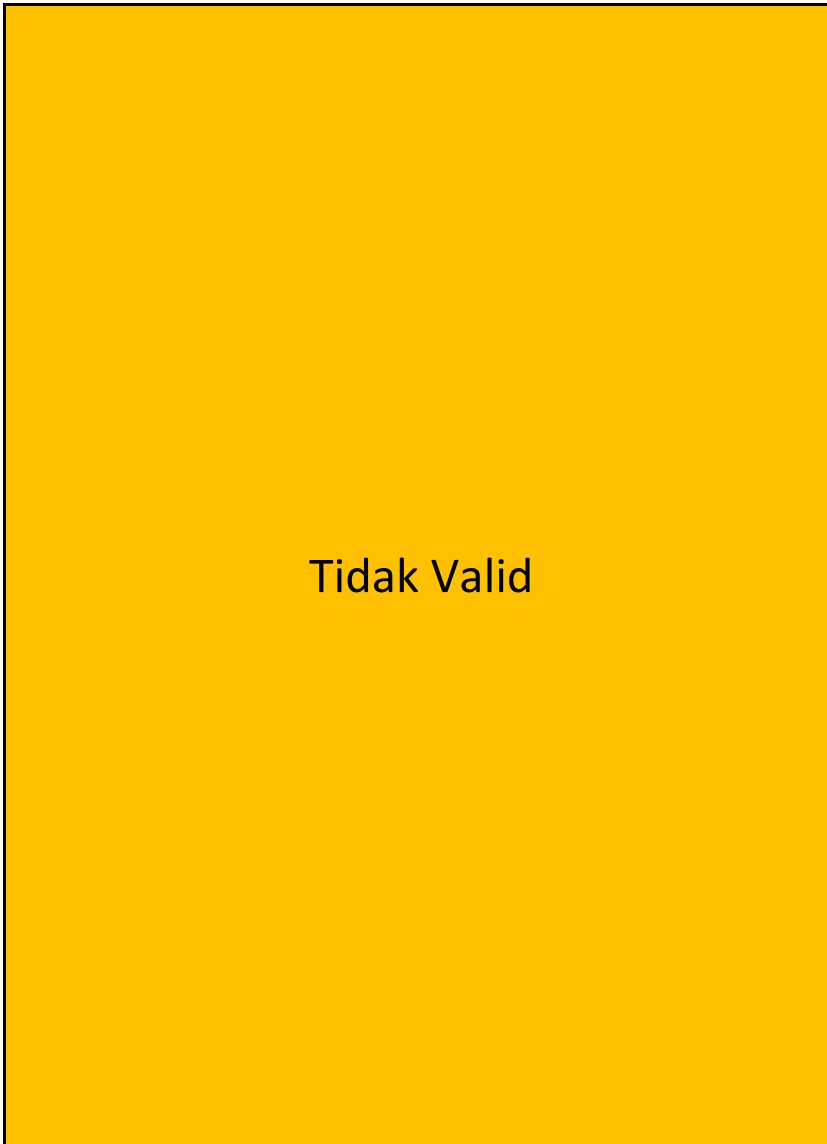
item #9

X ²	Y ²	XY
9	13924	354
16	12544	448
9	12544	336
9	12100	330
16	13689	468
9	11449	321
16	12544	448
9	11025	315
16	13456	464
9	12100	330
9	11025	315
1	7569	87
9	9801	297
16	9801	396
9	9801	297
1	9604	98
9	12100	330
9	10404	306
9	11025	315
1	7225	85
9	9801	297
1	6561	81
9	10201	303
9	6889	249
9	7744	264
4	6400	160
9	5476	222
4	4761	138
245	281563	8054
ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	118	16	13924	472
2	4	112	16	12544	448
3	4	112	16	12544	448
4	3	110	9	12100	330
5	4	117	16	13689	468
6	3	107	9	11449	321
7	3	112	9	12544	336
8	3	105	9	11025	315
9	3	116	9	13456	348
10	3	110	9	12100	330
11	3	105	9	11025	315
12	3	87	9	7569	261
13	2	99	4	9801	198
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	3	110	9	12100	330
18	2	102	4	10404	204
19	3	105	9	11025	315
20	3	85	9	7225	255
21	3	99	9	9801	297
22	3	81	9	6561	243
23	3	101	9	10201	303
24	3	83	9	6889	249
25	2	88	4	7744	176
26	3	80	9	6400	240
27	1	74	1	5476	74
28	1	69	1	4761	69
JML	81	2783	249	281563	8233
	ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$ 230524
 $\sum X \cdot \sum Y$ 225423
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 411
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.675671
 t 4.67342

item #10



$n \sum XY$ 0
 $\sum X \cdot \sum Y$ 0
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 0
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 0
 r #DIV/0!
 t #DIV/0!

item #11

No	X	Y
1	3	118
2	3	112
3	3	112
4	3	110
5	3	117
6	4	107
7	3	112
8	3	105
9	4	116
10	3	110
11	3	105
12	3	87
13	3	99
14	3	99
15	4	99
16	3	98
17	3	110
18	4	102
19	3	105
20	3	85
21	3	99
22	3	81
23	3	101
24	3	83
25	3	88
26	2	80
27	2	74
28	1	69
JML	84	2783
	$\sum X$	$\sum Y$

$n \sum XY$ 237468
 $\sum X \cdot \sum Y$ 233772
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 280
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.593135
 t 3.756551

item #12

X ²	Y ²	XY
9	13924	354
9	12544	336
9	12544	336
9	12100	330
9	13689	351
16	11449	428
9	12544	336
9	11025	315
16	13456	464
9	12100	330
9	11025	315
9	7569	261
9	9801	297
9	9801	297
16	9801	396
9	9604	294
9	12100	330
16	10404	408
9	11025	315
9	7225	255
9	9801	297
9	6561	243
9	10201	303
9	6889	249
9	7744	264
4	6400	160
4	5476	148
1	4761	69
262	281563	8481
ΣX^2	ΣY^2	ΣXY^2

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	118	16	13924	472
2	4	112	16	12544	448
3	3	112	9	12544	336
4	4	110	16	12100	440
5	4	117	16	13689	468
6	3	107	9	11449	321
7	4	112	16	12544	448
8	3	105	9	11025	315
9	4	116	16	13456	464
10	3	110	9	12100	330
11	3	105	9	11025	315
12	3	87	9	7569	261
13	4	99	16	9801	396
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	4	110	16	12100	440
18	4	102	16	10404	408
19	3	105	9	11025	315
20	4	85	16	7225	340
21	3	99	9	9801	297
22	2	81	4	6561	162
23	3	101	9	10201	303
24	3	83	9	6889	249
25	4	88	16	7744	352
26	4	80	16	6400	320
27	3	74	9	5476	222
28	1	69	1	4761	69
JML	93	2783	323	281563	9379
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY^2

$n \Sigma XY$	262612
$\Sigma X \cdot \Sigma Y$	258819
$n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	395
$n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$	138675
r	0.51249
t	3.043223

item #15

Tidak Valid

No	X	Y	X ²	Y ²
1	3	118	9	13924
2	4	112	16	12544
3	3	112	9	12544
4	3	110	9	12100
5	4	117	16	13689
6	3	107	9	11449
7	3	112	9	12544
8	3	105	9	11025
9	4	116	16	13456
10	4	110	16	12100
11	3	105	9	11025
12	2	87	4	7569
13	3	99	9	9801
14	3	99	9	9801
15	3	99	9	9801
16	3	98	9	9604
17	4	110	16	12100
18	3	102	9	10404
19	3	105	9	11025
20	3	85	9	7225
21	3	99	9	9801
22	3	81	9	6561
23	3	101	9	10201
24	3	83	9	6889
25	4	88	16	7744
26	3	80	9	6400
27	3	74	9	5476
28	1	69	1	4761
JML	87	2783	281	281563
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2

$$n \sum XY = 245756$$

$$\sum X \cdot \sum Y = 242121$$

$$n \sum X^2 - (\sum X)^2 = 299$$

$$n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 = 138675$$

$$r = 0.564508$$

$$t = 3.487203$$

item #16

XY	No	X	Y	X ²	Y ²	XY
354	1	4	118	16	13924	472
448	2	3	112	9	12544	336
336	3	4	112	16	12544	448
330	4	1	110	1	12100	110
468	5	2	117	4	13689	234
321	6	4	107	16	11449	428
336	7	3	112	9	12544	336
315	8	3	105	9	11025	315
464	9	3	116	9	13456	348
440	10	3	110	9	12100	330
315	11	3	105	9	11025	315
174	12	3	87	9	7569	261
297	13	3	99	9	9801	297
297	14	3	99	9	9801	297
297	15	3	99	9	9801	297
294	16	3	98	9	9604	294
440	17	4	110	16	12100	440
306	18	3	102	9	10404	306
315	19	3	105	9	11025	315
255	20	1	85	1	7225	85
297	21	3	99	9	9801	297
243	22	3	81	9	6561	243
303	23	3	101	9	10201	303
249	24	3	83	9	6889	249
352	25	2	88	4	7744	176
240	26	1	80	1	6400	80
222	27	2	74	4	5476	148
69	28	2	69	4	4761	138
8777	JML	78	2783	236	281563	7898
ΣXY^2		ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY^2

$n \Sigma XY$ 221144
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 217074
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 524
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
 r 0.477452
 t 2.770745

item #17

No
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
JML

$n \Sigma XY$
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$
 r
 t

X	Y	X ²	Y ²	XY
4	118	16	13924	472
4	112	16	12544	448
3	112	9	12544	336
4	110	16	12100	440
2	117	4	13689	234
3	107	9	11449	321
3	112	9	12544	336
3	105	9	11025	315
4	116	16	13456	464
4	110	16	12100	440
4	105	16	11025	420
3	87	9	7569	261
4	99	16	9801	396
3	99	9	9801	297
3	99	9	9801	297
4	98	16	9604	392
3	110	9	12100	330
3	102	9	10404	306
4	105	16	11025	420
3	85	9	7225	255
3	99	9	9801	297
3	81	9	6561	243
1	101	1	10201	101
3	83	9	6889	249
4	88	16	7744	352
3	80	9	6400	240
1	74	1	5476	74
1	69	1	4761	69
87	2783	293	281563	8805
ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

246540
242121
635
138675
0.47091
2.721867

item #18

No	X	Y	X ²
1	3	118	9
2	3	112	9
3	4	112	16
4	4	110	16
5	3	117	9
6	1	107	1
7	3	112	9
8	3	105	9
9	4	116	16
10	3	110	9
11	3	105	9
12	3	87	9
13	2	99	4
14	3	99	9
15	1	99	1
16	3	98	9
17	3	110	9
18	1	102	1
19	3	105	9
20	2	85	4
21	2	99	4
22	2	81	4
23	2	101	4
24	1	83	1
25	3	88	9
26	3	80	9
27	1	74	1
28	2	69	4
JML	71	2783	203
	ΣX	ΣY	ΣX^2

$n \Sigma XY$ 202244
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 197593
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 643
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
r 0.49254
t 2.885789

item #19

Y ²	XY	No	X	Y	X ²	Y ²	XY
13924	354	1	4	118	16	13924	472
12544	336	2	3	112	9	12544	336
12544	448	3	3	112	9	12544	336
12100	440	4	4	110	16	12100	440
13689	351	5	3	117	9	13689	351
11449	107	6	4	107	16	11449	428
12544	336	7	4	112	16	12544	448
11025	315	8	3	105	9	11025	315
13456	464	9	4	116	16	13456	464
12100	330	10	4	110	16	12100	440
11025	315	11	4	105	16	11025	420
7569	261	12	1	87	1	7569	87
9801	198	13	1	99	1	9801	99
9801	297	14	1	99	1	9801	99
9801	99	15	4	99	16	9801	396
9604	294	16	1	98	1	9604	98
12100	330	17	3	110	9	12100	330
10404	102	18	4	102	16	10404	408
11025	315	19	4	105	16	11025	420
7225	170	20	3	85	9	7225	255
9801	198	21	1	99	1	9801	99
6561	162	22	3	81	9	6561	243
10201	202	23	2	101	4	10201	202
6889	83	24	3	83	9	6889	249
7744	264	25	3	88	9	7744	264
6400	240	26	1	80	1	6400	80
5476	74	27	3	74	9	5476	222
4761	138	28	1	69	1	4761	69
281563	7223	JML	79	2783	261	281563	8070
ΣY ²	ΣXY ²		ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$ 225960
 $\sum X \cdot \sum Y$ 219857
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 1067
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.501721
 t 2.957452

item #20

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	118	9	13924	354
2	3	112	9	12544	336
3	3	112	9	12544	336
4	3	110	9	12100	330
5	4	117	16	13689	468
6	3	107	9	11449	321
7	3	112	9	12544	336
8	3	105	9	11025	315
9	3	116	9	13456	348
10	4	110	16	12100	440
11	3	105	9	11025	315
12	3	87	9	7569	261
13	3	99	9	9801	297
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	3	110	9	12100	330
18	3	102	9	10404	306
19	3	105	9	11025	315
20	3	85	9	7225	255
21	3	99	9	9801	297
22	3	81	9	6561	243
23	3	101	9	10201	303
24	2	83	4	6889	166
25	3	88	9	7744	264
26	2	80	4	6400	160
27	1	74	1	5476	74
28	3	69	9	4761	207
JML	82	2783	248	281563	8265
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

$n \Sigma XY$ 231420
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 228206
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 220
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
 r 0.581883
 t 3.648261

item #21

No	X
1	2
2	3
3	4
4	3
5	4
6	3
7	3
8	3
9	4
10	4
11	3
12	3
13	3
14	3
15	2
16	3
17	3
18	4
19	3
20	4
21	3
22	1
23	3
24	2
25	3
26	3
27	2
28	3
JML	84
	ΣX

$n \Sigma XY$ 236740
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 233772
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 392
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
 r 0.402552
 t 2.242327

item #22

Y	X ²	Y ²	XY
118	4	13924	236
112	9	12544	336
112	16	12544	448
110	9	12100	330
117	16	13689	468
107	9	11449	321
112	9	12544	336
105	9	11025	315
116	16	13456	464
110	16	12100	440
105	9	11025	315
87	9	7569	261
99	9	9801	297
99	9	9801	297
99	4	9801	198
98	9	9604	294
110	9	12100	330
102	16	10404	408
105	9	11025	315
85	16	7225	340
99	9	9801	297
81	1	6561	81
101	9	10201	303
83	4	6889	166
88	9	7744	264
80	9	6400	240
74	4	5476	148
69	9	4761	207
2783	266	281563	8455
ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY

No	X	Y	X ²	Y ²
1	4	118	16	13924
2	3	112	9	12544
3	4	112	16	12544
4	1	110	1	12100
5	2	117	4	13689
6	3	107	9	11449
7	3	112	9	12544
8	3	105	9	11025
9	3	116	9	13456
10	3	110	9	12100
11	3	105	9	11025
12	3	87	9	7569
13	3	99	9	9801
14	4	99	16	9801
15	3	99	9	9801
16	3	98	9	9604
17	4	110	16	12100
18	3	102	9	10404
19	3	105	9	11025
20	1	85	1	7225
21	3	99	9	9801
22	1	81	1	6561
23	3	101	9	10201
24	3	83	9	6889
25	2	88	4	7744
26	1	80	1	6400
27	2	74	4	5476
28	2	69	4	4761
JML	76	2783	228	281563
	ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²

$n \sum XY$ 216384
 $\sum X \cdot \sum Y$ 211508
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 608
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.531022
 t 3.195455

item #23

XY	No	X	Y	X ²	Y ²	XY
472	1	4	118	16	13924	472
336	2	4	112	16	12544	448
448	3	4	112	16	12544	448
110	4	3	110	9	12100	330
234	5	4	117	16	13689	468
321	6	3	107	9	11449	321
336	7	4	112	16	12544	448
315	8	3	105	9	11025	315
348	9	4	116	16	13456	464
330	10	4	110	16	12100	440
315	11	3	105	9	11025	315
261	12	4	87	16	7569	348
297	13	3	99	9	9801	297
396	14	4	99	16	9801	396
297	15	2	99	4	9801	198
294	16	3	98	9	9604	294
440	17	4	110	16	12100	440
306	18	3	102	9	10404	306
315	19	4	105	16	11025	420
85	20	2	85	4	7225	170
297	21	3	99	9	9801	297
81	22	2	81	4	6561	162
303	23	3	101	9	10201	303
249	24	2	83	4	6889	166
176	25	1	88	1	7744	88
80	26	1	80	1	6400	80
148	27	4	74	16	5476	296
138	28	4	69	16	4761	276
7728	JML	89	2783	307	281563	9006
ΣXY^2		ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY^2

$n \Sigma XY$ 252168
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 247687
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 675
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
 r 0.463152
 t 2.664651

item #24

No
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
JML

$n \Sigma XY$
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$
 r
 t

X	Y	X ²	Y ²	XY
4	118	16	13924	472
1	112	1	12544	112
4	112	16	12544	448
3	110	9	12100	330
4	117	16	13689	468
3	107	9	11449	321
4	112	16	12544	448
4	105	16	11025	420
3	116	9	13456	348
3	110	9	12100	330
3	105	9	11025	315
3	87	9	7569	261
3	99	9	9801	297
3	99	9	9801	297
3	99	9	9801	297
3	98	9	9604	294
3	110	9	12100	330
2	102	4	10404	204
3	105	9	11025	315
1	85	1	7225	85
3	99	9	9801	297
3	81	9	6561	243
3	101	9	10201	303
3	83	9	6889	249
3	88	9	7744	264
3	80	9	6400	240
2	74	4	5476	148
2	69	4	4761	138
82	2783	256	281563	8274
ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

231672
228206
444
138675
0.441711
2.510475

item #25

No	X	Y	X ²
1	4	118	16
2	4	112	16
3	3	112	9
4	4	110	16
5	4	117	16
6	4	107	16
7	4	112	16
8	4	105	16
9	4	116	16
10	3	110	9
11	4	105	16
12	1	87	1
13	3	99	9
14	4	99	16
15	3	99	9
16	4	98	16
17	4	110	16
18	3	102	9
19	4	105	16
20	3	85	9
21	4	99	16
22	4	81	16
23	4	101	16
24	4	83	16
25	2	88	4
26	2	80	4
27	3	74	9
28	1	69	1
JML	95	2783	345
	ΣX	ΣY	ΣX^2

$n \Sigma XY$ 270116
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 264385
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 635
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
r 0.610723
t 3.932706

item #26

Y ²	XY
13924	472
12544	448
12544	336
12100	440
13689	468
11449	428
12544	448
11025	420
13456	464
12100	330
11025	420
7569	87
9801	297
9801	396
9801	297
9604	392
12100	440
10404	306
11025	420
7225	255
9801	396
6561	324
10201	404
6889	332
7744	176
6400	160
5476	222
4761	69
281563	9647
ΣY ²	ΣXY ²

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	118	9	13924	354
2	4	112	16	12544	448
3	3	112	9	12544	336
4	3	110	9	12100	330
5	4	117	16	13689	468
6	4	107	16	11449	428
7	3	112	9	12544	336
8	4	105	16	11025	420
9	3	116	9	13456	348
10	4	110	16	12100	440
11	3	105	9	11025	315
12	3	87	9	7569	261
13	3	99	9	9801	297
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	2	110	4	12100	220
18	3	102	9	10404	306
19	3	105	9	11025	315
20	2	85	4	7225	170
21	3	99	9	9801	297
22	3	81	9	6561	243
23	4	101	16	10201	404
24	3	83	9	6889	249
25	3	88	9	7744	264
26	3	80	9	6400	240
27	1	74	1	5476	74
28	3	69	9	4761	207
JML	86	2783	276	281563	8658
	ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$ 242424
 $\sum X \cdot \sum Y$ 239338
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 332
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.454808
 t 2.603975

item #27

No
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
JML

$n \sum XY$
 $\sum X \cdot \sum Y$
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$
 r
 t

X	Y	X ²	Y ²	XY
3	118	9	13924	354
4	112	16	12544	448
4	112	16	12544	448
2	110	4	12100	220
3	117	9	13689	351
4	107	16	11449	428
3	112	9	12544	336
2	105	4	11025	210
3	116	9	13456	348
4	110	16	12100	440
3	105	9	11025	315
1	87	1	7569	87
3	99	9	9801	297
4	99	16	9801	396
3	99	9	9801	297
3	98	9	9604	294
3	110	9	12100	330
4	102	16	10404	408
3	105	9	11025	315
2	85	4	7225	170
3	99	9	9801	297
2	81	4	6561	162
3	101	9	10201	303
2	83	4	6889	166
1	88	1	7744	88
2	80	4	6400	160
3	74	9	5476	222
1	69	1	4761	69
78	2783	240	281563	7959
ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

222852
217074
636
138675
0.615248
3.97948

item #28

No	X	Y	X ²
1	3	118	9
2	3	112	9
3	3	112	9
4	3	110	9
5	4	117	16
6	3	107	9
7	3	112	9
8	4	105	16
9	3	116	9
10	4	110	16
11	4	105	16
12	2	87	4
13	4	99	16
14	1	99	1
15	3	99	9
16	4	98	16
17	4	110	16
18	3	102	9
19	4	105	16
20	2	85	4
21	3	99	9
22	1	81	1
23	4	101	16
24	3	83	9
25	2	88	4
26	3	80	9
27	4	74	16
28	2	69	4
JML	86	2783	286
	ΣX	ΣY	ΣX^2

$n \Sigma XY$ 243152
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 239338
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 612
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
r 0.414005
t 2.319104

item #29

Y ²	XY
13924	354
12544	336
12544	336
12100	330
13689	468
11449	321
12544	336
11025	420
13456	348
12100	440
11025	420
7569	174
9801	396
9801	99
9801	297
9604	392
12100	440
10404	306
11025	420
7225	170
9801	297
6561	81
10201	404
6889	249
7744	176
6400	240
5476	296
4761	138
281563	8684
ΣY ²	ΣXY ²

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	118	9	13924	354
2	3	112	9	12544	336
3	3	112	9	12544	336
4	3	110	9	12100	330
5	4	117	16	13689	468
6	3	107	9	11449	321
7	3	112	9	12544	336
8	4	105	16	11025	420
9	3	116	9	13456	348
10	3	110	9	12100	330
11	3	105	9	11025	315
12	3	87	9	7569	261
13	3	99	9	9801	297
14	3	99	9	9801	297
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	3	110	9	12100	330
18	3	102	9	10404	306
19	3	105	9	11025	315
20	3	85	9	7225	255
21	4	99	16	9801	396
22	3	81	9	6561	243
23	3	101	9	10201	303
24	3	83	9	6889	249
25	4	88	16	7744	352
26	2	80	4	6400	160
27	1	74	1	5476	74
28	2	69	4	4761	138
JML	84	2783	262	281563	8461
	ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$ 236908
 $\sum X \cdot \sum Y$ 233772
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 280
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.503266
 t 2.969647

item #30

Y ²	XY
13924	354
12544	336
12544	336
12100	330
13689	468
11449	321
12544	336
11025	420
13456	348
12100	440
11025	420
7569	174
9801	396
9801	99
9801	297
9604	392
12100	440
10404	306
11025	420
7225	170
9801	297
6561	81
10201	404
6889	249
7744	176
6400	240
5476	296
4761	138
281563	8684
ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$
 $\sum X \cdot \sum Y$
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$
 r
 t

item #31

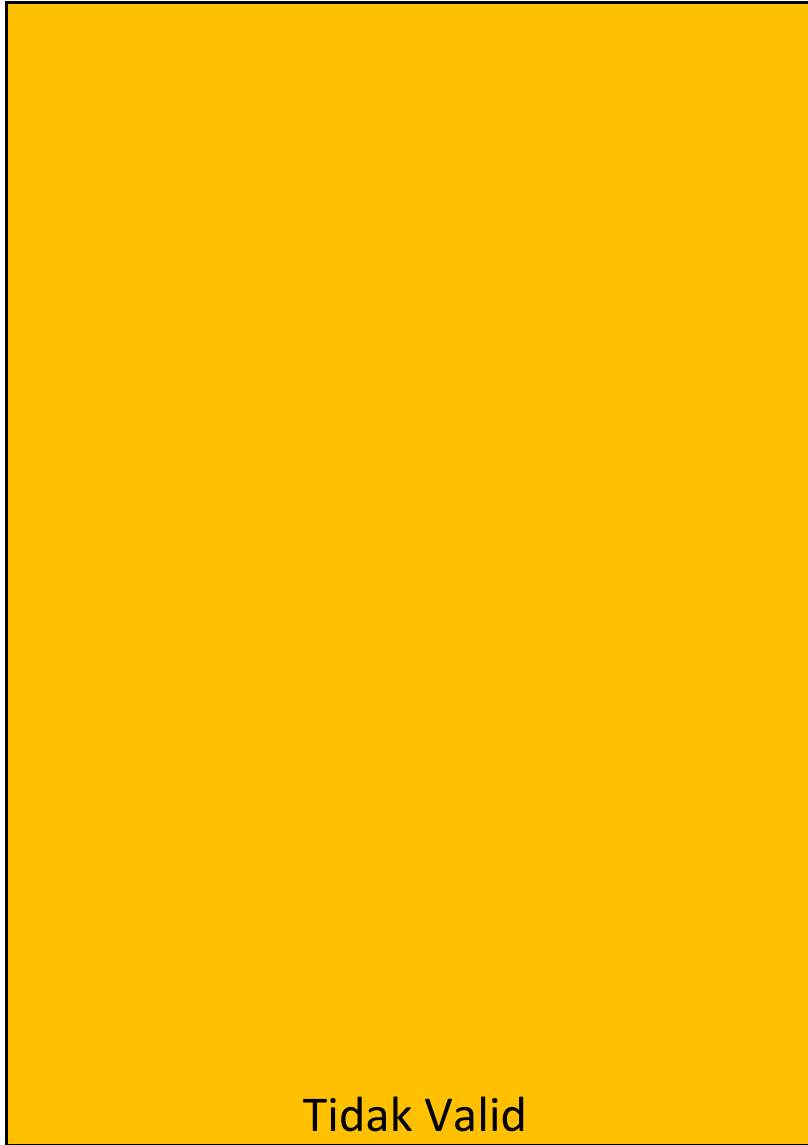
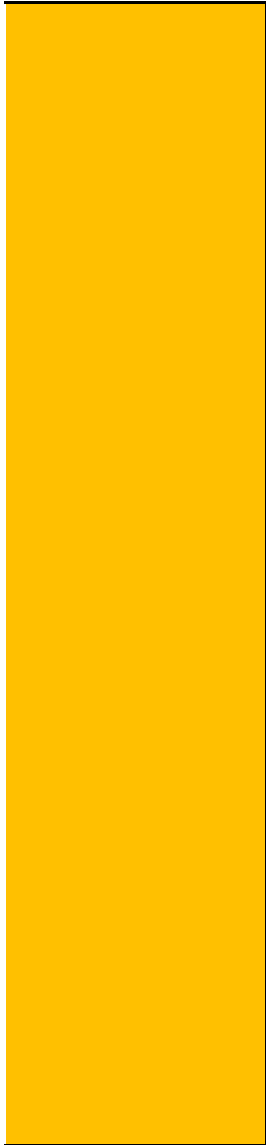
Tidak Valid

Tidak Valid

0
0
0
0
#DIV/0!
#DIV/0!

$n \cdot \bar{X} \cdot \bar{Y}$ 0
 $\sum X \cdot \sum Y$ 0
 $n \cdot \bar{X}^2 - (\sum X)^2$ 0
 $n \cdot \bar{Y}^2 - (\sum Y)^2$ 0
r #DIV/0!
t #DIV/0!

item #32



n_{XY}	0
$\sum X.Y$	0
$n\sum X^2 - (\sum X)^2$	0
$n\sum Y^2 - (\sum Y)^2$	0
r	#DIV/0!
t	#DIV/0!

item #33

No
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
JML

n_{XY}
$\sum X.Y$
$n\sum X^2 - (\sum X)^2$
$n\sum Y^2 - (\sum Y)^2$
r
t

X	Y	X ²	Y ²	XY
4	118	16	13924	472
3	112	9	12544	336
3	112	9	12544	336
3	110	9	12100	330
3	117	9	13689	351
3	107	9	11449	321
3	112	9	12544	336
3	105	9	11025	315
3	116	9	13456	348
3	110	9	12100	330
3	105	9	11025	315
3	87	9	7569	261
3	99	9	9801	297
3	99	9	9801	297
3	99	9	9801	297
3	98	9	9604	294
4	110	16	12100	440
3	102	9	10404	306
2	105	4	11025	210
3	85	9	7225	255
2	99	4	9801	198
2	81	4	6561	162
2	101	4	10201	202
1	83	1	6889	83
1	88	1	7744	88
2	80	4	6400	160
1	74	1	5476	74
1	69	1	4761	69
73	2783	209	281563	7483
ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

209524
203159
523
138675
0.747392
5.736097

item #34

No	X	Y	X ²
1	4	118	16
2	3	112	9
3	4	112	16
4	4	110	16
5	4	117	16
6	3	107	9
7	4	112	16
8	3	105	9
9	4	116	16
10	3	110	9
11	3	105	9
12	4	87	16
13	3	99	9
14	4	99	16
15	3	99	9
16	3	98	9
17	4	110	16
18	3	102	9
19	4	105	16
20	3	85	9
21	4	99	16
22	2	81	4
23	4	101	16
24	3	83	9
25	3	88	9
26	4	80	16
27	3	74	9
28	3	69	9
JML	96	2783	338
	ΣX	ΣY	ΣX^2

$n \Sigma XY$ 269752
 $\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 267168
 $n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 248
 $n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675
r 0.440623
t 2.502804

item #35

Y ²	XY
13924	472
12544	336
12544	448
12100	440
13689	468
11449	321
12544	448
11025	315
13456	464
12100	330
11025	315
7569	348
9801	297
9801	396
9801	297
9604	294
12100	440
10404	306
11025	420
7225	255
9801	396
6561	162
10201	404
6889	249
7744	264
6400	320
5476	222
4761	207
281563	9634
ΣY ²	ΣXY ²

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	118	16	13924	472
2	4	112	16	12544	448
3	4	112	16	12544	448
4	4	110	16	12100	440
5	3	117	9	13689	351
6	4	107	16	11449	428
7	3	112	9	12544	336
8	3	105	9	11025	315
9	3	116	9	13456	348
10	3	110	9	12100	330
11	4	105	16	11025	420
12	3	87	9	7569	261
13	3	99	9	9801	297
14	4	99	16	9801	396
15	3	99	9	9801	297
16	3	98	9	9604	294
17	4	110	16	12100	440
18	3	102	9	10404	306
19	4	105	16	11025	420
20	3	85	9	7225	255
21	3	99	9	9801	297
22	4	81	16	6561	324
23	4	101	16	10201	404
24	3	83	9	6889	249
25	1	88	1	7744	88
26	3	80	9	6400	240
27	1	74	1	5476	74
28	3	69	9	4761	207
JML	91	2783	313	281563	9185
	ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$ 257180
 $\sum X \cdot \sum Y$ 253253
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 483
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.479831
 t 2.788667

item #36

No
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
JML

$n \sum XY$
 $\sum X \cdot \sum Y$
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$
 r
 t

X	Y	X ²	Y ²	XY
3	118	9	13924	354
3	112	9	12544	336
3	112	9	12544	336
3	110	9	12100	330
4	117	16	13689	468
3	107	9	11449	321
3	112	9	12544	336
4	105	16	11025	420
3	116	9	13456	348
2	110	4	12100	220
3	105	9	11025	315
3	87	9	7569	261
3	99	9	9801	297
2	99	4	9801	198
3	99	9	9801	297
3	98	9	9604	294
4	110	16	12100	440
3	102	9	10404	306
3	105	9	11025	315
3	85	9	7225	255
4	99	16	9801	396
3	81	9	6561	243
4	101	16	10201	404
1	83	1	6889	83
4	88	16	7744	352
2	80	4	6400	160
1	74	1	5476	74
1	69	1	4761	69
81	2783	255	281563	8228
ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

230384

225423

579

138675

0.55364433

3.39001174

item#37

No	X	Y	X ²
1	3	118	9
2	3	112	9
3	3	112	9
4	4	110	16
5	3	117	9
6	3	107	9
7	4	112	16
8	3	105	9
9	4	116	16
10	4	110	16
11	3	105	9
12	3	87	9
13	4	99	16
14	1	99	1
15	4	99	16
16	4	98	16
17	3	110	9
18	4	102	16
19	4	105	16
20	1	85	1
21	4	99	16
22	1	81	1
23	4	101	16
24	4	83	16
25	1	88	1
26	3	80	9
27	1	74	1
28	2	69	4
JML	85	2783	291
	ΣX	ΣY	ΣX^2

$n \Sigma XY$ 242480

$\Sigma X \cdot \Sigma Y$ 236555

$n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$ 923

$n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$ 138675

r 0.523707

t 3.134637

item #38

Y ²	XY	No	X	Y	X ²	Y ²	XY
13924	354	1	4	118	16	13924	472
12544	336	2	4	112	16	12544	448
12544	336	3	4	112	16	12544	448
12100	440	4	4	110	16	12100	440
13689	351	5	4	117	16	13689	468
11449	321	6	4	107	16	11449	428
12544	448	7	2	112	4	12544	224
11025	315	8	3	105	9	11025	315
13456	464	9	3	116	9	13456	348
12100	440	10	4	110	16	12100	440
11025	315	11	3	105	9	11025	315
7569	261	12	2	87	4	7569	174
9801	396	13	3	99	9	9801	297
9801	99	14	2	99	4	9801	198
9801	396	15	3	99	9	9801	297
9604	392	16	4	98	16	9604	392
12100	330	17	3	110	9	12100	330
10404	408	18	4	102	16	10404	408
11025	420	19	4	105	16	11025	420
7225	85	20	4	85	16	7225	340
9801	396	21	3	99	9	9801	297
6561	81	22	3	81	9	6561	243
10201	404	23	4	101	16	10201	404
6889	332	24	2	83	4	6889	166
7744	88	25	4	88	16	7744	352
6400	240	26	3	80	9	6400	240
5476	74	27	3	74	9	5476	222
4761	138	28	2	69	4	4761	138
281563	8660	JML	92	2783	318	281563	9264
ΣY ²	ΣXY ²		ΣX	ΣY	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY ²

$n \sum XY$ 259392
 $\sum X \cdot \sum Y$ 256036
 $n \sum X^2 - (\sum X)^2$ 440
 $n \sum Y^2 - (\sum Y)^2$ 138675
 r 0.429632
 t 2.426015

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
EtikaMoralitas	.127	28	.200*	.952	28	.221
BudayaMalu	.098	28	.200*	.951	28	.206
Profesionalisme	.189	28	.012	.903	28	.014

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Nilai Cronbach's Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Correlations

		EtikaMoralits	BudayaMalu	Profesionalisme
EtikaMoralits	Pearson Correlation	1	.744**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	28	28	28
BudayaMalu	Pearson Correlation	.744**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	28	28	28
Profesionalisme	Pearson Correlation	.683**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	28	28	28

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

Korelasi ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.574	3.09503

a. Predictors: (Constant), X

$$R_{y.12} = \frac{r_{y.1}^2 + r_{y.2}^2 - 2 r_{y.1} r_{y.2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}$$

$$R_{y.12} = \frac{0,683^2 + 0,757^2 - 2 \cdot 0,683 \cdot 0,757 \cdot 0,744}{1 - 0,744^2}$$

$$R_{y.12} = \frac{1,039 - 0,769}{1 - 0,553}$$

$$R_{y.12} = \overline{0,604}$$

$$R_{y.12} = 0,768$$

Regresi ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.609	4.459		1.034	.311
	EtikaMoralitas	.234	.165	.368	1.423	.167
	BudayaMalu	.564	.190	.558	2.965	.007

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Nilai rata-rata

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
EtikaMoralitas	28	19.00	30.00	49.00	39.6429	1.02381	5.41749
BudayaMalu	28	16.00	20.00	36.00	29.3929	.88691	4.69309
Profesionalisme	28	17.00	19.00	36.00	30.4643	.89603	4.74132
Valid N (listwise)	28						

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tingkat Signifikan		N	Tingkat Signifikan		N	Tingkat Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
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	0,958	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	0,834	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	0,398	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	0,106
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	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			

Sumber: Sugiyono 2008: 333

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,01

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4052	4099	5433	5625	5784	5859	5928	5981	6022	6056	6083	6106	6126	6143	6157
2	98.50	99.00	99.17	99.25	99.30	99.33	99.36	99.37	99.39	99.40	99.41	99.42	99.42	99.43	99.43
3	34.12	30.82	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.35	27.23	27.13	27.05	26.98	26.92	26.87
4	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.55	14.45	14.37	14.31	14.25	14.20
5	16.26	13.27	12.06	11.38	10.97	10.67	10.45	10.29	10.16	10.05	9.96	9.89	9.82	9.77	9.72
6	13.75	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.66	7.60	7.56
7	12.25	9.56	8.45	7.85	7.48	7.19	6.99	6.84	6.72	6.62	6.54	6.47	6.41	6.36	6.31
8	11.26	8.65	7.58	7.01	6.63	6.37	6.18	6.03	5.91	5.81	5.73	5.67	5.61	5.56	5.52
9	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.61	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.05	5.01	4.96
10	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.20	5.06	4.94	4.85	4.77	4.71	4.65	4.60	4.56
11	9.65	7.21	6.22	5.67	5.32	5.07	4.89	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.34	4.29	4.25
12	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.64	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.10	4.05	4.01
13	9.07	6.70	5.74	5.21	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.91	3.86	3.82
14	8.86	6.51	5.56	5.04	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.75	3.70	3.66
15	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.61	3.56	3.52
16	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.62	3.55	3.50	3.45	3.41
17	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.46	3.40	3.35	3.31
18	8.29	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.84	3.71	3.60	3.51	3.43	3.37	3.32	3.27	3.23
19	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.24	3.19	3.15
20	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70	3.56	3.46	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.09
21	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.64	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.12	3.07	3.03
22	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.07	3.02	2.98
23	7.88	5.68	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	3.02	2.97	2.93
24	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.26	3.17	3.09	3.03	2.98	2.93	2.89
25	7.77	5.57	4.68	4.18	3.85	3.63	3.46	3.32	3.22	3.13	3.06	2.99	2.94	2.89	2.85
26	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.28	3.18	3.09	3.02	2.96	2.90	2.86	2.81
27	7.68	5.49	4.60	4.11	3.78	3.56	3.39	3.26	3.15	3.06	2.99	2.93	2.87	2.82	2.78
28	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36	3.23	3.12	3.03	2.96	2.90	2.84	2.79	2.75
29	7.60	5.42	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.09	3.00	2.93	2.87	2.81	2.77	2.73
30	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.07	2.98	2.91	2.84	2.79	2.74	2.70
31	7.53	5.36	4.48	3.99	3.67	3.45	3.28	3.15	3.04	2.96	2.88	2.82	2.77	2.72	2.68
32	7.50	5.34	4.46	3.97	3.65	3.43	3.26	3.13	3.02	2.93	2.86	2.80	2.74	2.70	2.65
33	7.47	5.31	4.44	3.95	3.63	3.41	3.24	3.11	3.00	2.91	2.84	2.78	2.72	2.68	2.63
34	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.39	3.22	3.09	2.98	2.89	2.82	2.76	2.70	2.66	2.61
35	7.42	5.27	4.40	3.91	3.59	3.37	3.20	3.07	2.96	2.88	2.80	2.74	2.69	2.64	2.60
36	7.40	5.25	4.38	3.89	3.57	3.35	3.18	3.05	2.95	2.86	2.79	2.72	2.67	2.62	2.58
37	7.37	5.23	4.36	3.87	3.56	3.33	3.17	3.04	2.93	2.84	2.77	2.71	2.65	2.61	2.56
38	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.92	2.83	2.75	2.69	2.64	2.59	2.55
39	7.33	5.19	4.32	3.84	3.53	3.30	3.14	3.01	2.90	2.81	2.74	2.68	2.62	2.58	2.54
40	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89	2.80	2.73	2.66	2.61	2.56	2.52
41	7.30	5.16	4.30	3.81	3.50	3.28	3.11	2.98	2.87	2.79	2.71	2.65	2.60	2.55	2.51
42	7.28	5.15	4.29	3.80	3.49	3.27	3.10	2.97	2.86	2.78	2.70	2.64	2.59	2.54	2.50
43	7.28	5.14	4.27	3.79	3.48	3.25	3.09	2.96	2.85	2.78	2.69	2.63	2.57	2.53	2.49
44	7.26	5.12	4.26	3.78	3.47	3.24	3.08	2.95	2.84	2.75	2.68	2.62	2.56	2.52	2.47
45	7.23	5.11	4.25	3.77	3.45	3.23	3.07	2.94	2.83	2.74	2.67	2.61	2.55	2.51	2.46

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>),2010

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	13.00	13.16	13.25	13.30	13.33	13.35	13.37	13.38	13.40	13.40	13.41	13.42	13.42	13.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.18	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.75	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.58	2.47	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.28	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.27	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.25	2.18	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.05	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Zaenal Asiqin
Tempat Tanggal Lahir : 16 Agustus 1987
Alamat : Kp. Rawasaban Rt. 01/03 Ds.
Suryabahari Kec. Pakuhaji Kb.
Tangerang - Banten
Agama : Islam
No. Hp : +6285946414386
Motto : Tidak ada yang baik dalam pribadi
manusia kecuali kebaikan itu sendiri

Riwayat Pendidikan Formal

- Lulus Dari SD Negri Buaran Mangga II Tahun 2001 Berijazah
- Lulus Dari SMP Negeri 1 Pakuhaji Tahun 2004 Berijazah
- Lulus Dari SMA Negeri I Sepatan Tahun 2007 Berijazah
- FISIP-UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA TAHUN 2007 S/D SEKARANG

Riwayat Pendidikan Non Formal

- Pesantren Nurussa'adah Pakuhaji Tahun 2003-2006
- Pesantren Al-Qodr Suryabahari Tahun 2006-2007

Keahlian

- Mengerti Microsoft Office (Windows)
- Mengerti Photoshop Cs

Pengalaman Organisasi

- Anggota Himane Tahun 2007-2008
- WAKIL KETUA HIMANE Tahun 2008-2009
- Anggota FAM KOMISARIAT BANTEN Tahun 2007-2008
- Anggota KAMMI KOMISARIAT UNTIRTA Tahun 2008-2009
- Sekjen PERBAN 2010-2012
- Sekjen Pemuda Pelopor Pantura Rawasaban (P3R) 2013-sekarang

Pengalaman Kerja

- Petugas Pemutakhiran Data Pemilih (PPDP) dalam PILBUP Kab. Tangerang Tahun 2012
- Ketua KPPS Pilbup Kab. Tangerang Tahun 2013
- Petugas Pemutakhiran Data Pemilih (Pantarlih) Pileg 2014
- Ketua KPPS Pileg 2014
- Ketua KPPS Pemilu PILPRES 2014

Tangerang, Juli 2014

Zaenal Asiqin

CATATAN BIMBINGAN




Pembimbing I : Kandung Sapto Nughero, M.Si
 Pembimbing II : Yeni Widyastuti M.Si

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	17 April	BAB I : - Perkuat Fokus - Perkuat pemahaman konsep - Tambahkan elemen personal terkait - Kerjakan ident. masalah BAB II : - Kerjakan deskriptif - Kerjakan teori & hasil terdahulu - Kerjakan ttg ASN BAB III : - Perkuat / Perkuat. Sampel - Deskripsi teori soal atau instrumen - Def. Konsep & Per. Operasional	
	17 April	- Kerjakan LBM - Kerjakan catipen - Kerjakan hasil terdahulu - Kerjakan Questioner	

Catatan: Jumlah temp muka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali temp muka)

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	20.04.14	Kerjakan Pemb. I cukup, dan jangan lupa Pemb. II	
2.		Tidak krusial untuk kembali ke bagian → wilayah diabel → Kurikulum	
	15/4/14	Perbaiki hipotesis (tidak Rumusan Masalah)	
	22/4/14	Acc hasil pengam.	
	9/6/14	Perbaiki kesimpulan Acc Lapang	

Catatan: Jumlah tetap maka mahasiswa dengan masing-masing pendamping maksimal 1 kali (total dengan 2 pendamping sebanyak 14 kali tetap maka).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	9 Juni 2019	Acc Japancan	
	11/6/19	<p>Acc Logya</p> <ul style="list-style-type: none"> - lagiin alaykai - Uji hipotesis ? - Urutannya uji variator uji normalitas kmd analisis data. 	
	25/6/19	$38 - 5 = 33$ <p>ya bisa valid out</p>	

Catatan: Jumlah temp muka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 kali (dua dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali temp muka).

NO	TANGGAL	CATATAN DOSEN PEMBIMBING	PARAF DOSEN
	2/10/19	Dokumen rekam 38-5 (33)	/
		Vaidika	
	2/11/19	Ace Sidang Lanjut ke p II	/
	3/7/2019	Korupsi Abstraksi Konsult. Korupsi Berjilasan Uji Vitalitas	/
	4/7/2019	Ace Sidang prob. 5	/

Catatan: Jumlah tayang muka mahasiswa dapat tuning-mating perkolompok minimal 7 kali total dengan 2 pembimbing sebanyak 14 kali tayang muka.