

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN
DENGAN MENGGUNAKAN METODE TOKEN ECONOMY
TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CABANG DINAS P DAN K GANTIWARNO, KLATEN**

Rina Trisnawati dan Wahyuni Murwani Siwi

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jalan A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan, Surakarta 67102

ABSTRACT

This research aim to study and analysis the difference of officers discipline before and after economic subsidy given by token economy method at Dinas P dan K Gantiwarno, Klaten. The population applied in this research is all officers in offices which include in Dinas P dan K Gantiwarno, Klaten. They are 301 respondents as population and 56 respondents are samples used. They are obtained by random sampling method. The analysis used paired sample t-test to analyze the influence of subsidy economic on teachers diciplin. The indicators of discipline are obedient to supervisor, obedient to regulation and timeliness. The result of examination of hypothesis testing indicate that only 2 variables have significant difference value of mean variables. Its indicates the token economy system influence the teachers discipline on obedient to supervisor and timelines. The significant value less than 0.05. Orderliness variable obedient to regulation doesn't have an effect on giving of subsidy economic either before and also after given. Visible the thing from analysis result which there is no difference t of orderliness to regulation before getting economic subsidy and also after getting economic subsidy (The significance value is more than 0.05)

Keywords: *officers discipline, token economy,*

LATAR BELAKANG MASALAH

Pada hakekatnya setiap manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Karena untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan inilah, setiap manusia melakukan suatu tindakan atau aktivitas, misalnya dengan jalan bekerja menjadi seorang karyawan atau pun pegawai.

Di dalam organisasi seorang pimpinan tidak hanya mengawasi serta me-

merintah pegawai untuk melaksanakan tugas dan kegiatan organisasi saja, melainkan juga harus meneliti serta mengetahui tentang keinginan para pegawainya. Termasuk dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan para pegawainya, hendaklah seorang pimpinan lebih menjamin faktor objektivitas.

Untuk menetapkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan bagi

pegawai, perlu diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (*conduite staat*) dan daftar urutan kepangkatan (*ranglijst*). Unsur yang perlu dinilai dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, antara lain kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Kedisiplinan kerja bagi pegawai merupakan suatu hal yang mutlak. Suatu organisasi tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang pegawai saja melainkan terdiri dari sejumlah pegawai dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap pegawai. Sebagaimana layaknya sikap pegawai. Kedisiplinan kerja para pegawai tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, banyak aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai, antara lain adalah tujuan dan kemampuan pegawai, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat (*waskat*), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2001).

Masalah balas jasa (gaji, bonus, insentif) merupakan masalah yang krusial karena menyangkut tingkat kesejahteraan pegawai. Krakel (2008) menjelaskan, bahwa kompensasi yang diterima oleh seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat emosi individu tersebut. Survei yang dilakukan terhadap 4.670 karyawan di perusahaan automotif di Jerman menunjukkan bahwa pemberian insentif secara reguler ternyata menyebabkan kinerja yang lebih baik. Namun, menjelang diberikan insentif tersebut, banyak pegawai merasa stress karena sangat mengharapkan insentif diterima tepat waktu. Survey ini dilakukan oleh perusahaan untuk menentukan cara atau metode pemberian insentif

secara tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Metode *Token economy* adalah suatu sistem insentif sebagai hasil kerja seseorang dengan mempergunakan azas pembiasaan instrumental (*operant conditioning*) yang bertujuan untuk mengubah suatu pola tingkah laku individu (Kazdin, 1994). Dapat diartikan pula, bahwa *token economy* adalah prosedur pengukuhan positif yang menggunakan penguat (*reinforcement*) berupa keping atau tiket yang dapat ditukarkan dengan berbagai penguat yang diinginkan.

Dalam penelitian ini penguat adalah tunjangan berupa pangan dan barang, bukan insentif dalam bentuk uang.

PEMBATASAN MASALAH

Penelitian ini akan membahas kedisiplinan pegawai diukur dengan kepatuhan terhadap perintah atasan dan ketertiban terhadap peraturan dan ketepatan waktu. Adapun dalam penelitian ini sebagai responden adalah seluruh pegawai pada cabang dinas P dan K kecamatan Gantiwarno, kabupaten Klaten.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada pendahuluan di atas, maka pada penelitian ini yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut: : “Apakah terdapat perbedaan kedisiplinan pegawai sebelum dan sesudah diberikan tunjangan dengan metode *token economy* di Cabang Dinas P dan K Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten ?”.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka dapat ditentukan

tujuan penelitian, yaitu untuk mengkaji dan menganalisis ada tidaknya perbedaan kedisiplinan pegawai sebelum dan sesudah diberikan tunjangan dengan metode *token economy* pada Cabang Dinas P dan K Kecamatan Ganti-warno Kabupaten Klaten.

MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
2. Sebagai bahan masukan bagi Kantor Cabang Dinas P dan K dalam mengambil kebijakan pemberian tunjangan kepada para pegawai sehingga kedisiplinan pegawai dapat meningkat.
3. Sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang berkaitan dengan sistem pemberian insentif sesuai kepada pegawainya sehingga metode *token economy* dapat dilakukan di organisasi lain untuk meningkatkan kedisiplinan pegawainya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kedisiplinan kerja

Menurut Steer (1984), pengertian disiplin adalah merupakan suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu kerja tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati. Pengertian di atas pada dasarnya menyatakan bahwa, disiplin merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam kerja tersebut. Seperti yang dikemuka-

kan oleh Mar'at (1994), bahwa disiplin adalah sikap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.

Adapun tujuan dari dilaksanakannya sikap disiplin menurut Pigors dan Myers (dalam Widodo, 2001) adalah :(a). Menyediakan suatu suasana di mana disiplin sendiri dapat dikembangkan.(b). Mengambil tindakan tegas terhadap minoritas yang tidak mematuhi aturan-aturan disiplin. Berdasar uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang tunduk pada peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai itu sendiri yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku pegawai (Lateiner & Levina, 1996). Kedisiplinan kerja diartikan pula sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2001).

Menurut Alfred R.Latainer, disiplin berasal dari kata, *disiple* yang berarti pengikut, kata itu berubah menjadi *diselpline* yang mempunyai arti kepatuhan, hal yang menyangkut tata tertib (Alfred R. Latainer, 1996). Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak, ketaatan itu dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sebagaimana dikatakan

oleh Nitisemito (2001) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang itu pasti berdasarkan pedoman-pedoman dalam pendisiplinan yang harus diperhatikan, menurut Heidjrahman dan Husnan (2001), aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam pendisiplinan pegawai meliputi:

- a. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung.
- d. Pimpinan haruslah tidak memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
- e. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para pegawai. Dengan demikian dapat diharapkan pekerjaan atau tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan seefektif dan seefisien mungkin. Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong pegawai berperilaku sepantasnya, yaitu perilaku yang telah ditetapkan peraturan dan prosedur (Dessler, 2007).

Hasibuan (2001) menjelaskan beberapa aspek yang mendukung kedisiplinan kerja yang baik, yaitu ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Santoso (1990) dan Soepomo (1988) juga mengemukakan tentang aspek-aspek kedisiplinan kerja yang terdapat di dalam perusahaan, yaitu kepatuhan terhadap atasan, ketertiban mengikuti peraturan, ketepatan waktu (kehadiran dan jangka waktu kerja).

Adapun aspek-aspek kedisiplinan kerja menurut Natsir (dalam Vivin, 2000) terdiri dari :

- a. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktunya. Hal ini dapat tercermin dari disiplin kehadiran kerja pegawai di mana semakin tepat dalam bekerja dan jarang membolos, maka tingkat kehadiran kerjanya semakin baik.
- b. Penggunaan pakaian kerja, yaitu berpakaian rapi dan sopan di tempat kerja.
- c. Alat perlengkapan kerja, yaitu peralatan yang dibutuhkan untuk memperlancar pekerjaan sesuai dengan macam dan sifat pekerjaannya.
- d. Penggunaan waktu kerja, yaitu mempergunakan waktu kerja dengan sepenuhnya dan seefisien mungkin.
- e. Cara kerja, yaitu mengikuti cara kerja seperti yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- f. Kepatuhan terhadap peraturan, yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin (dalam Yulihastuti, 1996) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian.

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai

yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang dapat menjunjung disiplin yang telah diajarkan atau ditanamkan oleh pimpinan struktural maupun fungsional, formal maupun informal, orang tua, pegawai dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan.

Adanya disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar bisa efektif, maka pemimpin sebagai agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersifat positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil dalam pengertian memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membedakan. Bersikap positif adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dahulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pimpinan untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar dan tidak emosional.

Siswanto menambahkan (1997), selain kedua faktor di atas yang mempengaruhi disiplin kerja ; faktor kepribadian dan faktor lingkungan, juga faktor disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, disiplin karena internalisasi, dan komunikasi.

2. Tunjangan Pegawai

Tunjangan pegawai (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran

(*payments*) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji dasar, yang ditanggung secara penuh atau parsial oleh instansi (Simamora, 1995). Tunjangan meliputi semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para pegawai selain upah dasar. Beberapa orang menyebut tunjangan sebagai program pelayanan, dan memaknainya sebagai pembayaran bukan upah atau tunjangan pegawai (Flippo, 1994).

Tujuan pemberian tunjangan adalah untuk memikat dan menahan pegawai yang cakap, serta memotivasi bagi pegawai untuk mematuhi semua peraturan hukum. Manajemen suatu organisasi cenderung memandang tunjangan sebagai suatu pengeluaran dan suatu aset. Tunjangan merupakan suatu pengeluaran dalam pengertian bahwa, kompensasi mencerminkan biaya tenaga kerja. Bagaimanapun tunjangan merupakan suatu aset bilamana kompensasi menyebabkan pegawai mencurahkan upaya terbaiknya, dan tetap berada dipekerjaannya. Program tunjangan memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku kerja pegawai, memacu pegawai untuk lebih produktif.

Flippo (1994) menggolongkan tunjangan berdasarkan jenis kebutuhan yang dipenuhi, yaitu pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worked*), perlindungan terhadap bahaya (*hazardprotection*), dan pelayanan pegawai (*employee service*).

Beberapa contoh tunjangan pertama adalah periode istirahat yang dibayar, hari-hari libur, cuti sakit, cuti karena alasan-alasan pribadi. Contoh tunjangan kedua adalah tunjangan dalam rangka membantu pegawai menghadapi penyakit, keadaan cedera, usia lanjut, dan kematian. Jenis tunjangan yang tergolong pelayanan pegawai (*employee service*)

terdiri lagi dari beberapa macam, yaitu pangan, perumahan, transportasi, kesehatan, pendidikan dan bingkisan hari raya. Berdasarkan bentuknya, tunjangan yang disediakan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu tunjangan berbentuk uang (finansial) dan tunjangan berbentuk nonuang (non-finansial).

Dalam penelitian ini, tunjangan yang diberikan adalah tunjangan berbentuk nonuang (nonfinansial), yaitu pangan dan barang. Tunjangan pangan berupa beras, minyak goreng, susu bubuk, mie instant, gula, telur dan minuman berenergi. Tunjangan berupa barang meliputi pakaian (kaos), perlengkapan mandi (sabun, pasta gigi, dan shampoo).

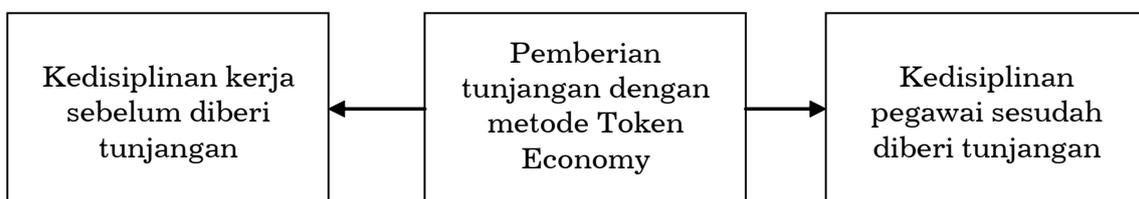
Token economy adalah suatu sistem insentif sebagai hasil kerja seseorang dengan mempergunakan asas pembiasaan instrumental (*operant conditioning*) yang bertujuan untuk mengubah suatu pola tingkah laku individu (Kazdin, 1994). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *token economy* adalah prosedur pengukuhan positif yang menggunakan penguat (*reinforcement*) berupa keping atau tiket yang dapat ditukarkan dengan berbagai penguat yang diinginkan. Dalam penelitian ini penguat adalah tunjangan berupa pangan dan barang.

Prosedur *token economy* tidak berbeda dengan orang bekerja yang menerima upah berupa uang langsung setelah pekerjaannya selesai. Uang adalah semacam kepingan, yang bila telah terkumpul secukupnya dapat dibelikan sesuatu yang diinginkan pemiliknya (Soekadji, 1993).

Perbedaan program *token economy* (tabungan kepingan) dengan prosedur-prosedur lain ialah pemberian satu kepingan (atau satu tanda, satu isyarat) sesegera mungkin setiap kali perilaku sasaran muncul. Kepingan-kepingan ini nantinya dapat ditukar dengan benda atau aktivitas penguat yang diinginkan subjek. Untuk mudahnya, penguat ini dapat disebut penguat idaman (Soekadji, 1993).

KERANGKA DASAR PEMIKIRAN

Mengacu pada deskripsi teoritis dan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, kerangka berpikir dalam penelitian mengenai pengaruh pemberian tunjangan dengan metode *token economy* terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai Cabang Dinas P dan K Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten, dapat disusun sebagai berikut :



Gambar 1.
Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Metode Token Economy

HIPOTESIS

Arikunto, (1998: 60) Mendefinisikan Hipotesis sebagai, Suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dengan demikian hipotesis merupakan suatu proposisi yang dapat diuji kebenarannya dan meramalkan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Bertolak dari rumusan di muka, dapat diajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H_a = Ada perbedaan kedisiplinan kerja pegawai sebelum dan sesudah diberi tunjangan dengan metode *token economy* pada Cabang Dinas P dan K Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Cabang Dinas P dan K Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten yaitu sebanyak 301 orang. Untuk menentukan sampel penelitian dengan menggunakan metode *Simple Random sampling*. Menurut Arikunto (1999), apabila populasinya lebih dari 100, maka sampelnya dapat ditentukan antara 10 – 15 % atau 20 – 30 %. Sampel penelitian ini ditentukan 15 % dari populasi, sampel penelitian ini sebanyak 56 responden.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja adalah tingkah laku atau perbuatan pegawai untuk mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di dalam instansi baik

tertulis maupun tidak tertulis yang pelaksanaannya dilakukan secara sukarela, patuh dan taat serta mau menerima sanksi-sanksi bila melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Variabel kedisiplinan kerja diukur menggunakan rating antara 1 - 100. Penilaian atau pemberian skor dilakukan oleh atasan langsung dari pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Pemberian skor dilakukan dua kali yaitu, skor sebelum pegawai diberikan tunjangan dan skor sesudah pegawai diberikan tunjangan.

Dalam penelitian ini aspek-aspek kedisiplinan kerja yang diukur adalah:

- Patuh terhadap perintah atasan pada kuesioner nomor item 1 – 4;
- Tertib terhadap peraturan pada kuesioner nomor item 5 – 11;
- Tepat waktu pada kuesioner nomor item 12 – 15.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi langsung yang diberikan oleh instansi kepada pegawai di luar gaji pokok dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Finansial dalam hal ini berupa uang dan nonfinansial antara lain meliputi berbagai program. Seperti program pelayanan, fasilitas, dan barang. Pemberian tunjangan dalam penelitian ini terdiri dari pangan dan barang. Pemilihan tunjangan ini didasarkan dari hasil survei peneliti terhadap pegawai mengenai kebutuhan-kebutuhan yang diinginkannya.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis (jawaban sementara peneliti) terbukti apakah tidak. Adapun pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji-t untuk

dua sampel yang berhubungan (*t-test for paired sample*). Sedangkan untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan dengan menggunakan metode *Token Economy* terhadap peningkatan ke-disiplinan kerja pegawai. Dengan metode ini apakah terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah diberikan tunjangan. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS *for windows* diperoleh hasil pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel patuh terhadap atasan < 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan tunjangan yang diberikan terhadap sikap patuh terhadap atasan antara sebelum dan sesudah diberikan tunjangan dengan menggunakan metode *token economy*. Kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan meningkat, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebelumnya sebesar 326,95 dan sesudah diberikan tunjangan menjadi sebesar 329,73. Ini berarti terdapat pengaruh pemberian

tunjangan dengan metode *token economy* terhadap kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan.

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS *for windows* dengan indikator tertib terhadap peraturan dapat diperoleh hasil yang ditampilkan pada Tabel 2.

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa, nilai signifikansi variabel tertib terhadap peraturan > 0,05 maka H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan tunjangan yang diberikan terhadap sikap tertib terhadap peraturan pegawai, meskipun nilai rata-rata sebelum dan sesudah diberi tunjangan dengan metode *token economy* meningkat.

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS *for windows* dengan ketepatan waktu dapat diperoleh hasil yang ditampilkan pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel ketepatan waktu < 0,05 maka H_0 ditolak,

Tabel 1.
Hasil Uji Paired Sample-t test Kepatuhan Terhadap Atasan

Patuh terhadap atasan	Nilai rata-rata	Signifikansi	Keterangan
Sebelum Pemberian tunjangan	326,95	0,020	H_0 ditolak
Sesudah pemberian tunjangan	329,73		

Sumber: data primer diolah

Tabel 2.
Hasil Uji Paired Sample-t test Tertib Terhadap Peraturan

Tertib terhadap peraturan	Nilai rata-rata	Signifikansi	Keterangan
Sebelum Pemberian tunjangan	573,18	0,210	H_0 diterima
Sesudah pemberian tunjangan	575,27		

Sumber: data primer diolah

Tabel 3.
Hasil Uji Paired Sample-t test Ketepatan Waktu

Tertib terhadap peraturan	Nilai rata-rata	Signifikansi	Keterangan
Sebelum Pemberian tunjangan	321,38	0,010	Ho ditolak
Sesudah pemberian tunjangan	323,32		

Sumber: data primer diolah

yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan tunjangan, yang diberikan terhadap ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasan meningkat, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebelum sebesar 321,38 dan sesudah diberi tunjangan adalah sebesar 323,32 berarti terdapat pengaruh pemberian tunjangan dengan metode *token economy* terhadap ketepatan waktu bagi pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasan.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa, terdapat perbedaan pengaruh sebelum dengan sesudah pemberian tunjangan menggunakan metode *token economy* terhadap sikap patuh terhadap atasan, dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja. Sedangkan peningkatan kedisiplinan tidak terjadi pada diri pribadi pegawai tersebut (sikap tertib terhadap peraturan). Hal tersebut dapat di lihat pada hasil uji t untuk mengungkapkan pengaruh peningkatan kedisiplinan kerja pegawai sebelum dan sesudah pemberian tunjangan menggunakan metode *token economy*.

Hasil uji t untuk mengungkapkan pengaruh pemberian tunjangan menggunakan metode *token economy* terhadap kedisiplinan kerja pegawai sebelum dan sesudah pemberian tunjangan hanya efektif pada kedisiplinan yang bersifat eksternal, yaitu sikap patuh terhadap atasan, dan ketepatan waktu pegawai

dalam bekerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sesungguhnya pemberian tunjangan itu sendiri mendapat respon positif dari para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan mereka. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kesejahteraan para pegawai dalam ruang lingkup penelitian masih dalam kondisi kurang, salah satu yang mendorong terjadi hal tersebut adalah faktor terjadinya gempa bumi yang melanda daerah Klaten sehingga hal ini mengakibatkan fokus pegawai terbagi antara tuntutan untuk membenahi ekonomi keluarga dengan tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

Disadari maupun tidak teori dan kenyataan riil di obyek penelitian mengungkapkan bahwa, salah satu yang menggerakkan seseorang untuk berdisiplin adalah motivasi kerja, sementara motivasi tertinggi seseorang untuk bekerja adalah untuk merubah kesejahteraan keluarga untuk lebih baik. Pemenuhan akan kebutuhan inilah yang akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat/baik. Kinerja/prestasi kerja dan produktivitas kerja tidak akan tercapai apabila kepuasan atau kebutuhan pokok seseorang tidak terpenuhi.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa, tertib seseorang/pegawai terhadap peraturan tidak ada perbedaan pengaruh yang signifikan dari sesudah pemberian

tunjangan dilakukan maupun sebelum tunjangan itu diberikan. Indikator tertib antara lain, para pegawai menggunakan seragam dan atribut.

Dari ke 56 responden, setelah diteliti oleh peneliti, ternyata seluruh pegawai masih minus tertib berseragam dengan pemakaian atributnya. Akibat dari kejadian gempa yang mengakibatkan rumahnya roboh.

Walaupun penggunaan atribut perlu pembiasaan dan perlu ada pemaksaan kepada PNS. Karena kedisiplinan para pegawai itu bisa dibentuk salah satunya jikalau dipaksakan aturan yang sifatnya mengikat.

Dalam hal perangkat pembelajaran pegawai salah satu indikator dari ketertiban terhadap peraturan. Para pegawai masih kurang tertib terhadap peraturan. Para pegawai masih perlu waktu untuk memulihkan kondisi dari minus ke kondisi normal. Untuk memulihkan para pegawai ke kondisi yang normal tertib terhadap peraturan. Mereka berkonsentrasi kepada kegiatan belajar mengajar yang mana, kegiatan ini untuk mempersiapkan perangkat perencanaan KBM dan evaluasi serta melaporkan hasil evaluasi.

Kejadian gempa di Klaten ini mengakibatkan para pegawai juga sering tidak masuk kerja, karena harus membantu beberapa anggota keluarga yang masih membutuhkan perawatan di rumah sakit. Bahkan dia sendiri untuk melakukan terapi medik dalam pemulihan kesehatannya akibat gempa. Gaji dan kesejahteraan yang diterima lebih diprioritaskan untuk membangun rumah dari pada untuk menambah kebutuhan lainnya seperti menambah pengetahuan. Hal-hal inilah yang mengindikasikan variabel tertib terhadap peraturan tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari pengaruh pemberian tunjangan yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari 3 variabel yang diteliti, terdapat 2 variabel yang signifikan berpengaruh terhadap pemberian tunjangan dengan metode *Token Economy* yaitu patuh terhadap atasan dan ketepatan waktu. Hal tersebut dapat dilihat oleh perolehan nilai signifikansi kedua variabel tersebut kurang dari 0,05 yang berarti terdapat perbedaan nilai rata-rata kedua variabel tersebut sebelum dan sesudah diberikan tunjangan
- b. Variabel ketertiban terhadap peraturan tidak berpengaruh dengan adanya pemberian tunjangan dengan metode *token economy* baik sebelum maupun sesudahnya. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan baik ketertiban terhadap peraturan sebelum mendapatkan tunjangan maupun sesudah diberikan tunjangan (Hasil tersebut dapat diketahui dengan perolehan nilai signifikansi uji t lebih dari 0,05)

SARAN

1. Diharapkan bagi para pegawai untuk selalu dapat meningkatkan profesionalismenya lebih baik lagi, sebab keberhasilan organisasi merupakan tanggung jawab kita semua terutama bagi para pegawai.
2. Kedisiplinan serta profesionalisme yang ada hendaknya tidaklah diukur berdasarkan materi atau tunjangannya saja, akan tetapi bersal dari tanggung

- jawab dan motivasi diri untuk menjadi teladan bagi orang lain.
3. Bagi peneliti berikutnya hendaknya lebih memperluas daerah kajian yang akan diteliti tidak hanya faktor kedisiplinan saja yang menjadi sorotan utama, tetapi motivasi, profesionalisme, dan lain sebagainya haruslah mendapatkan perhatian yang mendalam.
 4. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk lebih memperhatikan validitas data serta memperluas daerah penelitiannya yang sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kenyataan dilapangan sesungguhnya dengan secara akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ashir and David J. Kallen and Thomas Mathew. 2002. *Valunteer Faculty : What Reward or Incentives Do They Prefer ?*. Cokkege of Human Medicine. Departement of Pediatrics and Human Development. Michigan State University. East Lansing, Michigan. USA.
- Creddem & Sherman. 1976. *Personel Management*. Edition South. Western:Publishing Co.
- Esharenana E. Adoni and Ufuoma Eruvwe, 2004, *Staff Discipline in Nigerian University Libraries*, Library Management Emerald Group Publishing Limited-ISSN
- Flippo, E. B. 1994, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metodologi Penelitian Jilid II*. Yogyakarta: FakultasPsikologi UGM.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 1991. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Hergenhahn, B. 1997. *An Introduction to Theoritities of Learning (5th ed)*, New Jersey: Prentice-Hall. Inc.
- Kartono, K. 1998. *Pengantar Metodologi Research Social*. Bandung: Salemba.
- Keith Devia & William Wether. 1989. *Fundamental Organizational Behaviour*. New Delhi: Mc. Grow-Hill Company.
- Leteiner, R. A. and Levina T.S. 1990. *Organizational dan Behaviour and Human Performance*. Jakarta: PT. Prellindo.
- Leteiner, R. Alfreid. 1990. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, A. P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mar'at. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Matthias Krakel. 2008. *Emotios and Compensation*, Schmalenbach Business Review (SBR) Fachverlag Gmbh Germany.
- Nawawi, Hadari. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, B. 2001. *1001 Cara Menghargai Karyawan*. Jakarta.Pustaka: Delapratasa.
- Nitisemito, A.S. 1996, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 1996, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prihanto. 1994. *Handout Psikologi Belajar*. Surabaya: Fakultas Psikologi .
- Rynes, Genhart dan Parks. 2007. *Psikologi Personalialia: Evaluasi Kinerja Dan Upah Kerja*, Performance Improvement Quarterly 10 (1) pp 52-63.
- Santoso, R. 1990. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Sara L. Rynes, Barry Gerbert and Laura Parks, 2004, *Psikologi Personalialia: Evaluasi Kinerja danUpah Kerja*. Graduate School of Business, University of Winconsin, Madison, Winconsin-USA.
- Simamora, H. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekadji, S. 1983, *Memodifikasi Perilaku: Penerapan Sehari-hari dan Penerapan Profesional*. Yogyakarta: Liberty.
- Soetjipto, B. 2002, *Paradogma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Amara Books.
- Steers, Richard M. 1984. *Organizational Behaviour*. New York: Scott. Foresman and Co.
- Steven J. Condly, Richard E. Clark and Harold D. Stolovich, 2003, *The Effects of Incentives on Workplace Performance A Meta-analytic Review of Research Studies*, Performance Improvement Quarterly 16(3) pp 46-63.