

**PENGARUH *PUNISHMENT* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
YOGYAKARTA
(Studi Pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh :

ZULFI ALIA IZZATI

NIM : 13490046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Punishment* Terhadap Komitmen Afektif Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*)” adalah asli hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 11 Juli 2017

Yang menyatakan,



Zulfi Alia Izzati

NIM : 13490046

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari :

Nama : Zulfi Alia Izzati

NIM : 13490046

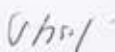
Judul Skripsi : Pengaruh *Punishment* Terhadap Komitmen Afektif Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*)

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Dengan ini kami mengharap skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Juli 2017
Pembimbing Skripsi,


Drs. Ichsan, M.Pd.

NIP. 19630226 1999203 1 003



SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilakukan munaqosyah pada hari Selasa, tanggal 01 Agustus 2017, dan Skripsi mahasiswa dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046
Judul Skripsi : Pengaruh *Punishment* Terhadap Komitmen Afektif Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*)

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 Agustus 2017

Konsultaan,

Drs. Ichsan, M.Pd.

NIP. 19630226 1999203 1 003



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B.38/Un.2/DT/PP.009/08/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : Pengaruh *Punishment* Terhadap
Komitmen Afektif Pegawai di Kantor
Kementerian Agama Kota Yogyakarta
(Studi Pada Kebijakan Presensi
Menggunakan *Finger Print*)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 01 Agustus 2017
Nilai Munaqasyah : A-

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

Drs. Ichsan, M.Pd.

NIP. 19630226 1999203 1 003

Penguji I

Dr. Imam Machali, M.Pd.

NIP. 19791011 200912 1 005

Penguji II

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.

NIP. 19550106 199303 1 001

22 AUG 2017

Yogyakarta,

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga



Drs. Ahmad Arifi, M.Ag.

NIP. 1969121 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfi Alia izzati

NIM : 13490046

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Atas pemakaian Jilbab dalam Ijazah Sarjana saya. Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab). Saya akan menanggung sendiri tanpa melibatkan pihak lain, termasuk institusi dimana saya menempuh program S1.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran.

Yogyakarta, 11 Juli 2017
Yang membuat pernyataan,



Zulfi Alia Izzati

NIM : 13490046

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ.....

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya...” (Q.S Al Baqarah : 286)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil, 2005), hal. 49.

HALAMAN PERSEMBAHAN

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

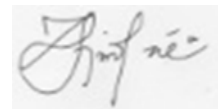


5. Drs. Ichsan, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing saya dengan kesabarannya dalam meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Imam Machali, M.Pd. sebagai Penguji I dan Drs. Misbah Ulmunir. M.Si. sebagai Penguji II, yang telah memberikan masukan, bimbingan serta arahan dalam perbaikan penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Abah Ali Imdad dan Mamah Salami, Kakak Ali Akbar Al Afghani, Kakak Moh. Habib Ali Salam, Kakak Prita Sekar langit, Adikku Alina Ishma Syahidah dan Peri kecilku Mamas Ibam Al-faruq. Terimakasih tak terhingga atas curahan cinta, do'a, kasih sayang dan perhatiannya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahman dan Rahim-Nya kepada kita.
8. Drs. Sigit Warsita, M. A., selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dan segenap karyawan. Terimakasih banyak atas penerimaan dan sambutannya untuk penelitian.
9. Teman-temanku : Amalia , Dian, Ashfa, Erkana, Caca, Ummi, Elvy, Adi, Kak Imam, Kholif, Afiq, Yedi, Ajis, Nahdi, Azizah, Widia, Afifah, Kak Dila, Lila, Izza, Siska, Dina, Dek Ninis, Dek lina dan Kak Retno. Terimakasih atas bantuannya selama proses penelitian dan semua ilmu hidup yang telah kalian berikan.

Peneliti berdo'a semoga semua bantuan, bimbingan dan dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, Aamiin.

Yogyakarta, 11 Juni 2017

Peneliti,



Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
SURAT PENYATAAN BERJILBAB	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
E. Kajian Penelitian Terdahulu	13
F. Sistematika Pembahasan	29
BAB II : KAJIAN TEORI	31
A. Landasan Teori	31
B. Kerangka Berfikir	46
C. Hipotesis Penelitian	50

BAB III : METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Variabel Penelitian	52
C. Definisi Operasional.....	52
D. Pengukuran Variabel.....	56
E. Tempat dan Waktu Penelitian	57
F. Populasi dan Sampel Penelitian	58
G. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	60
H. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	63
I. Teknik Analisis Data.....	74
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A. Komposisi dan Persebaran Distribusi Frekuensi Data	80
B. Deskripsi Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y	101
C. Uji Prasyarat Asumsi Dasar	104
D. Analisis Regresi antara Variabel X dan Variabel Y.....	106
E. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	110
BAB V : PENUTUP	117
A. Simpulan.....	117
B. Saran-saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN-LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Interval Skor Variabel <i>Punishment</i>	56
Tabel 3.2 Interval Skor Variabel Komitmen Afektif	57
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	58
Tabel 3.4 Jumlah Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	58
Tabel 3.5 Skor Tiap Indikator Menurut Likert.....	61
Tabel 3.6 Indikator Variabel Independen.....	61
Tabel 3.7 Indikator Variabel Dependen	62
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Pertanyaan Baru	67
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Data Lapangan	68
Tabel 3.11 Tingkatan reabilitas Instrumen Berdasarkan Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	71
Tabel 3.12 Hasil Uji Coba Instrumen Pertama	71
Tabel 3.13 Hasil Uji Coba Instrumen Kedua	72
Tabel 3.14 Hasil Uji Reabilitas Variabel <i>Punishment</i>	72
Tabel 3.15 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Afektif.....	73
Tabel 3.16 Hasil Uji Reabilitas Data Lapangan Valid	73
Tabel 3.17 Hasil Uji Reabilitas Variabel <i>Punishment</i> Data Lapangan	73
Tabel 3.18 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Afektif Data Lapangan.....	74
Tabel 3.19 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	77
Tabel 4.1 Jenis Kelamin PNS.....	80
Tabel 4.2 Usia Pegawai	81
Tabel 4.3 Tingkat Lama Bekerja.....	82
Tabel 4.4 Tingkat <i>Punishment</i>	84
Tabel 4.5 Tabel Silang Antara Tingkat <i>Punishment</i> dengan Variabel Kontrol Jenis Kelamin	85
Tabel 4.6 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat <i>Punishment</i> dengan Variabel Kontrol Jenis Kelamin	86

Tabel 4.7 Tabel Silang Antara <i>Punishment</i> Dengan Variabel Kontrol Tingkat Usia.....	88
Tabel 4.8 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat <i>Punishment</i> dengan Variabel Kontrol Usia.....	88
Tabel 4.9 Tabel Silang <i>Punishment</i> dengan Variabel Kontrol Lama Bekerja PNS...	91
Tabel 4.10 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat <i>Punishment</i> dengan Variabel Kontrol Lama Bekerja	92
Tabel 4.11 Tingkat Komitmen Afektif.....	93
Tabel 4.12 Tabel Silang Antara Tingkat Komitmen Afektif dengan Variabel Kontrol Jenis Kelamin	94
Tabel 4.13 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Komitmen Afektif dengan Variabel Kontrol Jenis Kelamin	95
Tabel 4.14 Tabel Silang Antara Komitmen Afektif Dengan Variabel Kontrol Tingkat Usia	97
Tabel 4.15 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Komitmen Afektif dengan Variabel Kontrol Usia.....	97
Tabel 4.16 Tabel Silang Antara Komitmen Afektif Dengan Variabel Kontrol Tingkat Lama Bekerja	99
Tabel 4.17 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Komitmen Afektif dengan Variabel Kontrol Lama Bekerja	100
Tabel 4.18 Tabel Silang antara <i>Punishment</i> dan Komitmen Afektif	102
Tabel 4.19 <i>Correlations</i>	103
Tabel 4.20 Tabel Anova Uji Linearitas	105
Tabel 4.21 <i>Descriptive Statistics</i>	107
Tabel 4.22 <i>Model Summary</i>	107
Tabel 4.23 ANOVA	108
Tabel 4.24 <i>Coefficients</i>	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	49
Gambar 3.1 Paradigma Sederhana	55
Gambar 4.1 Histogram Output Uji Normalitas	104
Gambar 4.2 Output Normal P-Plot Uji Normalitas.....	104
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatter Plot</i> Uji Heterokditas.....	106



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Pra Penelitian**
- A. Pedoman Wawancara (*Indepth Interviews*)
 - B. Hasil Wawancara
- Lampiran II : Instrumen Penelitian (Kuesioner)**
- Lampiran III : Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta**
- Lampiran IV : Data Hasil Penelitian**
- A. Hasil Kuesioner
 - B. Intensitas Jawaban Responden
- Lampiran V : Analisis Data Penelitian**
- A. *Output* Uji Validitas Instrumen
 - B. Kategorisasi Nilai Interval Variabel
 - C. *Output* Intervalisasi Skor Jawaban Responden
- Lampiran VI : Dokumentasi Penelitian**
- Lampiran VII : Administrasi Penelitian**
- A. Surat Penunjukkan Pembimbing
 - B. Bukti Seminar Proposal
 - C. Surat Berita Acara Proposal
 - D. Surat Ijin Penelitian
 - E. Kartu Bimbingan
 - F. Surat Keterangan Bebas Nilai C-
- Lampiran VIII : Data Peneliti**
- A. Sertifikat
 - B. Curriculum Vitae

ABSTRAK

Zulfi Alia Izzati, *Pengaruh Punishment terhadap Komitmen Afektif Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi pada kebijakan presensi menggunakan finger print)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yoogyakarta, 2017.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari ketertarikan peneliti terhadap fenomena indisipliner pegawai negeri sipil (PNS). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Seberapa tinggi efektifitas *punishment* (hukuman) yang diberlakukan dalam penegakan disiplin pegawai, 2) Seberapa tinggi dan rendahnya komitmen afektif yang dimiliki oleh PNS, dan 3) Pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, studi pada kebijakan presensi menggunakan *finger print*.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif (asosiatif). Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel *punishment* (independen) dan variabel komitmen afektif (dependen). Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Sampel yang digunakan ialah sampel jenuh, sehingga terpilih 94 PNS yang menjadi responden penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai, studi pada kebijakan presensi menggunakan *finger print* dibuktikan dari hasil uji regresi besarnya *phi coefficient* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan tingkat hubungan kedua variabel dalam kategori sedang dengan koefisien korelasi sebesar 0,575 ($r_{hitung} > 0,202$ (r_{tabel}) pada taraf signifikansi 5% dan besarnya nilai probabilitas atau sig. (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sedangkan besarnya nilai R_{square} sebesar 0,330 yang artinya kontribusi *punishment* terhadap komitmen afektif PNS sebesar 33% sedangkan sisanya 67% komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : *punishment*, komitmen afektif, kebijakan presensi menggunakan *finger print*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu agenda pembangunan nasional ialah terselenggaranya *good governance* atau dikenal dengan tata pemerintahan yang baik dan bersih, karena pemerintahan yang baik merupakan prasyarat terwujudnya tujuan dan cita-cita negara yang telah dicanangkan. Reformasi birokrasi sebagai salah satu solusi pembangunan nasional setelah pemerintahan orde baru yang selama ini belum terealisasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut, terbukti dengan maraknya penyalahgunaan wewenang, praktik KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) dan lemahnya pengawasan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan cerminan birokrasi saat ini, sehingga membutuhkan pembenahan.¹ Untuk itu dibutuhkan adanya penetapan sistem yang tepat, jelas dan kongkrit agar penyelenggaraan pemerintah dapat terlaksana dengan baik, mengingat tuntutan masyarakat kian hari kian tinggi. Pemberdayaan SDM bagi pegawai Aparatur Sipil Negara yang kemudian disebut sebagai PNS² selaku pelaksana birokrasi sangat penting keberadaannya untuk menjadi solusi utama bagi terlaksananya pembangunan manusia Indonesia seutuhnya melalui penyelenggaraan pemerintahan yang berdaya guna dan berhasil guna.

¹ Tim Perencanaan Pembangunan Hukum Negara (PPHN), *Bidang Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Departemen dan Hak Asasi Manusia, 2006), hal. vii.

² Anonim, *Undang-undang Aparatur Sipil Negara 2014*, (Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2014), Bab I Pasal 1 Ayat 1.

Sumber daya manusia merupakan ruh dalam sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung kepada pelaksana kegiatan *planing* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan) yang disebutkan oleh George R Terry dalam buku *Principles of Management* dalam sebuah organisasi.³ Begitu juga halnya dengan birokrasi instansi pemerintahan, pegawai sebagai pelaksana tata urusan merupakan bagian penting yang perlu diperhatikan dalam segala aspek, terutama dalam aspek kinerja. Kinerja yang baik akan mencapai pencapaian yang baik pula. Pegawai sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus memiliki nilai dasar, *attitude* yang baik yang sesuai dengan kode etik dan kode perilaku, komitmen, integritas moral, tanggung jawab kepada layanan publik dan profesionalitas jabatan,⁴ dengan begitu pegawai mampu menjadi *role model* bagi masyarakat sehingga tercipta citra pemerintahan yang baik di masyarakat.

Pemberdayaan SDM pegawai bukanlah perkara yang mudah bagi pemerintah untuk mengharapkan kinerja pegawainya sesuai dengan harapan. Menurut teori motivasi X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas MC Gregor, menyatakan bahwa manusia sebagai karyawan dapat dipersepsikan sebagai makhluk yang tidak suka bekerja (malas), yang harus dipaksa, dijaga serta dituntun agar dapat melakukan pekerjaan yang baik.⁵ Sama halnya dengan pegawai instansi pemerintahan, dalam masa kerjanya mereka pasti

³ Donni Junni Priansa, *Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.34

⁴ Anonim, *Undang ...*, Bab II, Pasal 3.

⁵ Manahan P. Tamputumbolon, *Perilaku Keorganisasian (organization behavior) Perspektif Organisasi Bisnis*, edisi ke-3, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2012), hal. 94-97

mengalami fluktuasi semangat untuk bekerja. Ada masa dimana mereka merasa bosan dari pekerjaannya dan hanya peduli terhadap kepentingannya. Maka diperlukan alat untuk tetap menjaga kinerja pegawai agar stabilitas instansi pemerintahan terjaga.

Seiring berkembangnya teknologi di Era globalisasi, hal ini membantu pemerintah untuk melakukan pendisiplinan yang efektif dan efisien menggunakan *finger print* sebagai sarana pengawasan instansi terhadap perilaku disiplin jam kerja pegawai. Khususnya, Kementerian Agama menetapkan kebijakan presensi menggunakan *finger print* sejak 8 April 2013 yang diatur dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama. Hasil presensi menggunakan *finger print* sangat akurat untuk melihat akumulasi keberangkatan pegawai, karena *finger print* hanya merekam sidik jari pegawai.⁶ Bagi pegawai yang diketahui melakukan korupsi waktu yang sudah ditentukan, maka pegawai tersebut akan mendapatkan hukuman (*punishment*) sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukannya.

Punishment sebagai salah satu alat untuk menjaga stabilitas birokrasi instansi pemerintahan. Dalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil ditentukan adanya ketentuan Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomer 5 Tahun 2014 tentang tata kelola aparatur negara yang baik, Undang-undang Pokok Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan

⁶ Suparni, *Makalah Sistem Informasi Manajemen (Fingerprint atau Fingerspot) Presensi Sidik Jari*, (Yogyakarta: Universitas Widya Mataram Yogyakarta, 2016), hal. 9

Undang-undang Nomer 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang pokok-pokok kepegawaian yang dirasa sudah tidak relevan lagi dengan tantangan nasional dan tantangan global. Kedua aturan tersebut diejawantahkan kedalam Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dilingkungan instansi pemerintahan dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Surat Edaran Kepala Administrasi Kepegawaian Negara No. 23/ SE/ 1980 Tahun 1980. Ketentuan ini membahas mengenai hak yang didapat, kewajiban yang harus dilaksanakan dan larangan-larangan yang harus dihindari oleh pegawai.

Penetapan *punishment* terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS merupakan konsekuensi pegawai negeri sipil dalam mengemban dan melaksanakan tugasnya. Pada akhirnya dapat disimpulkan, menurut Marbun dan Mahfud MD dalam Tedi Sudrajat menjelaskan hubungan antara pemerintah dan pegawai berkaitan dengan segi pengangkatan pegawai yang dikenal dengan teori *Contract Suigeneris*. *Contract Suigeneris* berarti pegawai negeri harus setia dan taat kepada aturan serta kebijakan atasan selama menjadi pegawai negeri, meskipun setiap saat bisa mengundurkan diri.⁷ Hal ini sesuai dengan ajaran Agama Islam yang tertera dalam Q. S Al Anfal (8) : 27⁸

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَخُوْنُوْا اٰمَنِيْكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

⁷ Tedi Sudrajat, "Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian," *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 8, Nomer 3 September 2008, hal. 214.

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Syamil, hal. 180

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengkhianati”. (QS Al Anfal (8) : 27)

Qur'an Surah Al Anfal ayat 27 di atas sangat jelas melarang seluruh umat manusia untuk berkhianat terhadap amanah yang telah dititipkan kepadanya. Karena amanah merupakan tugas yang memiliki makna harapan yang dipercayakan kepadanya. Amanah merupakan beban yang wajib hukumnya untuk dipertanggungjawabkan bagi orang yang diberikan beban.⁹ Hukum melaksanakan amanah jika dilakukan akan mendapat pahala dan sebaliknya jika tidak dilakukan mendapat dosa. Begitu juga halnya bagi PNS yang mengemban amanah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sudah sepatutnya setia dan memenuhi kewajiban amanah jabatannya yang harus dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Tujuan dibentuknya sebuah aturan penegakan disiplin untuk pegawai negeri sipil merupakan usaha pemerintah untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai menjadi lebih tinggi berlandaskan pada pedoman peningkatan komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Sessler yang dikutip oleh Wibowo salah satunya ialah *guarantee organizational justice*, yang memiliki makna dimana organisasi menjamin keadilan organisasional. Untuk itu, organisasi mempunyai prosedur keluhan yang komperhensif; dan

⁹ Pusat Da'wah Islamiyah Kementerian Hal Ehwal Ugama, *Jujur, Amanah dan Bijaksana dalam Pekerjaan*, (Brunei Darussalam: Pusat Da'wah Islamiyah Kementerian Hal Ehwal Ugama Negara Brunai Darussalam, 1999), hal. 12

menyelenggarakan komunikasi dua arah secara ekstensif.¹⁰ Khususnya dalam hal penegakan hukuman pelanggaran disiplin terhadap pegawai. Adapun seruan Allah kepada para pemimpin untuk berlaku adil dalam menetapkan hukum tertera pada Q. S An Nisa Ayat 57¹¹:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنَدْخُلُهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا لَّهُمْ فِيهَا أَزْوَاجٌ مُطَهَّرَةٌ وَهُمْ فِيهَا ظِلَالٌ ۝

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan menyuruh kamu apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS An Nisa Ayat 57)

Dalam pemberian hukuman, Islam sangat menganjurkan pemimpin suatu organisasi untuk berlaku adil dalam melakukan hukuman-hukuman atas konsekuensi pelanggaran aturan yang telah disepakati bersama. Ayat tersebut mencakup pengertian “membuat dan menerapkan aturan”, secara kontekstual perintah dalam ayat tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada kelompok sosial dalam masyarakat muslim, akan tetapi kepada setiap orang yang mempunyai kekuasaan dalam memimpin orang-orang. Begitu juga, Kementerian Agama Kota Yogyakarta harus berlaku adil dalam menetapkan aturan dan penjatuhan hukuman kepada pegawai yang telah melanggar aturan kedisiplinan sesuai dengan kebijakan menggunakan *finger print*. Aturan tersebut harus jelas

¹⁰ Wibowo, *Perilaku dalam organisasi*, edisi ke-2 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal.195

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, hal. 87

rumusannya, masuk akal, dan dipublikasikan diawal *recruitment* pekerjaan¹² sehingga pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap Instansi dia bekerja serta dapat menjalankan peraturan disiplin secara hati-hati.

Dengan adanya peraturan dan hukuman yang rinci, jelas dan obyektif pemerintah berharap pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi, karena komitmen afektif merupakan keterikatan emosional seorang pegawai terhadap organisasi untuk tetap menjadi anggota dalam instansi pemerintahan. Pegawai yang tidak memiliki komitmen pada organisasi mereka terikat dalam perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*). Perilaku penarikan diri adalah serangkaian tindakan yang ditunjukkan pekerja untuk menghindari perilaku situasi pekerjaan yang bahkan mungkin memuncak dalam organisasi yang berhenti bekerja..¹³ Oleh karena itu keberadaan komitmen afektif dalam diri pegawai penting adanya untuk meningkatkan produktifitas kinerja pegawai, sehingga citra pemerintahan yang baik dapat terwujud.

Menurut KMA (Keputusan menteri Agama) No. 373 Tahun 2002 tentang organisasi tata kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/kota. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai instansi pemerintahan yang memiliki kajian pada bidang agama pada ruang lingkup Kota Yogyakarta,¹⁴ memiliki tugas untuk memenuhi pokok-pokok dan disiplin kepegawaian sesuai dengan peraturan

¹² Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cetakan ke 3, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 94.

¹³ Wibowo, *Perilaku..*, hal. 199.

¹⁴ Anonim, *Keputusan menteri Agama No. 373 Tahun 2002 tentang organisasi tata kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/kota*, (Jakarta: Menteri Agama , 2002), hal. 146.

yang telah ditetapkan. Bagaimanapun Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta merupakan salah satu elemen terwujudnya pemerintahan yang baik. Dengan pengelolaan sumber daya yang baik pada pegawainya, sistem managerial dalam Pemerintahan Kota Yogyakarta akan terselenggara dengan baik pula.

Adapun dalam hal komitmen afektif pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta bersumber dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta¹⁵ menyatakan bahwa selama penerapan presensi menggunakan *finger print* dilakukan, perilaku indisipliner mengalami penurunan tidak seperti sebelum diterapkannya sistem presensi menggunakan *finger print*. Pada hasil wawancara terlihat adanya pengaruh antara hukuman dengan peningkatan komitmen afektif pegawai. Demikian, pemberlakuan *punishment* pada penegakan pelanggaran disiplin pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sangat sesuai untuk menjamin kesadaran para pegawai akan beban kerja dan tanggungjawab kinerja yang harus dipenuhi. Selain itu, *punishment* juga salah satu sarana efektif untuk meningkatkan komitmen aktif pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai salah satu Kantor

¹⁵ Hasil Wawancara Kepala Kemenag Kota Yogyakarta pada tanggal 01 Mei 2017, Pukul 08:41-09:04. Lihat Lampiran I, hal.128.

Kementerian Agama yang menerapkan presensi *finger print* selama kurun waktu \pm 5 tahun setelah diterbitkannya kebijakan untuk melakukan penerapan sistem presensi menggunakan *finger print* dilingkungan Kantor Kementerian Agama yang diatur dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomoer 28 Tahun 2013. Rentang waktu pelaksanaan sistem *finger print* yang sudah cukup lama menjadikan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta memiliki peluang yang representatif untuk tema penelitian ini, karena sudah mengalami dinamika dalam pelaksanaannya. Kedua, 5 nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yaitu integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan mencerminkan upaya instansi dalam menanamkan sikap disiplin dan komitmen yang tinggi kepada pegawai. Ketiga, pemilihan responden di Kementerian Agama Kota Yogyakarta didasarkan pada kuantitas yang cukup memadai dilakukan penelitian, dengan karakteristik beban kerja yang sama. Sehingga dianggap mampu untuk menggambarkan dinamika tema penelitian yang didasarkan pada pengalaman pribadi pegawai selama di instansi.

Berdasarkan hal ini, adanya fenomena pemberlakuan *punishment* pada penerapan hukuman pelanggaran disiplin di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, mendorong peneliti untuk meneliti seberapa besar ***Pengaruh Punishment Terhadap Komitmen Afektif Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi Pada Kebijakan Presensi Menggunakan Finger Print)***.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembatasan masalah untuk mempermudah pengolahan data hasil penelitian agar penelitian lebih fokus dan terarah. Oleh karena itu, Penelitian ini dibatasi hanya pada studi kebijakan presensi menggunakan *finger print* untuk melihat seberapa pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai di Kantor Kementerian Kota Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas dengan memperhatikan masalah, maka rumusan masalah yang menjadi kajian penelitian ini antara lain :

1. Seberapa tinggi efektifitas pemberian *punishment* bagi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
2. Seberapa tinggi tingkat komitmen afektif pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
3. Seberapa besar *punishment* berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta pada kebijakan presensi menggunakan *finger print*?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis sebagai berikut:

- a. Seberapa tinggi efektifitas pemberian *punishment* yang diberlakukan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta kepada Pegawai, pada kebijakan presensi menggunakan *finger print*.
- b. Seberapa tinggi dan rendahnya komitmen afektif yang dimiliki Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
- c. Seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta pada kebijakan presensi menggunakan *finger print*.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dengan adanya penelitian ini antara lain :

- a. Secara teoritis
 - 1) Penelitian ini untuk berguna untuk menambah khazanah keilmuan manajemen sumberdaya pegawai dalam instansi pemerintahan.
 - 2) Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya bukti empiris hubungan *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai.
 - 3) Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat guna pengembangan keilmuan dan pengetahuan khususnya dibidang kebijakan presensi penggunaan *finger print*.
- b. Secara Praktis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi Pemerintah berhubungan dengan kebijakan presensi menggunakan *finger print* dikalangan instansi pemerintahan, khususnya di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan pertimbangan untuk pimpinan instansi pemerintahan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan langkah-langkah meningkatkan komitmen afektif dan disiplin pegawai.
- 3) Selain itu, peneliti berharap semoga penelitian ini berguna bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Penelitian tentang hukuman bagi PNS dan komitmen afektif pada studi kebijakan presensi menggunakan *finger print* di Indonesia telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Wildan lutfi dan Maya hayati¹⁶ telah mengkaji penerapan peraturan pemerintah nomer 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai khususnya aspek jam kerja. Peneliti berhasil menemukan 3 faktor yang menjadi masalah utama dalam hal penerapan disiplin pegawai yaitu pegawai, pimpinan SKPD serta sistem penegakan disiplin. Selain itu dijelaskan secara rinci jawaban responden yang terdiri dari 101 pejabat

¹⁶ Wildan Lutfi A dan Mayahayati K. Desember, 2015. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Khususnya Aspek Jam Kerja Di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Borneo Administrator* Vol. 2 No. 3 : Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi.

Eselon di masing-masing SKPD Kutai Kartanegara terkait dengan aspek ketentuan jam kerja dan aspek pemahaman regulasi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar telah mengetahui ketetapan jam kerja di SKPD masing-masing dan paham akan regulasi penegakan disiplin yang diberlakukan. Namun, komitmen masing-masing individu pegawai yang menjadikan regulasi tersebut kadang terkesampingkan oleh urusan pribadinya. Peneliti menilai dalam penelitian ini masih mencampur adukan antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam pengumpulan data, sehingga peneliti tidak dapat mengetahui teknik pengambilan responden yang digunakan, apakah dengan teknik sampel atau populasi. Selanjutnya, peneliti juga tidak dapat mengetahui secara rinci hasil uji validitas dan reabilitas instrumen angket yang digunakan.

Dwi Nurcahyani¹⁷ dalam penelitiannya mengkaji mengenai pengaruh manajemen *reward* dan *punishment* terhadap tenaga kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang. Pada penelitian ini ditemukan bahwa : 1) *Reward* yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yaitu dengan cara memberikan bonus bulanan yang memiliki besaran berbeda-beda untuk setiap kriteria yang disesuaikan dengan tingkat kehadirannya dalam rekam *finger print* yang telah diatur dalam surat keputusan rektor. *Reward* lainnya yaitu bonus triwulan diberikan kepada pegawai yang tidak pernah melakukan keterlambatan dan mengikuti seluruh rangkaian kegiatan yang diadakan oleh instansi selama tiga bulan berturut-

¹⁷ Dwi Nurcahyani. “Pengaruh Manajemen Reward dan Punishment Terhadap Tenaga Kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang”. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 1, No 2 : Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.

turut, 2) Penerapan *punishment* dapat dilihat dari pemberian peringatan pada bawahan, pengawasan, kontrak, komitmen, dan ancaman yang diberikan kepada pegawai karena pihak instansi telah melaksanakan baik dari hukuman preventif maupun hukuman represif. 3) Pengaruh *reward* dan *punishment* memiliki dampak yang lebih besar kepada staf daripada kepada dosen dengan perbandingan rata-rata nilai kehadiran yang telah diakumulasi. Besarnya nilai rata-rata staf berkisar 90% dari 70 pegawai, sedangkan nilai rata-rata kehadiran dosen berkisar 80% dari 101 pegawai.

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif-deskriptif dengan dua macam data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer yang diambil dari hasil jawaban wawancara responden dan data sekunder yang dihasilkan dari rekapitulasi presensi *finger print* pegawai. Namun peneliti melihat, penelitian ini masih menyampuradukan dua metode penelitian antara metode kualitatif dan kuantitatif dilihat dari alternatif jawaban wawancara responden dan tujuan yang tersirat pada judul penelitian, idealnya penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (asosiatif) agar dapat menemukan seberapa besar pengaruh manajemen *reward* dan *punishment* terhadap tenaga kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.

Senada dengan Galih dkk¹⁸ dari hasil penelitiannya yang menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dari 89 responden penelitian menjelaskan bahwa variabel *reward* dan

¹⁸ Galih Dwi Kencoro dkk. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Survei pada karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)". *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 05 No. 2 : Universitas Brawijaya.

punishment memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan diketahui dari nilai sig. F sebesar 0,000, jadi sig. F < α yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen sig. t < α yaitu $0,000 < 0,05$. Kemudian, dari hasil analisis regresi linier berganda juga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen diketahui dari nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,747. Pada penelitian ini besarnya kontribusi variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% dari Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,548 sedangkan 45,2% merupakan kontribusi dari variabel lain.

Begitu juga dengan Joseph Harjiana¹⁹ dari hasil penelitiannya menunjukkan perhitungan koefisien jalur dalam 5 macam hasil hipotesis, salah satunya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru dengan perhitungan koefisien jalur antara disiplin kerja dengan komitmen afektif guru yaitu $\rho_{41} = 0,228$ dengan harga $t_{hitung} = 2,411 > t_{tabel} = 1,560$. Adanya pengaruh kedisiplinan terhadap komitmen afektif pegawai salah satunya ialah hukuman yang ditetapkan oleh instansi tersebut. Regulasi yang konkret dan tegas akan menjadikan pegawai lebih berkomitmen terhadap kinerja yang telah dibebankan.

¹⁹ Joseph Harjiana, "Pengaruh Disiplin Kerja, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru Di SMA Negeri Kabupaten Samosir", (*Tesis*, Pascasarjana Studi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Medan, 2015).

Didukung oleh penelitian Resa Nur Pahlevi²⁰ yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan metode *reward* dan *punishment* terhadap kinerja PNS di BKD Cilegon dengan teknik analisa menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment* dengan hasil (+) 0,796. Sehingga $r_{hitung} 0,796 \geq r_{tabel} 0,329$. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ialah sampling jenuh 36 orang seluruh populasi.

Berbeda dengan Victaria Salawati²¹ dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Punishment and Employee Discipline on Employee Work Achievement at Bank Sulut Tomohon* menunjukkan bahwa efek hukuman dan disiplin tidak berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis penelitian antara lain : 1) Variabel hukuman berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan besarnya nilai $t_{hitung} 2,605 > t_{table} 2,000$ dan sig. value sebesar 0,013, 2) Variabel disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dengan dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar $0,455 < t_{table} 2,000$ dan nilai sig value sebesar 0,652. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif (kausal) dengan teknik analisis data regresi linier berganda dengan tujuan melihat seberapa besar efektifitas penerapan hukuman dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan di Bank Sulut Tomohon. Data yang digunakan dalam pengolahan didapat dari dua macam sumber data yaitu data premier

²⁰ Resa Nur Pahlevi, "Pengaruh Penerapan Metode *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon", (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012)

²¹ Vicaria Susana Salawati. "*The Effect of Punishment and Employee Discipline on Employee Work Achievement at Bank Sulut Tomohon*". *Jurnal EMBA* Vol. 3 No.1 : Universitas Sam Ratulangi Manado.

yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 45 karyawan dan data sekunder dari literatur yang relevan dengan tema penelitian.

Adapun lebih rinci lagi dari tinjauan perundang-undangan, Puthu dkk²² menjelaskan dalam penelitiannya yang berjudul proses dan tahapan penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 dengan fokus penelitian pada : 1) Proses, tahapan dan upaya penjatuhan hukuman bagi PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan kesesuaiannya dengan undang-undang Nomer 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan 2) Faktor yang menghambat penegakan hukuman disiplin PNS dengan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif yang mana dilakukan teknik analisis terhadap bahan-bahan hukum dengan pendekatan fakta (*the fact approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme dan upaya hukum penjatuhan hukuman disiplin PNS. Sebagaimana diatur dalam pasal 23 sampai pada pasal 31 Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, mekanisme penjatuhan hukuman diatur secara rinci dan bertahap yakni melalui proses pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan hukuman. Pegawai yang mendapatkan hukuman dapat melakukan upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif terhadap hukuman yang telah didapatkan yang diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK). Pada hal ini, Peraturan

²² Putu Kartikasari Santhi dkk. "Proses dan Tahapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010". *Jurnal Kertha Negara* Vol. 04 No. 02 : Univeristas Udayana.

Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 sudah sesuai dengan Undang-undang Nomer 5 tahun 2014. Sedangkan faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin PNS dipengaruhi oleh 4 faktor antara lain : 1) Faktor Hukum yaitu Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010; 2) Pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang menghukum; 3) Komitmen kerja PNS dalam menaati peraturan; dan 4) Pengawasan kepegawaian dari atasan. Salah satu faktor yang belum berjalan sebagaimana mestinya ialah faktor pengawasan dari pejabat yang berwenang yang dilakukan dalam penegakan hukuman disiplin.

Hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Titik Nurbiyati²³ menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, kontinyu dan normatif secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diketahui dari nilai F_{tabel} sebesar 2,14 ($df= 3 : 148$), jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($187,352 > 2,14$) dan $p < 0,05$. Penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen afektif kontinyu dan normatif secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja didasarkan pada nilai F_{tabel} sebesar 2,14 ($df= 3: 148$), jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($146,517 > 2,14$) dan $p < 0,05$, serta pengaruh tidak langsung komitmen afektif, kontinyu dan normatif terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada komitmen afektif, kontinyu dan normatif terhadap kinerja karyawan diketahui dari hasil penghitungan koefisien jalur pengaruh variabel komitmen afektif (X_1), kontinyu (X_2) dan normatif (X_3)

²³ Titik Nurbiyati, "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Interventing" *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol.22 No.1, 2014

terhadap kinerja (Y) melalui disiplin (Z) sebesar $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,398068$, $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,988172$ dan $X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,39228$, Sedangkan pengaruh langsung antara variabel X terhadap Y menghasilkan koefisien sebesar $X_1 \rightarrow Y = 0,267$, $X_2 \rightarrow Y = 0,529$ dan $X_3 \rightarrow Y = 0,210$. Penelitian ini menggunakan 154 responden berdasarkan penentuan sampel menggunakan sensus. Instrumen yang divaliditas dengan uji *pearson product moment* dan uji reabilitas dengan pengukuran *cronbach alpha* dengan data penelitian diuji menggunakan regresi berganda dan analisis jalur (*path analysis*).

Sementara itu, Ernita Sari Nababan²⁴ dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kecerdasan spiritual, kerjasama tim dan disiplin pegawai terhadap komitmen kerja guru di SMA negeri Kota Binjai menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antar variabel dependen dan independennya. Adapun hasil yang diditemukan antara lain : 1) terdapat pengaruh langsung dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap disiplin kerja dengan koefisien jalur $\rho_{31} = 0,26$ dan besarnya pengaruh yaitu 7% ; 2) terdapat pengaruh langsung dan signifikan kerjasama tim terhadap disiplin kerja dengan koefisien jalur $\rho_{32} = 0,23$ dan besarnya pengaruh yakni 5% ; 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap komitmen kerja guru dengan koefisien jalur $\rho_{41} = 0,30$ dan besarnya pengaruh yakni 9% ; 4) terdapat pengaruh yang signifikan kerjasama tim terhadap komitmen kerja dengan koefisien jalur $\rho_{42} = 0,12$ dan besar pengaruhnya sebesar 1,5% ;

²⁴ Ernita Sari Nababan, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Binjai" (Tesis, Pascasarjana Studi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Medan, 2015)

5) terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap komitmen kerja dengan koefisien jalur $\rho_{43} = 0,24$ dan besarnya pengaruh sebesar 6%. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan model yang digunakan ialah analisis jalur (*path analysis*) dengan teknik analisis dan inferensial dengan penentuan sampel menggunakan Nomogram Harry King sehingga didapat sampel sebanyak 198 responden dari populasi sebanyak 501 guru SMA Negeri yang ada di Kota Binjai.

Lebih dalam lagi, Muslikhun dkk memfokuskan kajian penelitian pada alat *finger print* baik dari mekanisme, prosedur, pencapaian target dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan pegawai. Penelitian ini didasarkan pada Peraturan pemerintah No.42 Tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri sipil dalam rangka penegakan disiplin dilingkungan pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang. Usaha pendisiplinan ini dibantu menggunakan alat *finger print* sebagai pencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi yang didasarkan pada sidik jari. Menurut Suyadi (2010), sidik jari pada telapak tangan dan kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan mempunyai tingkat akurasi mencapai 90-95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian terkait pengaruh mekanisme *finger print*, prosedur *finger print*, pencapaian target *finger print* terhadap kedisiplinan pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Semarang.

Dari pengambilan sampel berjumlah 73 pegawai. Berdasarkan analisis uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,659 (X1), 3,179 (X2), 1,389 (X3) $> t_{tabel} = 1,66515$ dan $p\ value\ (sig) = 0,0169 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Mekanisme *Finger Print*, Prosedur *Finger Prnit*, Pencapaian Target *Finger Print* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai.

Senada dengan penelitian Erna Maeyasari²⁵ yang berjudul Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak dengan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif yang diterapkan kepada 164 sampel yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan Efektifitas Penerapan Absensi *Finger Print* di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak 76,9% dengan tingkat Disiplin Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak sebesar 80,5% dan terdapat pengaruh pada keefektifan penerapan absensi *Finger Print* terhadap disiplin PNS sebesar 35,2%. Selanjutnya, ditunjukkan terdapat hubungan yang sedang dan signifikan dengan uji korelasi $t_{hitung} 0,593 > t_{tabel} 0,148$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan absensi *Finger Print* dan sikap tegas dari pimpinan.

²⁵ Erna Maeyasari, "Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak" (Skripsi, Pogram Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Ssultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012)

Begitu juga dengan penelitian Kuswahyudi²⁶ yang berjudul Implementasi Kebijakan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak dengan metode kualitatif deskriptif menunjukkan adanya aspek manfaat yang diperoleh dari penerapan absensi menggunakan *finger print* khususnya dalam menunjang kinerja organisasi. Adapun aspek kemanfaatan yang diperoleh terdiri dari dua sisi yaitu kemanfaatan bagi lembaga Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak dan kemanfaatan bagi pegawai itu sendiri. Secara kelembagaan manfaat yang diperoleh ialah keefektifan dan keefesienan absensi dan data yang diperoleh dapat lebih terstruktur serta dapat dipertanggungjawabkan, hal ini sangat membantu lembaga dalam pelaksanaan fungsi manajemen yaitu *controlling* kepada kedisiplinan pegawai. Sedangkan manfaat yang dirasakan pegawai diantaranya dapat meningkatkan kepribadian pegawai lebih baik terhadap disiplin waktu kerja.

Berbeda halnya dengan Asmira²⁷ dalam penelitiannya yang berjudul Efektifitas Penerapan Absensi (*Finger Print*) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai menggunakan metode penelitian kualitatif dengan model deskriptif. Penentuan informan penelitian dengan menggunakan *purposive sampling* dan *accidental sampling* dan didapat dua informan pegawai di Kecamatan Anggara Kabupaten Kutai.

²⁶ Kuswahyudi, "Implementasi Kebijakan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak", *Jurnal Publika S-1 Ilmu Administrasi Negara* Vol. 4 No.2, Juni 2015.

²⁷ Asmira, "Efektifitas Penerapan Absensi (*Finger Print*) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai", *Jurnal Ilmu Pemerintahan* Vol.4 No.3, 2016.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi (*finger print*) belum dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, dilihat dari pencapaian target data dari hasil absensi data *finger print* dapat dimanipulasi sehingga data yang dilaporkan ke Kabupaten Kutai belum sepenuhnya akurat. Selain itu, masih banyaknya pegawai yang terlambat, tidak masuk kerja, dan datang hanya untuk absensi kemudian pergi meninggalkan kantor kecamatan, hal ini didasari kurangnya pengawasan langsung dari Kabupaten Kutai kepada Kantor Kecamatan Anggana.

Hal tersebut didukung oleh Syahir²⁸ yang memfokuskan penelitiannya pada kajian efektifitas penerapan *finger print* dari dimensi *input*, proses dan *output* di IAIN Raden Fatah Palembang berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomer 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan lebih khusus lagi lembaga dibawah naungan Kementerian Agama diatur dengan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 28 Tahun 2013 yang merupakan penegasan dari PP nomor 53 tahun 2010.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kualitatif diskriptif melalui teknik analisis data Miles dan Huberman yang menghasilkan temuan bahwa presensi menggunakan *finger print* dalam tataran implementasi PP 53 tahun 2010 dapat dikatakan sudah cukup baik, sedangkan pada proses pengolahan dan sinkronisasi pada tataran operasional masih belum maksimal. Oleh karena itu, presensi menggunakan *finger print* pada unit-unit yang ada di IAIN Raden Fatah Palembang dikatakan kurang

²⁸ Syahir Bahrudin. "Efektifitas Pelaksanaan Finger Print di IAIN Raden Fatah Palembang". *Jurnal Wardah* Vol. XV No. XXVI : IAIN Raden Fatah Palembang.

efektif karena belum terjadi perubahan yang signifikan pada peningkatan kerja. Alat *finger print* masih dijadikan alat pembuktian untuk rekam presensi bahwa pegawai hadir datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan, akan tetapi realita pada proses jam kerja masih terjadi peristiwa sebagaimana sebelum alat ini dipakai.

Kajian pustaka peneliti dari berbagai literatur bertujuan untuk mengetahui hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu Pengaruh *Punishment* Terhadap Komitmen Afektif Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi Pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*). Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa kecenderungan penelitian-penelitian sebelumnya belum membahas secara spesifik pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pada studi kebijakan presensi menggunakan *finger print*, padahal hal ini penting dalam rangka meningkatkan keterikatan emosional individual pegawai terhadap instansi. Sehingga dapat terwujudnya *good governance* di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan pegawai yang mengutamakan kedisiplinan dalam dirinya sesuai dengan 5 nilai budaya kerja Kementerian Agama yaitu : Integritas, Profesional, Inovasi, Tanggung Jawab dan Keteladanan.

Kajian ini berbeda dengan kajian literatur-literatur sebelumnya, karena pada penelitian ini menempatkan *Punishment* sebagai variabel independen dan Komitmen Afektif sebagai variabel dependen. Kemudian, secara spesifik

letak perbedaan kajian ini meliputi: *Pertama*, variabel independen dan dependen yang digunakan. *Kedua*, batasan penelitian yang digunakan hanya terkait dengan kebijakan presensi menggunakan *finger print*. *Ketiga*, upaya melihat pengaruhnya antara variabel independen dan dependen menggunakan kerangka teori motivasi X dan Y yang dikemukakan oleh McGreor.

Tabel 1.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wildan Lutfi A dan Mayahayati K. Desember, 2015. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Khususnya Aspek Jam Kerja Di Kabupaten Kutai Kartanegara.	Pendekatan Kualitatif dan kuantitatif	Peraturan Pemerintah Nomer 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai pada aspek jam kerja	Penelitian ini dilakukan untuk sejauhmana penerapan peraturan pemerintah nomer 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai khususnya aspek jam kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kurangnya komitmen dan kesadaran pegawai menjadikan dirinya mengesampingkan regulasi yang telah ditetapkan. Selain itu, pada penelitian ini ditemukan 3 faktor yang menjadi masalah utama dalam hal penerapan disiplin pegawai yaitu pegawai, pimpinan SKPD serta sistem penegakan disiplin.
2.	Dwi Nurcahyani, 2016. Pengaruh Manajemen <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Tenaga Kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.	Kualitatif deskriptif	1. <i>Deficiency needs</i> 2. <i>Growth needs</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen reward dan punishment mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dilihat dari hasil presensi manajemen ini memiliki dampak yang lebih besar terhadap karyawan dibandingkan dosen.
3.	Syahir Bahrudin, 2004. Efektifitas Pelaksanaan <i>Finger Print</i> di IAIN Raden Fatah	Kualitatif deskriptif	1. Efektifitas 2. Sistem 3. Disiplin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan <i>finger print</i> kurang efektif karena

	Palembang			belum terjadi perubahan secara signifikan.
4.	Joseph Harjianja, 2015 Pengaruh Disiplin Kerja, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru Di SMA Negeri Kabupaten Samosir	Analisis Jalur	Dependen: Komitmen Afektif Independen: Disiplin Kerja, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja	Studi penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa pengaruh disiplin kerja, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap komitmen afektif. Hasil yang didapat adanya pengaruh langsung yang signifikan antara variabel dependen dan independen.
5.	Resa Nur Pahlevi, 2012, Pengaruh Penerapan Metode <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon	Uji hipotesis korelasi <i>product moment</i>	Dependen: Metode <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Independen: Metode <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i>	Pengaruh yang signifikan antara penerapan metode <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja PNS di BKD Cilegon.
6.	Vicaria Susana Salawati, 2015. <i>The Effect of Punishment and Employee Discipline on Employee Work Achievement at Bank Sulut Tomohon</i>	Regresi linier berganda	Dependen : <i>Work achievement</i> Independen : <i>Punishment</i> dan <i>Discipline</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa efek hukuman dan disiplin tidak berpengaruh secara simultan terhadap prestrasi kerja karyawan
7.	Putu Kartikasari Santhi dkk. 2016. Proses dan Tahapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.	Teknik analisis normatif	1. Proses 2. Faktor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada poin proses PP 53 tahun 2010 sudah sesuai dengan UU 5 tahun 2014. Sedangkan pada faktor pengawasan belum dilakukan secara maksimal oleh atasan untuk memantau jalanya penegakan hukuman bagi indisipliner. Penelitian ini sangat sesuai hubungannya dengan tema penelitian yang diangkat yaitu tentang hukuman.
8.	Titik Nurbiyati, 2014 Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan	Regresi berganda dan analisis jalur	Dependen : Kinerja Independen: Komitmen Afektif, Kontinyu	Hasil menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara komitmen afektif, kontinyu dan normatif terhadap kinerja pegawai

	Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening		Dan Normatif Intervening : Disiplin	melalui disiplin kerja lebih besar daripada komitmen organisasi (afektif, kontinyu dan normatif) terhadap kinerja karyawan.
9.	Ernita Sari Nababan, 2015 Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Binjai	Analisis Jalur	Dependen : Komitmen Kerja Independen: Kecerdasan Spiritual, Kerjasama Tim dan Disiplin	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual, kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap komitmen guru. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif, oleh karenanya disarankan kepada guru untuk lebih memiliki pengabdian, disiplin dan komitmen kerja yang tinggi.
10.	Muslikhun, dkk., 2016 Pengaruh Mekanisme <i>Finger Print</i> , Prosedur <i>Finger Print</i> Dan Pencapaian Target <i>Finger Print</i> Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang.	Regresi berganda	Dependen: Kedisiplinan Independen: Mekanisme <i>Finger Print</i> , Prosedur <i>Finger Print</i> Dan Pencapaian Target <i>Finger Print</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Mekanisme <i>Finger Print</i> , Prosedur <i>Finger Print</i> Dan Pencapaian Target <i>Finger Print</i> Terhadap Kedisiplinan. Hubungan dengan penelitian ini adalah adanya keterkaitan tema kebijakan presensi menggunakan <i>finger print</i> di Instansi pemerintahan.
11.	Erna Maeyasari, 2012 Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi <i>Finger Print</i> Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak	Regresi	Dependen: Disiplin Independen: Efektifitas Penerapan Absensi <i>Finger Prin</i>	Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui keefektifan penerapan absensi elektronik menggunakan <i>finger print</i> terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan absensi menggunakan <i>finger print</i> dan sikap tegas dari pimpinan.
12.	Kuswahyudi, 2015 Implementasi Kebijakan Absensi	Kualitatif deskriptif	Kebijakan Absensi Sidik Jari (<i>Finger Print</i>)	Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis

	Sidik Jari (<i>Finger Print</i>) Di Faklitas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.			implementasi kebijakan absensi sidik jari (<i>finger print</i>). Adapun hasil penelitian ditinjau dari aspek isi kebijakan kepentingan terpengaruh ioleh kebijakan, kepentingan target pegawai secara formal sudah dapat terpenuhi dengan penggunaan absensi sidik jari.
13.	Asmira, 2016 Efektifitas Penerapan Absensi (<i>Finger Print</i>) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai	Kualitatif deskriptif	1.Penerapan Absensi (<i>Finger print</i>) 2. Disiplin Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi menggunakan <i>finger print</i> belum dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, dilihat dari pencapaian target, data dari hasil absensi dapat dimanipulasi sehingga data belum dapat dikatakan akurat. Hubungan dengan penelitian ini ialah kesesuaian tema penelitian yang diangkat yaitu Presensi menggunakan <i>finger print</i> .
14.	Galih Dwi Kencorodkk. 2013. Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Survei pada karyawan PT. INKA (Persero) Madiun).	Regresi linier berganda	Dependen : Kinerja Independen : <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan dengan penelitian ini ialah kesesuaian tema yang diangkat yaitu tentang <i>punishment</i> (hukuman).

Sumber : Peneliti, Dari data yang diolah, 2017

F. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, bahasan penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu pendahuluan, isi dan penutup, disertai dengan bagian formalitas dan lampiran-lampiran. Ketiga bagian tersebut terangkum dalam lima bab, terdiri dari:

BAB I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian teori yang terdiri dari landasan teori, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen dan teknik analisis data.

BAB IV hasil penelitian dan pembahasan berisi tentang analisis data dan olah data hasil penelitian di lapangan. Pada bab ini, dipaparkan hasil penelitian secara rinci mulai dari deskripsi sampel penelitian, persebaran distribusi frekuensi faktor-faktor dalam penelitian, pengujian hipotesis, uji korelasi antara variabel *punishment* dan variabel komitmen afektif pegawai sampai pada uji regresi untuk melihat seberapa pengaruh antar kedua variabel.

BAB V penutup yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta terkait

punishment atas kebijakan presensi menggunakan *finger print* dan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pegawai, serta saran bagi peneliti selanjutnya.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai, studi pada kebijakan presensi menggunakan *finger print* hasil kuesioner, dari variabel *punishment*. Mayoritas pegawai menyatakan bahwa *punishment* (hukuman) yang diterapkan tidak efektif sebesar 38,3% dari 94 PNS yang ada. Artinya, pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta didominasi oleh pegawai yang memiliki karakteristik bertipe Y (sifat moderat) yang mana lebih mengutamakan penghargaan untuk meningkatkan komitmen afektifnya sebagai alat pengendalian.
2. Komitmen afektif PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dari 94 PNS yang ada rata-rata memiliki komitmen afektif yang rendah terhadap instansi dan pekerjaannya dengan rasio perbandingan 41,5% banding 31,9% pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi, 14,9% pegawai yang memiliki komitmen afektif sangat tinggi dan 11,7% pegawai yang memiliki komitmen afektif sangat rendah.
3. Pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai pada studi kebijakan presensi menggunakan *finger print*. Hasil analisis uji regresi menunjukkan hukuman yang diberlakukan oleh instansi berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai dengan dibuktikan besarnya nilai *phi coefficient* $0,000 < 0,05$ dengan besarnya nilai korelasi *product moment*

sebesar $r_{hitung} (+) 0,575 > r_{tabel} 0,202$ pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan besarnya pengaruh variabel *punishment* terhadap tinggi rendahnya komitmen afektif PNS dibuktikan dengan nilai R_{square} sebesar 0,33 yang artinya kontribusi *punishment* terhadap komitmen afektif PNS sebesar 33% sedangkan sisanya 67% komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya, peningkatan komitmen afektif pegawai dapat diupayakan melalui pemberian *punishment*. Jika regulasi pemberian *punishment* sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomer 45 Tahun 2015 tidak diterapkan maka komitmen afektif pegawai akan cenderung rendah dan perilaku indisipliner cenderung meningkat, selain itu untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai secara efektif, pimpinan dapat menggunakan pendekatan pemberian *reward* bagi pegawai.

B. Saran

1. Pemimpin dapat menggunakan pendekatan pemberian *reward* (penghargaan) sebagai alternatif yang baik untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai terhadap instansi dan pekerjaannya karena pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai sangat sedikit yakni 33%. Hal ini sangat penting untuk mengurangi kegiatan indisipliner pegawai negeri sipil (PNS).
2. Untuk peneliti selanjutnya, hendaknya ketika akan melakukan penelitian perlu mempersiapkan dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari kesalahan-kesalahan yang menghambat proses penelitian. Peneliti lain

dapat mengembangkan pengaruh *punishment* terhadap komitmen afektif pegawai pada studi kebijakan presensi menggunakan *finger print* dengan variabel lain misalnya komitmen normatif dan komitmen kontinyu atau yang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan ke 15. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Syamil.
- EQ, Zainal Mustafa. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Machali, Imam. 2015. *Statistik Itu Mudah : Menggunakan SPSS sebagai Alat Bantu Statistik*, Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata.
- Mardafi, Djemari. 2008. *Teknik Penyusunan Tes Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Martono, Nanang. 2014. *Sosiologi Pendidikan Michel Foucault Pengetahuan, Kekuasaan, Disiplin, Hukuman, dan Seksualitas*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 4. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Junni. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Pusat Da'wah Islamiyah Kementerian Hal Ehwal Ugama. 1999. *Jujur, Amanah dan Bijaksana dalam Pekerjaan*. Brunei Darussalam: Negara Brunei Darussalam.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cetakan ke 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi 6, Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Siagaan, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*,. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sobirin, Achmad. 2014. *Materi Pokok Perilaku Organisasi*, Cetakan ke 7. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan ke 20. Bandung: Alfabeta

Sulhin, Iqrak. 2016. *Diskontinuitas Penologi Punitif Sebuah Analisis Genealogis Terhadap Pemenjaraan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tamputumbolon, Manahan P. . 2012. *Perilaku Keorganisasian (organization behavior) Perspektif Organisasi Bisnis*, edisi ke-3. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Tim Perencanaan Pembangunan Hukum Negara (PPHN), 2006. *Bidang Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Departemen dan Hak Asasi Manusia.

Uno, Hamzah B.. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Cetakan ke 4. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo, 2012. *Perilaku dalam organisasi*, Edisi ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

.Peraturan Perundang-undangan dan Keputusan Menteri

Anonim, 2014. *Undang-undang Aparatur Sipil Negara 2014*, Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Anonim, 2012. *Keputusan menteri Agama No. 373 Tahun 2002 tentang organisasi tata kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/kota*. Jakarta: Menteri Agama Republik Indonesia.

Anonim. 2010. *Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*,. Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Anonim, *Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama*. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Anonim, *Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin*

Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Hasil Penelitian

Allen, Natalie J. dan John P. Meyer, “*The Measurment and antecendents of affective, continue and normative commitment to the organization*”, *Journal of Occupational Psycology* 63, 1990.

Asmira, “Efektifitas Penerapan Absensi (*Finger Print*) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan* Vol.4 No.3, 2016.

Bahrudin, Syahir. “Efektifitas Pelaksanaan Finger Print di IAIN Raden Fatah Palembang”. *Jurnal Wardah* Vol. XV No. XXVI, 2004.

Brown, Barbara B.. “*Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors.*” Disertasi: *Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University*, 2003.

Faizah, Himmatul. “Survey Persepsi Siswa Mengenai Guru Pendidikan Agama Islam dan Pengaruhnya terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dai SMA PIRI 1 Yogyakarta,”. *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Hani, Maula Ummi. “Pengaruh *Reward, Punishment*, Tingkat Absensi dan *Turnover Intentions* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember”. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2014.

Harjianja, Josephian. “Pengaruh Disiplin Kerja, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru Di SMA Negeri Kabupaten Samosir”. *Tesis*, Pascasarjana Studi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Medan, 2015.

- Kencoro, Galih Dwi dkk. Oktober 2013. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Survei pada karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 05 No. 2.
- Kuswahyudi, "Implementasi Kebijakan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak", *Jurnal Publika* S-1 Ilmu Administrasi Negara Vol. 4 No.2, Juni 2015.
- Lutfi A, Wildan dan Mayahayati K.. "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Khususnya Aspek Jam Kerja Di Kabupaten Kutai Kartanegara." *Jurnal Borneo Administrator* Vol. 2 No. 3 2015: Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi.
- Maeyasari, Erna. "Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak". *Skripsi*, Pogram Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Ssultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012.
- Muslikhun, dkk., "Pengaruh Mekanisme *Finger Print*, Prosedur *Finger Print* Dan Pencapaian Target *Finger Print* Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang", *Jurnal of Management* Vol. 2 No.2, Maret 2016.
- Nababan, Ernita Sari, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Binjai". *Tesis*, Pascasarjana Studi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Medan, 2015.
- Nurbiyati, Titik. "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Interventing" *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol.22 No.1, 2014
- Nurchayani, Dwi. Juni 2016. Pengaruh Manajemen *Reward* dan *Punishment*

Terhadap Tenaga Kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Darul
‘Ulum Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 1, No 2.

Pahlevi, Resa Nur. “Pengaruh Penerapan Metode *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon”. *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012.

Salawati, Vicaria Susana. Maret 2015. “*The Effect of Punishment and Employee Discipline on Employee Work Achievement at Bank Sulut Tomohon.*” *Jurnal EMBA* Vol. 3 No.1.

Santhi, Putu Kartikasari dkk. Februari 2016. “Proses dan Tahapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”. *Jurnal Kertha Negara* Vol. 04 No. 02.

Setyawan, Donny. ” *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi.*” *Tesis*, Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2005.

Sudrajat, Tedi. “Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian,” *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 8, Nomer 3 September 2008, hal. 214.

Suparni. 2016. “*Makalah Sistem Informasi Manajemen (Fingerprint atau Fingerspot) Presensi Sidik Jari.*” Yogyakarta: Universitas Widya Mataram Yogyakarta.

Wibisono, Pradipha Wisnu. “Pengaruh *Reward and Punishment and Job Rotation* terhadap *Fraud*”. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.s

Lampiran I

Pra Penelitian

1. Pedoman Wawancara *Indepth Interviews*
2. Hasil Wawancara Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Pra Penelitian

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PANDUAN WAWANCARA MENDALAM

(INDEPTH INTERVIEW GUIDE)

Pengaruh *Punishment* Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

(Studi Pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*)

NO	KEGIATAN	WAKTU	PEMBAHASAN	SUB PEMBAHASAN
1.	PENGANTAR	10 Menit	TUJUAN WAWANCARA	<ol style="list-style-type: none">1. Memperdalam penerapan kebijakan presensi menggunakan <i>finger print</i> di Kantor kementerian Agama Kota Yogyakarta2. Memperdalam kasus pelanggaran disiplin dan sistem pemberian <i>punishment</i> di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
2.	PENGANTAR		PERKENALAN	Dapatkah Bapak/Ibu menerangkan sedikit nama anda, jabatan dan lama bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

3.	WAWANCARA		PENGALAMAN PELAKSANAAN	<p>1. Dapatkah kita membicarakan tugas-tugas Bapak/Ibu dalam pengelolaan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta</p> <p>2. Dapatkah kita memaparkan jumlah pegawai baik PNS maupun PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta</p>
4.	WAWANCARA	10 MENIT	PANDANGAN UMUM TENTANG KEBIJAKAN FINGER PRINT	<p>1. Dapatkah Bapak/Ibu sedikit memaparkan sistem pemberlakuan <i>finger print</i> di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, mulai dari penerapan hingga pengolahan data akhir presensi.</p> <p>2. Menurut Bapak/Ibu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seberapa efektifitas pemberlakuan <i>finger print</i> untuk kedisiplinan pegawai? - Bagaimana signifikansi kedisiplinan pegawai dengan

				<p>adanya <i>finger print</i>?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana dalam hal sarana dan prasarana yang dibutuhkan?
5.		10 Menit	PEMBERLAKUAN PUNISHMENT	<p>3. Dapatkah Bapak/Ibu sedikit memaparkan sistem pemberlakuan <i>punishment indisipliner</i> di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. mulai dari penerapan hingga penjatuhan hukuman b. data pegawai yang melanggar dari tahun ke tahun <p>4. Menurut Bapak/Ibu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seberapa efektifitas pemberlakuan <i>punishment</i> untuk kedisiplinan pegawai? - Bagaimana perbedaan perilaku pegawai setelah mendapatkan <i>punishment</i>?
6.	WAWANCARA	15 MENIT	PENGARUH	<p>1. Dapatkah Bapak/Ibu memberikan pendapat atas realitas</p>

			<p><i>PUNISHMENT</i></p> <p>TERHADAP KOMITMEN</p> <p>AFEKTIF PEGAWAI</p>	<p>yang ada, apakah pemberian hukum untuk pelanggaran disiplin (Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010) sudah dapat diterapkan secara maksimal di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta ?</p> <p>2. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu, apakah dengan adanya pemberian hukuman dan pemberlakuan presensi menggunakan <i>finger print</i> pegawai sudah mampu dalam hal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - disiplin jam kerja - memiliki komitmen afektif yang tinggi
7.	PENUTUP	5 MENIT	RINGKASAN	<p>Kita sudah membicarakan tentang penerapan punishment terhadap komitmen afektif pegawai. Terimakasih atas informasi dan partisipasi Bapak/Ibu.</p>

TRANSCRIPT HASIL WAWANCARA PRA PENELITIAN

Nama	: Drs. H. Sigit Warsita, M.A.
Hari/ Tanggal	: Senin, 01 Mei 2017
Waktu	: 08:41 – 09 :04 WIB
Status	: Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Wawancara antara peneliti (P) dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (KK)

P : “ *Assalamu ’alaikum*, Pak”

KK : “Oh iya mbak zulfi, *Wa ’alaikumusalam*.”

P : “Bapak, saya memiliki rencana untuk penelitian disini, akan tetapi ada data-data yang harus saya lengkapi untuk teknik penelitian yang akan saya gunakan. Metode penelitian yang saya gunakan untuk mendapatkan data yaitu dengan menyebar angket, maka kiranya perlu saya menentukan menggunakan teknik sampel atau populasi dalam penentuan respondennya. Kemudian, saya ingin menanyakan beberapa hal terkait *finger print*. Mungkin bisa Bapak jelaskan sistem pemberlakuan absensi *finger print* di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta bagaimana *njih* Pak?.”

KK : “Jadi, sesuai dengan peraturan kehadiran terkait *finger print* kita coba laksanakan. Seiring berjalannya mengalami perkembangan, karena merupakan sesuatu yang baru. Awal dulu *finger print* pada saat itu tidak

ada batasan jam berapa sampai jam berapa, sehingga ditemukan waktu itu ada pegawai yang berangkat pagi “*mruput*” pagi sekali ketika kantor belum buka, nah kemudian pergi nganter anak atau urusan yang lain, saya tidak tahu. Kadang kalo pulang juga begitu, ada yang pulang jam 18:00 WIB. Karena mungkin ada urusan dia keluar, langsung balik kantor sudah jam pulang. Kemudian dalam pelaksanaannya kita evaluasi, akhirnya kita ambil kebijakan. Ketika masuk kerja dimulai pada jam 07:00 WIB -07:30 WIB itu batas akhirnya 07:30 WIB, setelah 07:30 WIB maka dinyatakan terlambat. Kenapa kita jam 07:00 WIB baru mulai ko ngga tam 06:00 WIB untuk menghindari keterlambatan bagi pegawai yang memiliki kegiatan nanti hanya *finger print* lalu pergi. Kalo sudah dekat dengan jam kerja tidak mungkin pergi. Setelah itu 07:30 Wib baru masuk. Pulang juga begitu dari jam 16:00 WIB jadi tidak sampe sore atau malem, kita hanya toleransi *finger print* setengah jam (30 menit).”

P : “Oh begitu *njih* Pak, dari penerapan *finger print* itu ada pelanggaran lebih banyak atau sebelum diterapkannya *finger print* lebih banyak ?

KK : “Ya kalo pelanggaran tentu dari sisi kedisiplinan dan kehadirannya tentu sangat berpengaruh. Pegawai sekarang dari sisi kehadiran jangan ada yang terlambat, dari kepulangan juga jarang yang pulang mendahului sebelum jamnya pulang, pulang. Ya itu semua karena regulasi, aturan yang mengharuskan seperti itu dan karena sudah ada aturannya yang kemudian ada di PMA, kehadiran jam kerja itukan beresiko terhdap dirinya sehingga mereka tidak berani untuk melanggar dari sisi hadir dan

pulangannya itu jelas sangat signifikan menurut saya. Kalo dulu sebelum ada finger print, telat berapa menit berangkat kerja dan pulang tidak masalah, tidak ada sistem kontrolnya yang bagus.”

P : “Kalo di Kemenag sendiri sudah berapa lama njih Pak untuk penerapan *finger print*?.”

KK : “Sudah.. saya inget itu sesudah gempa itu.. mungkin antara 2005, 2006.”

P : “Berati dapat diartikan ketika peraturan sudah dikeluarkan, disini langung menerapkannya *njih* Pak.”

KK : “Kalo ga 2005 bulan apa gitu mb, saya sedikit lupa. Karena kita terapkan pun mengalami dinamika penerapannya, mungkin didaerah atau tempat lain juga seperti di Kanwil juga berangkat pagi jam 06:00 WIB. Dan ketika saya disini melihat itu dan beberapa masukan dari pegawai . mislanya di KAU bagi pegawai yang rumahnya dekat, finger print masih sarungan terus nggandeng cucunya kemudian pergi. Oleh karena itu ada laporan dan masukan maka kita evaluasi dan kemudian kita ambil kebijakan.”

P : “Dapat disimpulkan berarti komitmen afektif pegawai lebih meningkat ya Pak dengan adanya *finger print*?.”

KK : “Ya bisa diartikan seperti itu.”

P : “Mohon maaf Pak, jika boleh tau disini sudah pernah ada kasus pelanggaran indisipliner apa aja *njih* Pak?”

KK : “Ya. satu dua masih ada, yaitu bagi pegawai-pegawai yang sebelum ada peraturan itu. Ada kasus personal , komitmen dan integritas masing-masing pegawai . Ada juga yang sampe kita kenai hukuman disiplin, karena kalo diakumulasi yaa.. tidak masuk kantor sudah setiap hari. Cuma kebetulan nih kemaren ada pegawai di KUA yang kita kenai HD saya agak lupa totalnya berapa tapi tidak lebih dari 5 yang terkena hukuman disiplin, yang paling parah waktu satu nyaris itu.. mestinya dikeluarkan tidak hormat, tapi *alhamdulillah* masih kita tututi, karena bagaimanapun juga kan masih bisa berusaha untuk diperbaiki. Sekarang lumayan bagus.”

P : “Dari tahun ketahun berarti sudah lebih baik ya Pak.”

KK : “Kalau pun masih ada itu mungkin yang oknum, kasusnya kalo yang sekarang ya mungkin meninggalkan kantor untuk kedatangan dan kepulangan *Insyah Allah* ngga ada. Meninggalkan kantor pada jam kerja kasusnya itu. Kalo keluar kantor untuk urusan kerja itu tidak apa-apa.”

P : “Untuk *finger print* dilakukan untuk seluruh pegawai atau hanya PNS?”

KK : “Termasuk PTT.”

P : “Termasuk Pak satpam *njih* Pak?”

KK : “Iya mb, pegawai tidak tetap.”

P : “Kalo disini jumlah PNS nya ada berapa *njih* Pak?”

KK : “Jumlahnya nanti dilihat ke bagian kepegawaian ya mbak, totalnya yang dikemenag ini sekitar 90-an, itu nanti tepatnya biar diliat aja mbak. PTT-nya ada security 6, sopir 2, pramusaji 1.”

P : “Untuk sistem hukumannya itu diakhir tau atau ditiap-tiap bulan penjatuhan hukuman?.”

KK : “Ya itukan di, aturannya sudah jelas mb, kalo akumulasinya sudah 6 bulan eh 6 hari hari kerja, satu harinya kan 7,5 jam itu sudah kena hukuman disiplin, kemudian telambat 5 hari lagi kena hukuman disiplin lagi, sehingga tidak menunggu 1 tahun. Kalo nunggu 1 tahun akan menjadi berat dan tidak terkontrol , mustinya sesegara mungkin setelah pegawai melakukan pelanggaran ya.. diberlakukan sehingga tidak akan berkembang atau berlanjut. Kalo nunggu satu tahun kan saya ngga ngerti, tau tau sudah 7 hari ngga masuk kerja, kalo nunggu 1 tahun bisa jadi 14 hari. Jika pada pelanggaran 7 hari sudah dikenai disiplin, maka tidak akan mengulanginya lagi.”

P : “Kalau dari Bapak sendiri pegawasannya berarti satu bulan sekali njih Pak ?

KK : “Ya, di akhir bulankan ada *print out finger print*, kan bisa lihat pegawai. Karena saya tidak bisa melakukan semuanya, maka ada temen-temen kepegawaian yang melakukan. Dan kita selalu konfirmasi setiap tanggal 1, inikan yang *finger print* bulan februari sudah kita *print* pegawai disuruh melihat, rekamannya. Mislanya saya ko dianggap tidak masuk?

Padahal saya yakin masuk, kok saya presensi *fingr print* sore tapi tidak masuk itukan ada kemungkinan ya mbak, mungkin udah “*nunul*” tapi ngga terekam atau mungkin ada yang lupa ga jadi itu mungkin ada tugas keluar tapi lupa menyerahkan surat tugas ke bagian kepegawaian sehingga tidak kosongkan absensinya itu tanggal 1, 2, dan 3 ngecek. Misalnya saya kemaren tanggal 22-24 ke Jakarta, temen-temen kalo ngga ada suat tugas saya, yang bertugas operatornya kan ga bisa sehingga yang lainnya berpengaruh.”

P : “Bapak menurut yang saya pelajari di kampus, pada zaman modern, pegawai itu bukan lagi tentang hukuman untuk meningkatkan kinerja dan komitmennya melainkan dari segi ruang aktualisasi, kompensasi, dan lainnya. Menurut pandangan Bapak sendiri bagai mana *njih* menanggapi pernyataan tersebut?.”

KK : “Ya, itu ada benarnya juga, tetapi yang jelas kalo saya sebagai manusia adanya *punishment* tetap berpengaruh terhadap kinerja, wong Tuhan saja begitu juga pendekatan Tuhan kepada manusia melalui pendekatan *reward* dan *punishment* iya kan, orang melakukan sesuatu kan karena ada harapan atau takut dengan adanya hukuman. Kita sholatkan karena kita berharap ada sesuatu kepada Allah sekaligus kita takut. Oleh karenanya kita sebagai manusia tidak bisa lepas dari itu. Cuman dari sini memang belum imbang, *punishment* sudah diberlakukan tetapi *reward* itu belum, pemerintah belu sanggup memberikan tunjangan kinerja yang lebih,

pegawai yang memiliki prestasi seharusnya bisa diberikan yang lebih, itu belum bisa ya pemerintah.”

P : “Remunerasinya sudah diterapkan Pak?”

KK : “Sudah mbak, ya itu tunjangan kinerja misalnya yang sudah diberlakukan kan ketika kita tidak memenuhi jam kerja maka akan dikurangi. Sedangkan meskipun kita memiliki prestasi dan nilai kinerja yang lebih, tidak di beri *reward*. Kalo remunerasi kita udah sejak 2002 kita mendapatkan dan setiap bulan itu yang semua pegawai sesuai dengan kelas jabatannya. Kemudian, misalnya kelas jabatannya VII tunjangannya 4.000.000 nah itu nanti juga apa dia menerima utuh 4 juta atau tidak dilihat dari presensinya. Maka wajib disiplin karena menyangkut hak-hak sebagai pegawai, nanti kalo ga disiplin uang makan dikurangi dan tunjangan kinerja dikurangi masih kena hukuman disiplin dan sebagainya.”

P : “Adanya *finger print* mampu meningkatkan komitmen pegawai *njih* Pak.”

KK : “Ya, dengan adanya auran sebagai apapun ketika pegawai tidak memiliki komitmen dan integritas maka tidak akan bertambah lebih kinerjanya. Kecuali kasus-kasus tertentu *punishment* dan *reward* itu berpengaruh, namun bagi orang yang sudah memiliki komitmen adanya *punishment* tidak masalah. Dia tidak adakan mikir teman-temannya

sudah pulang, ketika dia komitmen dengan kinerjanya tidak mempersoalkan itu.”

P : “Oh njih Pak, sangat erat kaitannya njih antara reward dan punishment terhadap peningkatan komitmen. Oh ya Pak, kemudian untuk sarana dan prasarana presensi *finger print* kira-kira sudah memenuhi apa belum njih Pak?.”

KK : “*Alhamdulillah* udah, bahkan tahun ini kita udah online-kan seluruh unit seperti KUA. Jadi kita programkan seluruhnya dihubungkan dengan Kemenag. Kita tidak perlu muter ke tiap-tiap KUA. *Finger print*nya udah ada, Cuma belum di link-an kesini. Kita target programkan tahun ini sekaligus pantauannya kan lebih ketat.”

P : “Mungkin sekian Pak, saya rasa cukup. Terimakasih banyak Pak untuk semuanya, atas kesempatannya untuk melakukan wawancara.”

KK : “Iya mbak, sama-sama.”

P : “Saya permisi dulu Pak. *Assalamu'alaikum*.”

KK : “Iya mbak, *Wa'alaikumusalam*.”

Lampiran II

Instrumen Penelitian (Kuesioner)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

RAHASIA : UJI VALIDITAS

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *PUNISHMENT* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA
(Studi pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*)



Disusun Oleh :

Zulfi Alia Izzati

13490046

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2017

I. Pengaruh *Punishment* terhadap Komitmen Afektif Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*)

Punishment pada kebijakan presensi menggunakan *finger print* merupakan alat manajemen yang efektif dan efisien¹ untuk mendorong pegawai berkomitmen terhadap instansi pegawai bekerja, karena berkaitan dengan hak-hak yang pegawai dapatkan. Penetapan *punishment* terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan konsekuensi pegawai dalam mengemban dan melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dengan adanya peraturan dan hukuman yang rinci, jelas dan obyektif pemerintah berharap pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi, karena komitmen afektif merupakan keterikatan emosional seorang pegawai terhadap organisasi untuk tetap menjadi anggota dalam instansi pemerintahan, sehingga terhindar dari perilaku-perilaku *withdrawal behavior*.² Produktifitas kinerja pegawai pun meningkat dan citra pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat terwujud.

Dari uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut faktor yang mempengaruhi komitmen afektif pegawai, yaitu *punishment* yang ditetapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta bagi yang melanggar tata aturan. Sebagaimana diketahui bahwa *punishment* merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai.

¹ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi 6, Jilid 2 (Jakarta : Erlangga, 1996), hal. 70

² Wibowo, *Perilaku dalam organisasi*, Edisi ke-2. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), hal. 196.

II. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bapak/ Ibu responden dimohon membaca pertanyaan dan jawaban yang ada dengan teliti.
2. Bapak/ Ibu dimohon untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada, dengan keadaan sebenarnya secara objektif dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban pada setiap pertanyaan yang menurut Bapak/ Ibu benar.
3. Peneliti berharap seluruh pertanyaan dapat terjawab / tidak terlewatkan karena pertanyaan saling terkait satu sama lain.

III. Identitas Responden

(Data ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian)

Nama Lengkap : _____

Pendidikan Terakhir : SMA/ SMK

D2/ D3

S1

S2

S3

Lama bekerja di : 1-5 tahun

Kementerian Agama 6-10 tahun

Kota Yogyakarta 11-15 tahun

16-20 tahun

21-25 tahun

26-30 tahun

Jabatan : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

Usia : _____

No. HP : _____

IV. Kuisisioner Pengaruh *Punishment* terhadap Komitmen Afektif Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi pada Kebijakan Presensi Menggunakan *Finger Print*)

1. Saya mengetahui dan paham tata tertib yang berlaku di kantor
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
2. Tata tertib yang diberlakukan oleh Instansi sangat memberatkan pegawai
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
3. Saya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) bersedia menjalankan tata tertib pegawai
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
4. Kedisiplinan merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pegawai
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
5. Saya disiplin agar tetap terhindar dari hukuman indisipliner
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju

- d. Sangat Setuju
6. Saya selalu disiplin waktu ketika hadir dan pulang kerja
- a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
7. Saya melakukan presensi *finger print* ketika berangkat dan pulang kerja
- a. Tidak Pernah
 - b. Pernah
 - c. Sering
 - d. Selalu
8. Saya melakukan keterlambatan ketika berangkat kerja
- a. Tidak Pernah
 - b. Pernah
 - c. Sering
 - d. Selalu
9. Keterlambatan yang saya lakukan dalam 3 bulan terakhir
- a. Tidak Pernah
 - b. 1-10 kali
 - c. 11-20 kali
 - d. 20 ke atas
10. Memberikan keterangan/ izin ketika meninggalkan kantor
- a. Tidak Pernah
 - b. Pernah
 - c. Sering
 - d. Selalu
11. Ketidakhadiran yang saya lakukan dalam 3 bulan terakhir
- a. Tidak Pernah
 - b. 1-5 hari
 - c. 6-10 hari

- d. 11 hari ke atas
12. Menggunakan jam kerja untuk hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan merupakan kegiatan yang saya hindari
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
13. Tidak ada alasan yang kuat bagi pegawai untuk membicarakan masalah pribadi ketika sedang jam kerja
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
14. Saya diharuskan oleh pimpinan untuk memenuhi tata tertib selama ada dikantor
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
15. Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, walaupun saya harus meluangkan waktu untuk lembur
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
16. Pertama kali saya bekerja di sini, pimpinan memberitahu saya tata tertib yang berlaku selama bekerja
- Tidak Pernah
 - Pernah
 - Sering

d. Selalu

17. Ketika apel pagi pimpinan selalu menghimbau untuk selalu melaksanakan tata tertib yang berlaku

a. Tidak Pernah

b. Pernah

c. Sering

d. Selalu

18. Ketika ada rekan pegawai yang melanggar, saya memberitahu pimpinan untuk kebaikan instansi

a. Tidak Pernah

b. Pernah

c. Sering

d. Selalu

19. Saya mengingatkan kepada rekan saya sesama pegawai yang melakukan pelanggaran agar mematuhi aturan yang ada

a. Tidak Pernah

b. Pernah

c. Sering

d. Selalu

20. Pimpinan selalu memberitahukan rekap presensi *finger print* pegawai satu bulan sekali

a. Tidak Pernah

b. Pernah

c. Sering

d. Selalu

21. Pegawai diminta untuk mengecek ulang rekap presensi *finger print*

a. Tidak Pernah

b. Pernah

c. Sering

d. Selalu

22. Saya mengecek ulang rekap presensi *finger print* untuk memastikan kehadiran saya
- Tidak Pernah
 - Pernah
 - Sering
 - Selalu
23. Jika ada keberatan atas rekap data presensi *finger print*, pegawai dapat menyampaikan keberatan kepada petugas Bagian kepegawaian
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
24. Pegawai mendapatkan teguran oleh pimpinan ketika melakukan pelanggaran
- Tidak Pernah
 - Pernah
 - Sering
 - Selalu
25. Saya memberikan teguran kepada rekan sesama pegawai yang melakukan pelanggaran, demi menjaga integritas instansi
- Tidak Pernah
 - Pernah
 - Sering
 - Selalu
26. Pegawai yang melanggar tata tertib diberikan peringatan baik secara lisan maupun tertulis
- Tidak Pernah
 - Pernah
 - Sering
 - Selalu

27. Sebelum memberikan hukuman pimpinan memberi peringatan terlebih dahulu kepada pegawai yang melanggar
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
28. Hukuman yang diberikan setara dengan pelanggaran yang dilakukan
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
29. Pimpinan memberikan hukuman kepada pegawai secara obyektif
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
30. Mendapatkan hukuman ialah hal yang paling saya hindari
- Tidak Pernah
 - Pernah
 - Sering
 - Selalu

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
31.	Nilai-nilai yang diterapkan di organisasi tidak sesuai dengan prinsip pribadi saya				
32.	Adanya kesamaan prinsip antara saya dan organisasi				
33.	Secara personal, instansi memiliki arti yang penting bagi saya				
34.	Saya selalu berusaha menjaga nama baik instansi				
35.	Saya merasa memiliki hubungan dengan instansi secara emosional				
36.	Saya merasa nyaman dan memiliki keterikatan kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sehingga saya akan bekerja dengan bersungguh-sungguh				
37.	Bagi saya bekerja di Kantor Kementerian Agama kota Yogyakarta merupakan kebanggaan				

	tersendiri				
38.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sebagai pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta				
39.	Saya bertahan dipekerjaan ini lebih kearah “keinginan” daripada “keharusan”				
40.	Saya mencintai bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta karena secara rasional sangat bermanfaat bagi saya secara psikologis dan peningkatan ekonomi.				
41.	Jika ada pekerjaan diluar saya merasa berat untuk meninggalkan kantor				
42.	Kepentingan pribadi saya korbankan demi kepentingan pekerjaan atau kepentingan Kantor Kemeneterian Agama Kota Yogyakarta				
43.	Bagi saya bukan hal yang baik jika seorang pegawai lebih sibuk dengan pekerjaan yang lain selain				

	menjadi pegawai				
44.	Instansi ini sangat berarti bagi saya sehingga saya akan berusaha memberikan yang terbaik di setiap pekerjaan yang saya lakukan				
45.	Saya bersedia untuk mengabdikan diri bagi pekerjaan dan instansi				
46.	Saya berkeinginan menghabiskan masa kerja saya di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta				
47.	Saya merasa sedih ketika menyadari bahwa masa pensiun saya sudah dekat				
48.	Saya merasa tidak menjadi bagian dari instansi ini				
49.	Saya merasa tidak dibutuhkan lagi di Instansi ini				
50.	Bagi saya kepentingan instansi bukan menjadi kepentingan hidup saya				
51.	Masalah yang dimiliki oleh instansi juga merupakan masalah saya				
52.	Ketika instansi memiliki				

	masalah, saya tidak segan meminta masukan orang lain yang lebih ahli meskipun orang tersebut bukan anggota organisasi				
53.	Bagi saya kebijakan baru instansi selalu memberatkan pegawai				
54.	Ketika Instansi memiliki kebijakan baru, saya selalu mendukung untuk kebaikan instansi				

Lampiran III

**Gambaran Umum Kantor Kementerian
Agama Kota Yogyakarta**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

GAMBARAN UMUM

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA

A. Letak Geografis

Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta merupakan salah satu Kantor Kementerian Agama di D.I Yogyakarta. Terletak di Jalan Ki Mangun Sakoro No. 43 A Pakualaman Yogyakarta.

Adapun batas administrasi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta secara umum Kota Yogyakarta terletak 110o24'19'' – 110o28'33'' BT dan antara 07o49'26'' – 07o15'24'' LS dengan batas-batas :

Sebelah Utara : Kabupaten Sleman
Sebelah Timur : Kabupaten Sleman dan Bantul
Sebelah Selatan : Kabupaten Bantul
Sebelah Barat : Kabupaten Bantul dan Sleman

B. Sejarah Singkat

Kementerian Agama berdiri pada tanggal 3 Januari 1946 berdasarkan Penetapan Pemerintah Nomor 1/SD, dengan Prof. H. M. Rasjidi, BA sebagai Menteri Agama pertama. Dalam konferensi Dinas Jawatan Agama seluruh Jawa dan Madura di Solo tanggal 17 s/d 18 Maret 1947, Menteri Agama Prof. H. M Rasjidi, BA menerangkan bahwa sebab-sebab pemerintah mendirikan Kementerian Agama adalah untuk memenuhi maksud UUD 45 pasal 29 yang menerangkan bahwa Negara berdasarkan ke-Tuhan-an Yang Maha Esa, dan bahwa Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk

memelukagamanya masing-masing dan beribadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1949 ditetapkan perincian tugas pokok Kementerian Agama adalah sebagai berikut:

1. Melakukan asas “Ketuhanan Yang Maha Esa” dengan sebaik-baiknya
2. Menjaga bahwa tiap-tiap penduduk mempunyai kemerdekaan untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya.
3. Menyelenggarakan, memimpin, dan mengawasi pendidikan agama pada sekolah-sekolah negeri.
4. Menjalankan, memimpin, membina/membimbing, dan memupuk serta mengamati pendidikan dan pengajaran di madrasah dan perguruan-perguruan agama lainnya.
5. Menyelenggarakan segala sesuatu yang bersangkutan paut dengan pelayanan rohani, kepada anggota-anggota tentara, asrama-asrama, rumah-rumah penjara, dan tempat-tempat lain yang dipandang perlu.
6. Mengatur, mengerjakan, dan mengamati segala hal yang bersangkutan dengan pencatatan pernikahan, rujuk, talak orang Islam.
7. Memberikan bantuan maksimal untuk perbaikan dan pemeliharaan tempat-tempat untuk beribadah.

8. Menyelenggarakan, mengurus dan mengawasi segala sesuatu yang bersangkutan dengan Pengadilan Agama dan Mahkamah Islam Tinggi.
9. Menyelidiki, menentukan, mendaftarkan dan mengawasi pemeliharaan wakaf-wakaf.
10. Mempertinggi kecerdasan untuk dalam hidup bermasyarakat dan hidup beragama.

C. Visi dan Misi

Visi

Terwujudnya masyarakat kota Yogyakarta yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Misi

1. Meningkatkan pemahaman kehidupan beragama;
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama;
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas;
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan;
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah dan umrah yang berkualitas dan akuntabel;

6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan;
7. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

Tujuan

1. Meningkatkan fungsi dan kedudukan agama sebagai landasan spiritual, moral dan etika;
2. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama dalam rangka mewujudkan kerukunan hidup beragama yang dinamis dan harmonis;
3. Meningkatkan kualitas pendidikan agama di sekolah umum;
4. Meningkatkan kualitas pendidikan madrasah;
5. Meningkatkan peran dan fungsi lembaga-lembaga sosial keagamaan dan lembaga tradisional keagamaan.

Sasaran

1. Meningkatkan pelayanan kehidupan beragama;
2. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman agama serta toleransi yang dinamis dan harmonis intern, antar umat beragama dan antar umat beragama dengan pemerintah;
3. Meningkatnya kualitas pendidikan agama di sekolah umum;
4. Meningkatnya kualitas pendidikan di madrasah;

5. Meningkatnya peran dan fungsi lembaga-lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan tradisional keagamaan

D. Satuan Kerja

Satuan kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta antara lain :

1. Kantor Urusan Agama Kecamatan

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. KUA Kec. Tegalrejo | 8. KUA Kec. Mergangsan |
| 2. KUA Kec. Mantrijeron | 9. KUA Kec. Kraton |
| 3. KUA Ngampilan | 10. KUA Kec. Wirobrajan |
| 4. KUA Umbulharjo | 11. KUA Kec. Gedongtengen |
| 5. KUA Kec. Pakualaman | 12. KUA Kec. Jetis |
| 6. KUA Kec. Gondokusuman | 13. KUA Kec. Danurejan |
| 7. KUA Kec. Gondomanan | 14. KUA Kec. Kotagede |

2. Madrasah Negeri

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. MAN Yogyakarta I | 3. MTsN Yogyakarta II |
| 2. MAN Yogyakarta II | 4. MIN Yogyakarta II |

3. Madrasah Swasta

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. MUS Ma'had Islamy | 7. MTs Nurul Ummah |
| 2. MTs Muallimin Muh | 8. MA Muh. Gedongtengen |
| 3. MTs Muallimat Muh | 9. MA Nurul Ummah |
| 4. MTs Karangkajen | 10. MA Mu'allimin Muh |
| 5. MTs LB/A Yaketunis | 11. MA Mu'allimat Muh |
| 6. MTs Muh. Gedongtengen | |

4. Roudhotul Athfal

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| 1. RA Muadz bin Jabal | 5. RA Al Husna |
| 2. RA Tiara Candra | 6. RA Al Khairaat Tegalrejo |
| 3. RA Bunayya | |

5. Madrasah Diniyah

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------|
| 1. MD Nurul Ummah Putra | 16. MD Nurul Ummah Putri |
| 2. MD Al Amin | 17. MD P. Diponegoro |
| 3. MD Tarbiyatul Athfal | 18. MD Al Jihad |
| 4. MD Ma'had Islamiy | 19. MD Nurul Huda |
| 5. MD Baitul Makmur | 20. MD Al Ishlah Pilahan |
| 6. MD Tagwa | 21. MD Darussalam |
| 7. MD Al Ishlah Nitikan | 22. MD Tawakkal |
| 8. MD Al-Qur'an Demakan
Sudagaran | 23. MD Darul Ilmi |
| 9. MD Yein Budimulia Dua | 24. MD Al-Qur'an Remastin |
| 10. Aisyiyah Jatimulyo | 25. MD Al Barokah |
| 11. MD Fii Sabilillah | 26. MD Al Islam |
| | 27. Al Wahid |

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 12. El Hikmah | 28. PAY Islam |
| 13. Aisyiyah Serangan | 29. Al Ishlah Mafaza |
| 14. Margoyoso | 30. Thoriqul Jannah |
| 15. Hidayatul Mubtadien | |

6. Pondok Pesantren

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. PP. P. Diponegoro | 17. PP. Muallimat Muh |
| 2. PP Al Ikhlas | 18. PP. Robingah Robibgah
Pranoto |
| 3. PP Terpadu Abu Bakar As
Shidiq | 19. PP. Putri Masjid Syuhada |
| 4. PP. Minhaju Tamyis | 20. PP. Al Barokah |
| 5. PP. Ma'hadul Makfufin | 21. PP. Al Hikmah |
| 6. PP. Nurul Ummah | 22. PP. Abu Bakar As Siddiq |
| 7. PP. Fauzul Muslimin | 23. PP. Ahmad Dahlan |
| 8. PP. Nurul Ummahat | 24. PP. Al Islam |
| 9. PP Darrusalam | 25. PP. Al Khairaat |
| 10. PP. Siti Khodijah | 26. PP. Tahfidz Al-Qur'an hau
As-syafii |
| 11. PP. Mu'alimin Muh. | 27. PP. Bener |
| 12. PP. Nyai Ahmad Dahlan | 28. PP. Darul Ulum al Hakim |
| 13. PP. Nurul Ummah Putri | 29. PP. Modern Bina Anak
Sholeh |
| 14. PP. Hidayatul Mubtadien | 30. PP. Ulul Albab |
| 15. PP. An Nihayah | |
| 16. PP. Al Luqmaniyah | |

7. Sekolah Umum

No	Jenjang	Negeri	Swasta
1.	SD	90	75
2.	SMP	16	43
3.	SMA/K	18	59
4.	SLB	3	6

8. Pemeluk Agama

No	Agama	Jumlah
1.	Islam	340.922
2.	Katolik	43.423
3.	Kristen Protestan	26.927
4.	Hindu	570
5.	Budha	676
6.	Konghuchu	26
7.	Lain-lain	16
Jumlah		412.560

9. Tempat Ibadah

- | | |
|-------------------|-------|
| a. Masjid | : 492 |
| b. Gereja Katolik | : 7 |
| c. Gereja Kristen | : 45 |

- d. Vihara : 5
- e. Mushola : 486
- f. Kapel : 4
- g. Pevanthen : 2
- h. Pura : 1

10. TKA/ TP Al-Qur'an

- a. Badko TKA/TPA tingkat Kota Yogyakarta : 1
- b. Badko TKA/ TPA Rayon Kecamatan : 14
- c. Unit TKA/ TP Al-Qur'an : 390

11. Tenaga Sosial Keagamaan

- a. Persatuan Kaum Rois (PKR) : 240
- b. Pembantu Pegawai Pencatat Nikah (P3N) : 45
- c. Penyuluh Agama Honorer : 383
- d. Ustadz/ Ustadzah TPA : 3.040

12. KBIH

- a. Multazam
- b. Aisyiyah
- c. Al Barokah
- d. Bina Umat
- e. Amanah
- f. Ridu Ka'bah
- g. Muslimat
- h. Ad Dakwah

13. Lembaga keagamaan

- a. Majelis ulama Indonesia
- b. Muhammadiyah
- c. Nahdatul Ulama
- d. Aisyiyah
- e. Muslimat NU
- f. Dewan Masjid Indonesia
- g. Kevikepan
- h. Persekutuan Gereja Indonesia
- i. LPTQ
- j. IPHI
- k. P2A
- l. DII

14. Forum Kerukunan Umat Beragama

Susunan Forum Kerukunan Umat Beragama Kota ditetapkan dengan keputusan Walikota Yogyakarta Nomor : 101/KEP/2008, tanggal 3 Maret 2008.

E. Struktur Kerja

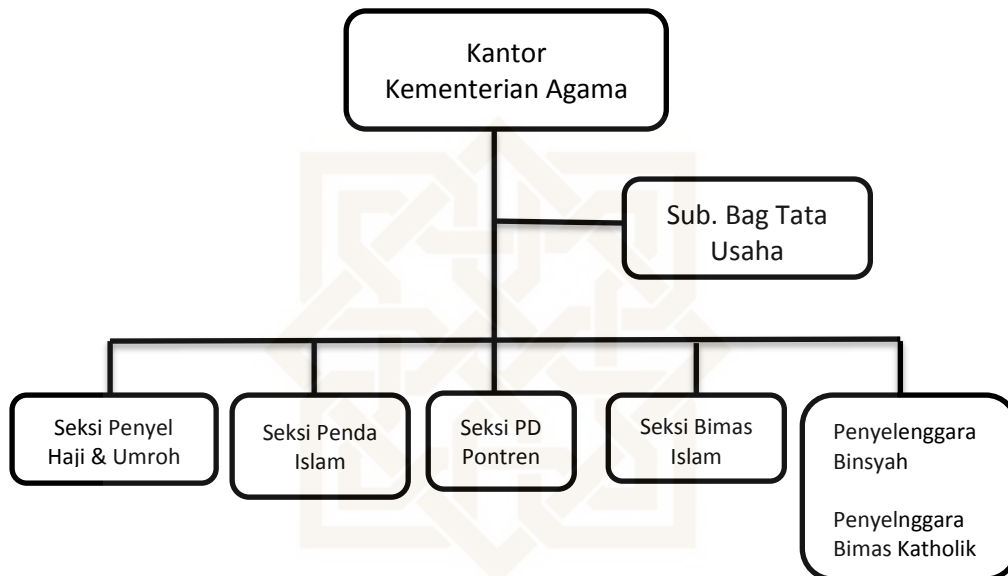
Berdasarkan Peraturan Menteri Agama No.10 Tahun 2010 dan No.13 Tahun 2012, Struktur Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai berikut :

1. Kantor Kementerian Agama
2. Sub. Bagian Tata Usaha
3. Seksi Pendidikan Madrasah
4. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren
5. Seksi Pendidikan Agama Islam
6. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
7. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
8. Penyelenggara Syariah
9. Penyelenggara Katolik
10. Kelompok Jabatan Fungsional

F. Bagan Organisasi dan Tata Kerja

Bagan Organisasi dan Tata Kerja

Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta



Kepala Kantor Kemenag : Drs. H. Sigit Warsita, MA.

Kepala Subag. Tu : Drs. H Sa'ban Nurani, MA.

Kepala Seksi Bimas Islam : Drs. Maskur Ashari, M.A.

Kepala Seksi Penyel. Haji/ Umroh : Drs. H Bambang Inanta

Kepala Seksi Dikmad : Achmad Fauzi, S. Ag.

Kepala Seksi PD Pontren : Drs. H. Anwar Sanusi, M.A.

Kepala Seksi Pais : Drs. H. Badarudin, MA, S.Pd. I.

Penyel. Zakat & Wakaf : Drs. Uswatun Khasanah

Penyel. Bimas Katolik : Drs. Alexander Budisuwarno.

Lampiran IV

Data Hasil Penelitian

- A. Hasil jawaban kuesioner responden
- B. Intensitas jawaban responden



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HASIL KUESIONER *PUNISHMENT* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
(STUDI PADA KEBIJAKAN PRESENSI MENGGUNAKAN *FINGER PRINT*)**

Responden	Jenis kelamin	Usia	Lama Bekerja	Nomor Butir Pertanyaan									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pegawai 1	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 2	1.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0	3.0
Pegawai 3	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 4	2.0	4.0	1.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 5	2.0	3.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 6	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 7	2.0	3.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 8	1.0	3.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 9	1.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 10	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0
Pegawai 11	1.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 12	2.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	3.0	1.0	4.0	3.0
Pegawai 13	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
Pegawai 14	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0
Pegawai 15	1.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0	3.0
Pegawai 16	1.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	3.0
Pegawai 17	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0
Pegawai 18	1.0	4.0	6.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 19	2.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 20	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0
Pegawai 21	1.0	4.0	6.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0

Keterangan Kode :

1. Jenis kelamin : 1.0 (Laki-laki) dan 2.0 (Perempuan)
2. Usia : 1.0 (pada rentang 21-30 tahun), 2.0 (31-40 tahun), 3.0 (41-50 tahun), dan 4.0 (51-60 tahun)
3. Lama Bekerja : 1.0 (pada rentang 1-5 tahun), 2.0 (6-10 tahun), 3.0 (11-15 tahun), 4.0 (16-20 tahun), 5.0 (21-25 tahun), 6.0 (26-30 tahun) dan 7.0 (31-35 tahun)

Pegawai 22	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 23	1.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 24	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 25	1.0	3.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 26	1.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 27	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	1.0	4.0	3.0
Pegawai 28	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 29	2.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0
Pegawai 30	1.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0
Pegawai 31	2.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 32	2.0	4.0	6.0	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	4.0	1.0	4.0	4.0	3.0
Pegawai 33	1.0	3.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 34	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	2.0
Pegawai 35	2.0	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 36	1.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	3.0
Pegawai 37	1.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 38	2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 39	2.0	4.0	5.0	1.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 40	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	1.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 41	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	1.0
Pegawai 42	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 43	1.0	2.0	6.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	1.0	3.0	4.0	2.0
Pegawai 44	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 45	1.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	3.0
Pegawai 46	1.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	1.0	3.0	4.0	4.0
Pegawai 47	1.0	4.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 48	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0

Pegawai 76	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0
Pegawai 77	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	1.0	4.0
Pegawai 78	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	1.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 79	2.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 80	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	1.0
Pegawai 81	1.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	1.0	4.0
Pegawai 82	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 83	1.0	4.0	5.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0
Pegawai 84	1.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 85	1.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 86	1.0	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 87	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	1.0
Pegawai 88	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 89	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0
Pegawai 90	1.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0
Pegawai 91	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0
Pegawai 92	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0
Pegawai 93	1.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0
Pegawai 94	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	4.0	4.0	4.0

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0	3.0
3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	2.0
4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	4.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0

4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0
3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	2.0	4.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	1.0	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0
4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	1.0	2.0	2.0	3.0	4.0	3.0
3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	3.0
4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0
4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	1.0	4.0	4.0	1.0	2.0
4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	2.0	1.0	3.0	4.0	3.0	4.0
4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	1.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	3.0

4.0	2.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0
3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0
4.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	4.0	4.0	1.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	1.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0
3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0
4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	3.0
3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	3.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0
4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0
4.0	3.0	4.0	4.0	1.0	3.0	4.0	2.0	3.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	1.0	4.0	1.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0
3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0
4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0	4.0	2.0	3.0
3.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	4.0	4.0	3.0
3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0

3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	1.0	1.0	3.0	4.0	3.0	3.0
4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	2.0	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	2.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0
2.0	2.0	4.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0
1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
1.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	1.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0
2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	1.0
2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0
2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	1.0
2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0
2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0

3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0
2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0
2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0
2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
1.0	2.0	4.0	4.0	4.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0
2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0
2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0

42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	TOTAL
4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	1.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	1.0
3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	3.0	2.0	1.0	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0
4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0
4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	1.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	1.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	3.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0

4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0
2.0	2.0	3.0	2.0	4.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0
4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	1.0	3.0	2.0	3.0
4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0
3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	1.0	3.0	3.0
3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	1.0	3.0	2.0
3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0
2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0
4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	1.0	4.0	3.0	3.0	4.0
3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0
4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0

3.0	3.0	1.0	4.0	4.0	3.0	1.0	1.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	1.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0
4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	2.0	2.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0
3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	2.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	2.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0
4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0
3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0

3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0
3.0	1.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	1.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0	1.0	1.0	3.0
4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0
3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0
4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0
3.0	3.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0
4.0	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0

INTENSITAS JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

PERTANYAAN KE-1

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.3	5.3	5.3
	3	61	64.9	64.9	70.2
	4	28	29.8	29.8	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-2

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	3	3.2	3.2	4.3
	3	73	77.7	77.7	81.9
	4	17	18.1	18.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-3

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	3	50	53.2	53.2	55.3
	4	42	44.7	44.7	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-4

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	3	42	44.7	44.7	46.8
	4	50	53.2	53.2	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-5

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	10.6	10.6	10.6
	2	54	57.4	57.4	68.1
	3	25	26.6	26.6	94.7
	4	5	5.3	5.3	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-6

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.2	3.2	3.2
	2	5	5.3	5.3	8.5
	3	57	60.6	60.6	69.1
	4	29	30.9	30.9	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-7

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	3	3	3.2	3.2	5.3
	4	89	94.7	94.7	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-8

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.2	3.2	3.2
	2	2	2.1	2.1	5.3
	3	56	59.6	59.6	64.9
	4	33	35.1	35.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-9

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	37	39.4	39.4	40.4
	4	56	59.6	59.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-10

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	31	33.0	33.0	34.0
	3	10	10.6	10.6	44.7
	4	52	55.3	55.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-11

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	27.7	27.7	27.7
	4	68	72.3	72.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-12

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	8	8.5	8.5	9.6
	3	67	71.3	71.3	80.9
	4	18	19.1	19.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-13

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	19	20.2	20.2	22.3
	3	59	62.8	62.8	85.1
	4	14	14.9	14.9	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-14

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	62	66.0	66.0	68.1
	4	30	31.9	31.9	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-15

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8.5	8.5	8.5
	3	68	72.3	72.3	80.9
	4	18	19.1	19.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-16

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	54	57.4	57.4	59.6
	3	16	17.0	17.0	76.6
	4	22	23.4	23.4	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-17

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	26.6	26.6	26.6
	3	40	42.6	42.6	69.1
	4	29	30.9	30.9	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-18

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	38	40.4	40.4	40.4
	2	48	51.1	51.1	91.5
	3	6	6.4	6.4	97.9
	4	2	2.1	2.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-19

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	20.2	20.2	20.2
	2	56	59.6	59.6	79.8
	3	12	12.8	12.8	92.6
	4	7	7.4	7.4	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-20

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.2	3.2	3.2
	2	6	6.4	6.4	9.6
	3	11	11.7	11.7	21.3
	4	74	78.7	78.7	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-21

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	14	14.9	14.9	16.0
	4	79	84.0	84.0	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-22

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	8	8.5	8.5	10.6
	3	12	12.8	12.8	23.4
	4	72	76.6	76.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-23

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.2	3.2	3.2
	3	52	55.3	55.3	58.5
	4	39	41.5	41.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-24

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	12.8	12.8	12.8
	2	45	47.9	47.9	60.6
	3	16	17.0	17.0	77.7
	4	21	22.3	22.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-25

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	35.1	35.1	35.1
	2	46	48.9	48.9	84.0
	3	6	6.4	6.4	90.4
	4	9	9.6	9.6	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-26

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.4	6.4	6.4
	2	52	55.3	55.3	61.7
	3	13	13.8	13.8	75.5
	4	23	24.5	24.5	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-27

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	3	50	53.2	53.2	55.3
	4	42	44.7	44.7	100.0
	Total		94	100.0	100.0

PERTANYAAN KE-28

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	3	57	60.6	60.6	61.7
	4	36	38.3	38.3	100.0
	Total		94	100.0	100.0

PERTANYAAN KE-29

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	54	57.4	57.4	59.6
	4	38	40.4	40.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-30

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	27.7	27.7	27.7
	2	5	5.3	5.3	33.0
	3	9	9.6	9.6	42.6
	4	54	57.4	57.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-32

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.3	4.3	4.3
	2	6	6.4	6.4	10.6
	3	68	72.3	72.3	83.0
	4	16	17.0	17.0	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-33

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	64	68.1	68.1	68.1
	4	29	30.9	30.9	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-34

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	48	51.1	51.1	51.1
	4	46	48.9	48.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-35

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.3	4.3	4.3
	3	63	67.0	67.0	71.3
	4	27	28.7	28.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-36

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	53	56.4	56.4	56.4
	4	41	43.6	43.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-37

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	55	58.5	58.5	59.6
	4	38	40.4	40.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-38

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	59	62.8	62.8	64.9
	4	33	35.1	35.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-39

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	23	24.5	24.5	26.6
	3	53	56.4	56.4	83.0
	4	16	17.0	17.0	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-40

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.2	3.2	3.2
	3	66	70.2	70.2	73.4
	4	25	26.6	26.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-41

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	12	12.8	12.8	14.9
	3	72	76.6	76.6	91.5
	4	8	8.5	8.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-42

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	12	12.8	12.8	14.9
	3	68	72.3	72.3	87.2
	4	12	12.8	12.8	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-43

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.2	3.2	3.2
	2	7	7.4	7.4	10.6
	3	53	56.4	56.4	67.0
	4	31	33.0	33.0	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-44

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	55	58.5	58.5	58.5
	4	39	41.5	41.5	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-45

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	3	3.2	3.2	4.3
	3	68	72.3	72.3	76.6
	4	22	23.4	23.4	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-46

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	15	16.0	16.0	18.1
	3	58	61.7	61.7	79.8
	4	19	20.2	20.2	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-47

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	8.5	8.5	8.5
	2	50	53.2	53.2	61.7
	3	31	33.0	33.0	94.7
	4	5	5.3	5.3	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-48

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	3	57	60.6	60.6	61.7
	4	36	38.3	38.3	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-49

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	3	54	57.4	57.4	59.6
	4	38	40.4	40.4	100.0
Total		94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-50

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.2	3.2	3.2
	2	6	6.4	6.4	9.6
	3	58	61.7	61.7	71.3
	4	27	28.7	28.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-51

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.4	6.4	6.4
	2	16	17.0	17.0	23.4
	3	65	69.1	69.1	92.6
	4	7	7.4	7.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-52

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	25	26.6	26.6	27.7
	3	54	57.4	57.4	85.1
	4	14	14.9	14.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-53

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	3	3.2	3.2	5.3
	3	74	78.7	78.7	84.0
	4	15	16.0	16.0	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

PERTANYAAN KE-54

	Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.3	4.3	4.3
	3	72	76.6	76.6	80.9
	4	18	19.1	19.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

KETERANGAN SKOR JAWABAN TIAP BUTIR PERTANYAAN :

Pertanyaan Ke- 1, 3, 4, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 51, 52, 54.		Pertanyaan Ke- 2, 5, 8, 9, 11, 31, 48, 49, 50, 53.	
Skor	Keterangan	Skor	Keterangan
4	Sangat Setuju	1	Sangat Setuju
3	Setuju	2	Setuju
2	Tidak Setuju	3	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju	4	Sangat Tidak Setuju

Lampiran V

Analisis Data Penelitian

1. *Output* Uji Validitas Instrumen
2. Kategorisasi Nilai Interval Variabel
3. *Output* Intervalisasi Skor Jawaban Responden



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

X51	Pearson Correlation	-.161	-.108	-.066	-.174	-.142	-.047	.034	.063	.040	-.046	.078	.051	.024	-.118
	Sig. (2-tailed)	.122	.302	.530	.094	.173	.655	.746	.549	.704	.657	.457	.627	.818	.256
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X52	Pearson Correlation	.151	.252'	.192	.193	-.035	.036	.026	-.087	-.200	-.092	-.093	.320''	.019	.124
	Sig. (2-tailed)	.145	.014	.064	.063	.741	.734	.802	.405	.053	.379	.371	.002	.859	.234
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X53	Pearson Correlation	.073	.209'	.127	.270''	-.204'	.288''	.034	.027	.292''	.008	.147	.342''	-.039	.148
	Sig. (2-tailed)	.482	.043	.222	.009	.049	.005	.746	.794	.004	.936	.157	.001	.711	.155
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X54	Pearson Correlation	.246'	.199	.127	.231'	-.023	-.023	.067	.080	-.054	-.070	-.058	.323''	.154	.269''
	Sig. (2-tailed)	.017	.054	.222	.025	.824	.823	.522	.442	.608	.505	.577	.001	.140	.009
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
TOTAL	Pearson Correlation	.437''	.401''	.309''	.495''	.041	.300''	.149	.061	-.076	.175	.047	.412''	.164	.454''
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.695	.003	.152	.559	.468	.091	.654	.000	.115	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

-.141 .174 94	-.137 .189 94	.042 .688 94	-.147 .157 94	.080 .443 94	.027 .795 94	-.013 .902 94	.194 .061 94	-.090 .389 94	-.094 .368 94	-.140 .177 94	-.096 .356 94	.020 .846 94	.048 .644 94	.022 .833 94	.011 .918 94	1 94
.123 .237 94	.112 .284 94	.020 .846 94	.285" .005 94	.209' .043 94	.038 .715 94	-.069 .509 94	-.145 .165 94	.068 .513 94	.241' .020 94	.362" .000 94	.268" .009 94	.116 .267 94	.132 .205 94	.103 .325 94	.052 .621 94	-.238' .021 94
.407" .000 94	-.003 .976 94	.105 .313 94	.166 .110 94	.293" .004 94	.104 .318 94	.122 .241 94	.125 .229 94	.123 .236 94	.041 .698 94	.267" .009 94	.152 .144 94	.444" .000 94	.350" .001 94	.374" .000 94	-.017 .874 94	.020 .845 94
.252' .014 94	-.108 .300 94	.114 .275 94	.241' .020 94	.312" .002 94	.192 .063 94	.044 .675 94	.019 .858 94	.131 .207 94	-.011 .915 94	.249' .015 94	.139 .182 94	.540" .000 94	.406" .000 94	.459" .000 94	-.089 .391 94	.182 .079 94
.300" .003 94	.114 .274 94	.028 .791 94	.296" .004 94	.397" .000 94	.106 .308 94	.046 .656 94	.037 .722 94	.082 .433 94	.205' .048 94	.443" .000 94	.199 .054 94	.327" .001 94	.252' .014 94	.279" .006 94	.089 .393 94	-.044 .672 94
.318" .002 94	.042 .686 94	.007 .945 94	.101 .332 94	.325" .001 94	.173 .095 94	.105 .312 94	.231' .025 94	.051 .627 94	.174 .093 94	.167 .107 94	.205' .047 94	.333" .001 94	.323" .002 94	.296" .004 94	.054 .606 94	.242' .019 94
.205' .047 94	.052 .616 94	.094 .365 94	.092 .375 94	.245' .018 94	.130 .212 94	.067 .520 94	.126 .227 94	.108 .301 94	.126 .226 94	.177 .088 94	.250' .015 94	.345" .001 94	.293" .004 94	.270" .009 94	.066 .526 94	.143 .170 94
.229' .026 94	.093 .373 94	.101 .334 94	.007 .946 94	.176 .090 94	.072 .492 94	.014 .892 94	.063 .546 94	.156 .133 94	.081 .436 94	.046 .660 94	.235' .023 94	.255' .013 94	.297" .004 94	.240' .020 94	.141 .174 94	.079 .450 94
.153 .141 94	-.092 .378 94	-.112 .285 94	.083 .424 94	.248' .016 94	.005 .960 94	-.033 .752 94	.126 .225 94	.257' .013 94	.131 .208 94	.154 .139 94	-.013 .900 94	-.014 .894 94	.056 .595 94	.006 .953 94	.205' .048 94	.039 .712 94
.153 .140 94	-.014 .891 94	.116 .266 94	.176 .090 94	.338" .001 94	.131 .207 94	-.014 .896 94	.058 .578 94	.141 .176 94	-.017 .871 94	.197 .057 94	.130 .212 94	.217' .036 94	.161 .122 94	.105 .313 94	.077 .460 94	.138 .185 94

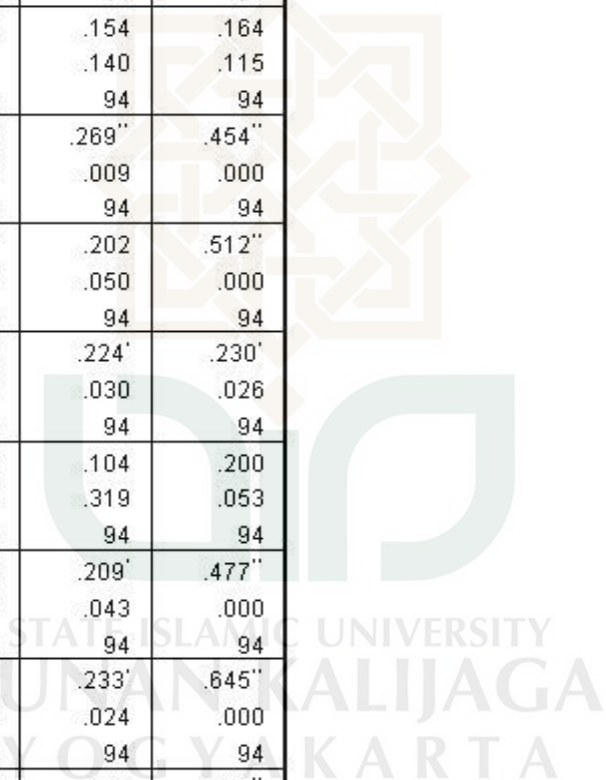
.069	.018	-.086	.087	-.029	.104	.056	.074	-.057	-.061	-.018	.100	-.118	-.216'	-.209'	.040	.126
.510	.867	.410	.404	.782	.317	.591	.477	.588	.562	.863	.339	.258	.036	.043	.701	.226
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
.074	.205'	.118	.310''	.346''	.078	.071	.272''	.058	.121	.158	.231'	.166	.110	.060	.202	.246'
.476	.048	.258	.002	.001	.456	.495	.008	.578	.244	.127	.025	.111	.293	.564	.050	.017
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
.364''	-.070	-.036	.162	.296''	.076	.018	.053	.260'	.002	.179	-.144	.161	.193	.153	-.012	.093
.000	.505	.728	.119	.004	.468	.860	.609	.012	.986	.084	.167	.121	.063	.142	.912	.373
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
.202	.224'	.104	.209'	.233'	.118	.137	.161	-.015	.075	.217'	.376''	.203'	.125	.159	.043	.010
.050	.030	.319	.043	.024	.257	.189	.121	.884	.475	.036	.000	.049	.230	.125	.681	.925
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
.512''	.230'	.200	.477''	.645''	.321''	.241'	.250'	.237'	.363''	.607''	.456''	.570''	.524''	.505''	.287''	.060
.000	.026	.053	.000	.000	.002	.019	.015	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.563
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

.086	.030	.072	.035	-.027	.008	-.033	.012	.126	.124	.003	-.112	-.074	-.066	-.095	.187	-.012
.410	.775	.489	.740	.797	.937	.751	.906	.227	.234	.978	.282	.481	.524	.363	.071	.910
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
.310"	.238'	.237'	.253'	.313"	.287"	.322"	.126	.197	.265"	.261'	.125	.241'	.194	.192	-.010	.198
.002	.021	.022	.014	.002	.005	.002	.225	.057	.010	.011	.229	.019	.061	.063	.925	.055
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
.091	.140	.086	.041	.104	.034	.014	-.002	.088	.178	.188	-.045	.153	.061	.061	.063	.382"
.382	.178	.413	.694	.320	.743	.890	.986	.397	.086	.069	.669	.141	.562	.557	.545	.000
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
.353"	.159	.099	.204'	.088	.022	.107	-.012	.128	.265"	.183	.240'	.197	.241'	.069	.133	.253'
.000	.126	.341	.049	.398	.832	.303	.909	.220	.010	.078	.020	.058	.019	.508	.201	.014
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
.392"	.634"	.540"	.581"	.586"	.544"	.467"	.306"	.450"	.331"	.414"	.356"	.540"	.602"	.300"	.107	.398"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.303	.000
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

X49	X50	X51	X52	X53	X54	TOTAL
.116	.416"	-.161	.151	.073	.246'	.437"
.266	.000	.122	.145	.482	.017	.000
94	94	94	94	94	94	94
.169	.197	-.108	.252'	.209'	.199	.401"
.103	.057	.302	.014	.043	.054	.000
94	94	94	94	94	94	94
.037	.311"	-.066	.192	.127	.127	.309"
.725	.002	.530	.064	.222	.222	.002
94	94	94	94	94	94	94
.242'	.223'	-.174	.193	.270"	.231'	.495"
.019	.031	.094	.063	.009	.025	.000
94	94	94	94	94	94	94
-.026	.132	-.142	-.035	-.204'	-.023	.041
.805	.203	.173	.741	.049	.824	.695
94	94	94	94	94	94	94
.066	.026	-.047	.036	.288"	-.023	.300"
.529	.800	.655	.734	.005	.823	.003
94	94	94	94	94	94	94
.125	.049	.034	.026	.034	.067	.149
.230	.639	.746	.802	.746	.522	.152
94	94	94	94	94	94	94
-.001	-.024	.063	-.087	.027	.080	.061
.991	.819	.549	.405	.794	.442	.559
94	94	94	94	94	94	94
.211'	.130	.040	-.200	.292"	-.054	-.076
.041	.212	.704	.053	.004	.608	.468
94	94	94	94	94	94	94
-.186	-.085	-.046	-.092	.008	-.070	.175
.072	.418	.657	.379	.936	.505	.091
94	94	94	94	94	94	94

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

.016	.041	.078	-.093	.147	-.058	.047
.878	.698	.457	.371	.157	.577	.654
94	94	94	94	94	94	94
.258'	.219'	.051	.320"	.342"	.323"	.412"
.012	.034	.627	.002	.001	.001	.000
94	94	94	94	94	94	94
.034	.059	.024	.019	-.039	.154	.164
.744	.573	.818	.859	.711	.140	.115
94	94	94	94	94	94	94
.137	.174	-.118	.124	.148	.269"	.454"
.188	.093	.256	.234	.155	.009	.000
94	94	94	94	94	94	94
.082	.166	.069	.074	.364"	.202	.512"
.431	.110	.510	.476	.000	.050	.000
94	94	94	94	94	94	94
-.246'	-.078	.018	.205'	-.070	.224'	.230'
.017	.456	.867	.048	.505	.030	.026
94	94	94	94	94	94	94
-.034	.008	-.086	.118	-.036	.104	.200
.745	.942	.410	.258	.728	.319	.053
94	94	94	94	94	94	94
.029	-.036	.087	.310"	.162	.209'	.477"
.779	.734	.404	.002	.119	.043	.000
94	94	94	94	94	94	94
.101	.178	-.029	.346"	.296"	.233'	.645"
.334	.086	.782	.001	.004	.024	.000
94	94	94	94	94	94	94
-.010	.045	.104	.078	.076	.118	.321"
.922	.666	.317	.456	.468	.257	.002
94	94	94	94	94	94	94



-053	.022	.056	.071	.018	.137	.241'
.609	.836	.591	.495	.860	.189	.019
94	94	94	94	94	94	94
.129	.096	.074	.272''	.053	.161	.250'
.214	.356	.477	.008	.609	.121	.015
94	94	94	94	94	94	94
.064	-.137	-.057	.058	.260'	-.015	.237'
.539	.188	.588	.578	.012	.884	.022
94	94	94	94	94	94	94
-.267''	-.086	-.061	.121	.002	.075	.363''
.009	.407	.562	.244	.986	.475	.000
94	94	94	94	94	94	94
.045	.043	-.018	.158	.179	.217'	.607''
.666	.678	.863	.127	.084	.036	.000
94	94	94	94	94	94	94
-.061	.009	.100	.231'	-.144	.376''	.456''
.562	.930	.339	.025	.167	.000	.000
94	94	94	94	94	94	94
.300''	.233'	-.118	.166	.161	.203'	.570''
.003	.024	.258	.111	.121	.049	.000
94	94	94	94	94	94	94
.219'	.250'	-.216'	.110	.193	.125	.524''
.034	.015	.036	.293	.063	.230	.000
94	94	94	94	94	94	94
.235'	.307''	-.209'	.060	.153	.159	.505''
.023	.003	.043	.564	.142	.125	.000
94	94	94	94	94	94	94
-.282''	.054	.040	.202	-.012	.043	.287''
.006	.607	.701	.050	.912	.681	.005
94	94	94	94	94	94	94

.145	.120	.126	.246'	.093	.010	.060
.162	.248	.226	.017	.373	.925	.563
94	94	94	94	94	94	94
.008	.092	.086	.310''	.091	.353''	.392''
.941	.380	.410	.002	.382	.000	.000
94	94	94	94	94	94	94
.317''	.323''	.030	.238'	.140	.159	.634''
.002	.002	.775	.021	.178	.126	.000
94	94	94	94	94	94	94
.368''	.211'	.072	.237'	.086	.099	.540''
.000	.042	.489	.022	.413	.341	.000
94	94	94	94	94	94	94
.160	.162	.035	.253'	.041	.204'	.581''
.123	.119	.740	.014	.694	.049	.000
94	94	94	94	94	94	94
.293''	.301''	-.027	.313''	.104	.088	.586''
.004	.003	.797	.002	.320	.398	.000
94	94	94	94	94	94	94
.161	.158	.008	.287''	.034	.022	.544''
.121	.128	.937	.005	.743	.832	.000
94	94	94	94	94	94	94
.096	.156	-.033	.322''	.014	.107	.467''
.355	.134	.751	.002	.890	.303	.000
94	94	94	94	94	94	94
-.026	.130	.012	.126	-.002	-.012	.306''
.803	.210	.906	.225	.986	.909	.003
94	94	94	94	94	94	94
.110	.080	.126	.197	.088	.128	.450''
.293	.445	.227	.057	.397	.220	.000
94	94	94	94	94	94	94

.128	-.021	.124	.265"	.178	.265"	.331"
.218	.839	.234	.010	.086	.010	.001
94	94	94	94	94	94	94
-.047	.099	.003	.261'	.188	.183	.414"
.650	.343	.978	.011	.069	.078	.000
94	94	94	94	94	94	94
.088	.182	-.112	.125	-.045	.240'	.356"
.398	.078	.282	.229	.669	.020	.000
94	94	94	94	94	94	94
.357"	.249'	-.074	.241'	.153	.197	.540"
.000	.015	.481	.019	.141	.058	.000
94	94	94	94	94	94	94
.198	.279"	-.066	.194	.061	.241'	.602"
.056	.006	.524	.061	.562	.019	.000
94	94	94	94	94	94	94
.186	.165	-.095	.192	.061	.069	.300"
.073	.111	.363	.063	.557	.508	.003
94	94	94	94	94	94	94
-.123	-.095	.187	-.010	.063	.133	.107
.236	.363	.071	.925	.545	.201	.303
94	94	94	94	94	94	94
.645"	.424"	-.012	.198	.382"	.253'	.398"
.000	.000	.910	.055	.000	.014	.000
94	94	94	94	94	94	94
1	.253'	.016	.126	.243'	.075	.250'
	.014	.880	.226	.018	.474	.015
94	94	94	94	94	94	94
.253'	1	-.180	.193	.205'	.164	.365"
.014		.082	.063	.048	.115	.000
94	94	94	94	94	94	94

.016	-.180	1	.386"	.024	.142	.054
.880	.082		.000	.818	.172	.602
94	94	94	94	94	94	94
.126	.193	.386"	1	.034	.417"	.502"
.226	.063	.000		.743	.000	.000
94	94	94	94	94	94	94
.243'	.205'	.024	.034	1	.259'	.319"
.018	.048	.818	.743		.012	.002
94	94	94	94	94	94	94
.075	.164	.142	.417"	.259'	1	.449"
.474	.115	.172	.000	.012		.000
94	94	94	94	94	94	94
.250'	.365"	.054	.502"	.319"	.449"	1
.015	.000	.602	.000	.002	.000	
94	94	94	94	94	94	94

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

KATEGORISASI NILAI INTERVAL VARIABEL

Kriteria yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada skala likert³ yang kemudian dibuat kategorisasi sesuai dengan nilai interval yang ada. Adapun tahap kategorisasi pengukuran variabel *punishment* (X) dan variabel komitmen afektif (Y) menggunakan alat bantu SPSS 16.0, sebagai berikut :

1. Menjumlahkan semua jawaban responden
2. Membuat indeks variabel dengan cara jumlah jawaban responden dibagi nilai tertinggi.
3. Membuat nilai interval

a) Variabel *Punishment* (X)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indeks_Punishment	94	.62	1.00	.7515	.07570
Valid N (listwise)	94				

$$\begin{aligned} \text{Sangat Efektif} &= X \geq \text{Mean} + 1. \text{SD} \\ &= X \geq 0,7515 + 1. 0, 07570 \\ &= X \geq 0,8272 \\ &= X \geq 0,82 \text{ atau dalam rentang interval } 0,82 - 1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Efektif} &= \text{Mean} + 1. \text{SD} > X \geq \text{Mean} \\ &= 0,7515 + 1. 0, 07570 > X \geq \text{Mean} \\ &= 0,8272 > X \geq 0,7515 \end{aligned}$$

³ Djemari Mardafi, Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes, (Jogjakarta: Mitra Cendikia Press, 2008), hal. 122.

$$= 0,82 > X \geq 0,75 \text{ atau dalam rentang interval}$$

$$0,75 - 0,81$$

Tidak Efektif

$$= \text{Mean} > X \geq \text{Mean} - 1. \text{SD}$$

$$= 0,7515 > X \geq 0,7515 - 1. 0, 07570$$

$$= 0,7515 > X \geq 0,6758$$

$$= 0,75 > X \geq 0,67 \text{ atau dalam rentang interval}$$

$$0,67 - 0,75$$

Sangat Tidak Efektif

$$= X < \text{Mean} - 1. \text{SD}$$

$$= X < 0,7515 - 1. 0, 07570$$

$$= X < 0,6758$$

$$= X < 0,67 \text{ atau dalam rentang interval } 0,62 - 0,66$$

b) Variabel Komitmen Afektif (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indeks_KomitmenAfektif	94	.67	1.00	.8020	.07013
Valid N (listwise)	94				

Sangat Tinggi

$$= X \geq \text{Mean} + 1. \text{SD}$$

$$= X \geq 0,8020 + 1. 0,07013$$

$$= X \geq 0,87213$$

$$= X \geq 0,87 \text{ atau dalam rentang interval } 0,87 - 1$$

Tinggi

$$= \text{Mean} + 1. \text{SD} > X \geq \text{Mean}$$

$$= 0,8020 + 1. 0,07013 > X \geq \text{Mean}$$

$$= 0,87213 > X \geq 0,8020$$

$$= 0,87 > X \geq 0,80 \text{ atau}$$

dalam rentang interval 0,80 - 86

Rendah

$$= \text{Mean} > X \geq \text{Mean} - 1. \text{SD}$$

$$= 0,8020 > X \geq 0,8020 - 1. 0,07013$$

$$= 0,8020 > X \geq 0,73187$$

$= 0,80 > X \geq 0,73$ atau dalam rentang interval

0,73 - 0,79

Sangat Tidak Efektif

$$= X < \text{Mean} - 1. \text{SD}$$

$$= X < 0,8020 - 1. 0,07013$$

$$= X < 0,73187$$

$= X < 0,73$ atau dalam rentang interval 0,67 - 0,72.

INTERVALISASI SKOR JAWABAN RESPONDEN

Responden	Jenis kelamin	Usia	Lama Bekerja	<i>Punishment</i>	Komitmen Afektif	Indeks <i>Punishment</i>	Tingkatan <i>Punishment</i>	Indeks Komitemen Afektif	Tingkatan Komitemen Afektif
Pegawai 1	2.0	2.0	2.0	75.0	76.0	0.8152173913043478	3.0	0.8735632183908046	4.0
Pegawai 2	1.0	3.0	4.0	73.0	77.0	0.7934782608695652	3.0	0.8850574712643678	4.0
Pegawai 3	2.0	4.0	3.0	74.0	70.0	0.8043478260869565	3.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 4	2.0	4.0	1.0	82.0	87.0	0.8913043478260869	4.0	1.0	4.0
Pegawai 5	2.0	3.0	5.0	69.0	67.0	0.75	2.0	0.7701149425287356	2.0
Pegawai 6	2.0	4.0	4.0	71.0	79.0	0.7717391304347826	3.0	0.9080459770114943	4.0
Pegawai 7	2.0	3.0	5.0	67.0	75.0	0.7282608695652174	2.0	0.8620689655172413	3.0
Pegawai 8	1.0	3.0	5.0	79.0	70.0	0.8586956521739131	4.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 9	1.0	3.0	4.0	74.0	79.0	0.8043478260869565	3.0	0.9080459770114943	4.0
Pegawai 10	2.0	3.0	2.0	58.0	66.0	0.6304347826086957	1.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 11	1.0	4.0	5.0	63.0	63.0	0.6847826086956522	2.0	0.7241379310344828	1.0
Pegawai 12	2.0	3.0	5.0	77.0	71.0	0.8369565217391305	4.0	0.8160919540229885	3.0
Pegawai 13	2.0	3.0	3.0	92.0	85.0	1.0	4.0	0.9770114942528736	4.0
Pegawai 14	2.0	2.0	2.0	71.0	58.0	0.7717391304347826	3.0	0.6666666666666666	1.0
Pegawai 15	1.0	2.0	3.0	73.0	79.0	0.7934782608695652	3.0	0.9080459770114943	4.0
Pegawai 16	1.0	3.0	4.0	64.0	66.0	0.6956521739130435	2.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 17	2.0	3.0	3.0	76.0	69.0	0.8260869565217391	3.0	0.7931034482758621	2.0
Pegawai 18	1.0	4.0	6.0	66.0	73.0	0.717391304347826	2.0	0.8390804597701149	3.0
Pegawai 19	2.0	4.0	5.0	65.0	64.0	0.7065217391304348	2.0	0.735632183908046	2.0
Pegawai 20	1.0	2.0	2.0	63.0	64.0	0.6847826086956522	2.0	0.735632183908046	2.0
Pegawai 21	1.0	4.0	6.0	83.0	75.0	0.9021739130434783	4.0	0.8620689655172413	3.0
Pegawai 22	2.0	3.0	2.0	70.0	65.0	0.7608695652173914	3.0	0.7471264367816092	2.0
Pegawai 23	1.0	4.0	5.0	68.0	64.0	0.7391304347826086	2.0	0.735632183908046	2.0

Pegawai 24	1.0	2.0	2.0	72.0	65.0	0.782608695652174	3.0	0.7471264367816092	2.0
Pegawai 25	1.0	3.0	5.0	63.0	65.0	0.6847826086956522	2.0	0.7471264367816092	2.0
Pegawai 26	1.0	3.0	4.0	66.0	73.0	0.717391304347826	2.0	0.8390804597701149	3.0
Pegawai 27	2.0	2.0	2.0	75.0	65.0	0.8152173913043478	3.0	0.7471264367816092	2.0
Pegawai 28	1.0	2.0	2.0	65.0	70.0	0.7065217391304348	2.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 29	2.0	4.0	5.0	77.0	71.0	0.8369565217391305	4.0	0.8160919540229885	3.0
Pegawai 30	1.0	3.0	3.0	73.0	75.0	0.7934782608695652	3.0	0.8620689655172413	3.0
Pegawai 31	2.0	3.0	1.0	65.0	64.0	0.7065217391304348	2.0	0.735632183908046	2.0
Pegawai 32	2.0	4.0	6.0	81.0	81.0	0.8804347826086957	4.0	0.9310344827586207	4.0
Pegawai 33	1.0	3.0	5.0	60.0	66.0	0.6521739130434783	1.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 34	2.0	2.0	2.0	80.0	74.0	0.8695652173913043	4.0	0.8505747126436781	3.0
Pegawai 35	2.0	2.0	2.0	62.0	66.0	0.6739130434782609	1.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 36	1.0	3.0	5.0	82.0	73.0	0.8913043478260869	4.0	0.8390804597701149	3.0
Pegawai 37	1.0	3.0	2.0	70.0	68.0	0.7608695652173914	3.0	0.7816091954022989	2.0
Pegawai 38	2.0	4.0	4.0	67.0	74.0	0.7282608695652174	2.0	0.8505747126436781	3.0
Pegawai 39	2.0	4.0	5.0	64.0	62.0	0.6956521739130435	2.0	0.7126436781609196	1.0
Pegawai 40	2.0	2.0	2.0	75.0	69.0	0.8152173913043478	3.0	0.7931034482758621	2.0
Pegawai 41	1.0	2.0	2.0	66.0	69.0	0.717391304347826	2.0	0.7931034482758621	2.0
Pegawai 42	2.0	4.0	3.0	73.0	75.0	0.7934782608695652	3.0	0.8620689655172413	3.0
Pegawai 43	1.0	2.0	6.0	69.0	66.0	0.75	2.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 44	1.0	2.0	3.0	66.0	65.0	0.717391304347826	2.0	0.7471264367816092	2.0
Pegawai 45	1.0	3.0	4.0	68.0	63.0	0.7391304347826086	2.0	0.7241379310344828	1.0
Pegawai 46	1.0	4.0	2.0	62.0	69.0	0.6739130434782609	1.0	0.7931034482758621	2.0
Pegawai 47	1.0	4.0	5.0	57.0	64.0	0.6195652173913043	1.0	0.735632183908046	2.0
Pegawai 48	2.0	4.0	3.0	60.0	67.0	0.6521739130434783	1.0	0.7701149425287356	2.0
Pegawai 49	1.0	4.0	5.0	62.0	63.0	0.6739130434782609	1.0	0.7241379310344828	1.0
Pegawai 50	2.0	2.0	2.0	60.0	67.0	0.6521739130434783	1.0	0.7701149425287356	2.0
Pegawai 51	2.0	4.0	2.0	63.0	61.0	0.6847826086956522	2.0	0.7011494252873564	1.0

Pegawai 52	1.0	3.0	3.0	74.0	77.0	0.8043478260869565	3.0	0.8850574712643678	4.0
Pegawai 53	2.0	3.0	5.0	74.0	68.0	0.8043478260869565	3.0	0.7816091954022989	2.0
Pegawai 54	2.0	2.0	1.0	68.0	70.0	0.7391304347826086	2.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 55	1.0	3.0	3.0	70.0	70.0	0.7608695652173914	3.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 56	2.0	4.0	5.0	84.0	74.0	0.9130434782608695	4.0	0.8505747126436781	3.0
Pegawai 57	1.0	2.0	3.0	59.0	63.0	0.6413043478260869	1.0	0.7241379310344828	1.0
Pegawai 58	2.0	3.0	4.0	79.0	85.0	0.8586956521739131	4.0	0.9770114942528736	4.0
Pegawai 59	2.0	3.0	4.0	64.0	63.0	0.6956521739130435	2.0	0.7241379310344828	1.0
Pegawai 60	2.0	4.0	4.0	71.0	82.0	0.7717391304347826	3.0	0.9425287356321839	4.0
Pegawai 61	2.0	3.0	4.0	67.0	69.0	0.7282608695652174	2.0	0.7931034482758621	2.0
Pegawai 62	2.0	3.0	3.0	68.0	83.0	0.7391304347826086	2.0	0.9540229885057471	4.0
Pegawai 63	2.0	3.0	2.0	62.0	72.0	0.6739130434782609	1.0	0.8275862068965517	3.0
Pegawai 64	1.0	2.0	2.0	63.0	58.0	0.6847826086956522	2.0	0.6666666666666666	1.0
Pegawai 65	2.0	3.0	4.0	64.0	66.0	0.6956521739130435	2.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 66	2.0	2.0	2.0	70.0	74.0	0.7608695652173914	3.0	0.8505747126436781	3.0
Pegawai 67	2.0	4.0	5.0	61.0	71.0	0.6630434782608695	1.0	0.8160919540229885	3.0
Pegawai 68	1.0	3.0	5.0	73.0	65.0	0.7934782608695652	3.0	0.7471264367816092	2.0
Pegawai 69	2.0	3.0	3.0	67.0	70.0	0.7282608695652174	2.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 70	2.0	2.0	2.0	69.0	69.0	0.75	2.0	0.7931034482758621	2.0
Pegawai 71	2.0	2.0	2.0	66.0	66.0	0.717391304347826	2.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 72	2.0	3.0	2.0	61.0	66.0	0.6630434782608695	1.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 73	1.0	2.0	2.0	68.0	70.0	0.7391304347826086	2.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 74	2.0	3.0	1.0	74.0	68.0	0.8043478260869565	3.0	0.7816091954022989	2.0
Pegawai 75	2.0	4.0	5.0	86.0	69.0	0.9347826086956522	4.0	0.7931034482758621	2.0
Pegawai 76	2.0	3.0	3.0	72.0	66.0	0.782608695652174	3.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 77	2.0	3.0	4.0	70.0	70.0	0.7608695652173914	3.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 78	2.0	2.0	2.0	71.0	71.0	0.7717391304347826	3.0	0.8160919540229885	3.0
Pegawai 79	2.0	4.0	5.0	59.0	62.0	0.6413043478260869	1.0	0.7126436781609196	1.0

Pegawai 80	2.0	3.0	4.0	66.0	63.0	0.717391304347826	2.0	0.7241379310344828	1.0
Pegawai 81	1.0	4.0	3.0	61.0	65.0	0.6630434782608695	1.0	0.7471264367816092	2.0
Pegawai 82	2.0	3.0	3.0	68.0	69.0	0.7391304347826086	2.0	0.7931034482758621	2.0
Pegawai 83	1.0	4.0	5.0	58.0	64.0	0.6304347826086957	1.0	0.735632183908046	2.0
Pegawai 84	1.0	3.0	4.0	75.0	73.0	0.8152173913043478	3.0	0.8390804597701149	3.0
Pegawai 85	1.0	1.0	3.0	65.0	65.0	0.7065217391304348	2.0	0.7471264367816092	2.0
Pegawai 86	1.0	2.0	2.0	68.0	66.0	0.7391304347826086	2.0	0.7586206896551724	2.0
Pegawai 87	2.0	2.0	2.0	79.0	72.0	0.8586956521739131	4.0	0.8275862068965517	3.0
Pegawai 88	2.0	3.0	2.0	66.0	75.0	0.717391304347826	2.0	0.8620689655172413	3.0
Pegawai 89	1.0	3.0	3.0	62.0	73.0	0.6739130434782609	1.0	0.8390804597701149	3.0
Pegawai 90	1.0	4.0	5.0	61.0	64.0	0.6630434782608695	1.0	0.735632183908046	2.0
Pegawai 91	2.0	2.0	2.0	66.0	80.0	0.717391304347826	2.0	0.9195402298850575	4.0
Pegawai 92	2.0	3.0	3.0	75.0	81.0	0.8152173913043478	3.0	0.9310344827586207	4.0
Pegawai 93	1.0	3.0	4.0	70.0	70.0	0.7608695652173914	3.0	0.8045977011494253	3.0
Pegawai 94	1.0	2.0	2.0	69.0	70.0	0.75	2.0	0.8045977011494253	3.0

Lampiran VI

Dokumentasi Penelitian

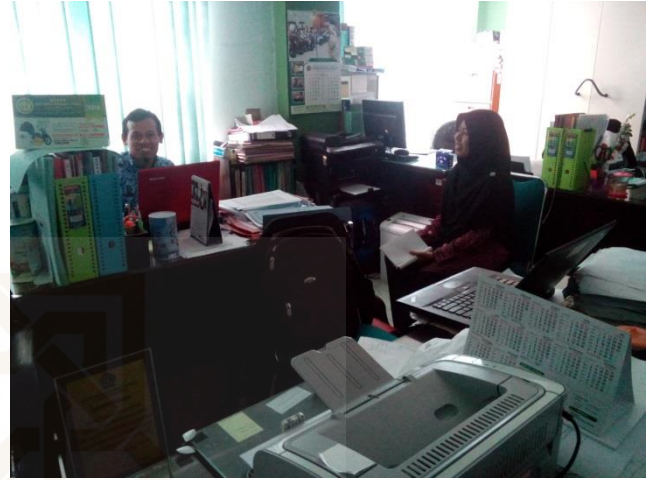


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DOKUMENTASI FOTO



Gambar 1.1
Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta



Gambar 1.2
Foto Peneliti Bersama Muhammad Nasrudin (Pengelola Data *Finger Print*)



Gambar 1.3
Pegawai Mengantri untuk Presensi di *Finger Print*



Gambar 1.4
Pegawai Melakukan Presensi *Finger Print*



Gambar 1.5
Alat Presensi *Finger Print*

HARI	JAM KERJA
SENIN	07.30 - 16.00 WIB
SELASA	07.30 - 16.00 WIB
RABU	07.30 - 16.00 WIB
KAMIS	07.30 - 16.00 WIB
JUM'AT	07.30 - 16.30 WIB

Keterangan :
 1. Hari Senin s.d Kamis istirahat pukul 12.00 - 13.00 WIB
 2. Hari Jum'at istirahat pukul 11.30 - 13.00 WIB

Gambar 1.6
Jadwal Jam Kerja Pegawai



Gambar 1.7
Struktur Organisasi dan Pejabat Struktural KEMENAG Kota Yogyakarta



Gambar 1.8
5 Budaya Kerja Kementerian Agama

Lampiran VII

Administrasi Penelitian



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN.2/KJ.MPI/PP.00.9/243/2016
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Yogyakarta, 1 Desember 2016

Kepada Yth. :
Drs. Ichsan, M.Pd
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

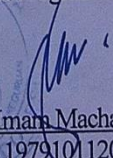
Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 1 Desember 2016 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016/2017 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : PENGARUH PUNISHMENT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA (STUDI PADA KEBIJAKAN PRESENSI MENGGUNAKAN FINGER PRINT)

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI


Dr. Iman Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

1. Ketua Prodi MPI
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Zulfi Alia Izzati
Nomor Induk : 13490046
Jurusan : MPI
Semester : VIII
Tahun Akademik : 2016/2017
Judul Skripsi : PENGARUH PUNISHMENT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
YOGYAKARTA (Studi pada Kebijakan Presensi Menggunakan Finger
Print)

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 22 Februari 2017

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 22 Februari 2017

Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 19791011 200912 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: rk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 22 Februari 2017
Waktu : 13.00
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA	TANDA TANGAN
1.	Pembimbing Drs. Ichsan, M.Pd	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Zulfi Alia Izzati
Nomor Induk : 13490046
Jurusan : MPI
Tahun Akademik : 2016/2017
Judul Skripsi : PENGARUH PUNISHMENT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
PEGA WAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
YOGYAKARTA (Studi pada Kebijakan Presensi Menggunakan Finger
Print)
Pembahas

Tanda Tangan

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	14490004	Yuniatari	1.
2.	14490024	Maratul Amanah	2.
3.	14490032	Fitri Nurachmawati	3.
4.	14490094	Qori Hgarna	4.
5.	14490072	Magduna Ghansari Fleja	5.
6.	13490097	Novi Erkana	6.
7.	13490030	Amatra Zulaikha	7.
8.	13490032	Arif Atusafa	8.

Yogyakarta, 22 Februari 2017

Moderator

Drs. Ichsan, M.Pd
NIP. 19630226 199203 1 003

9. 13490057 Dian Noor Anni
10. 13490061 Fedi Humaedi

10.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>
E-mail : ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B-0490/Un.02/DT.1/PN.01.1/02/2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Pra Penelitian

16 Februari 2017

Kepada
Yth : Kepala Kantor Kementrian Agama Kota Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan TEMA: "PENGARUH PUNISHMENT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA STUDI PADA KEBIJAKAN PRESENSI MENGGUNAKAN FINGER PRINT", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Gendeng Gk IV/954, RT 84/RW 20, Baciro

Untuk mengadakan pra penelitian di Kantor Kementrian Agama Kota Yogyakarta dengan metode pengumpulan data Observasi, Dokumentasi, dan Wawancara.

Adapun waktunya

mulai tanggal : Kamis, 23 Februari 2107

Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Istiningsih

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajur MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fex. (0274) 519734 <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>
E-mail: fk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B-0951 /Un.02/DT.1/PN.01.1/03/2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

24 Maret 2017

Kepada
Yth : Gubernur Prov. DIY
c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik DIY
Jl. Jenderal Sudirman No. 5
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : "PENGARUH PUNISHMENT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA (STUDI PADA KEBIJAKAN PRESENSI MENGGUNAKAN FINGER PRINT)", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami berharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Ds. Petunjungan, RT 02/RW 01, Bulakamba, Brebes, Jawa Tengah

untuk mengadakan penelitian di : Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

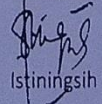
Adapun waktunya

mulai tanggal : 3 April-28 April 2017

Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik


Istining Sih

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajur MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515865, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : pmperizinan@jogjakota.go.id

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.pmperizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/0944

2241/34

Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Kepala Badan Kesbangpol DIY
Nomor : 074/3266/Kesbangpol/2017 Tanggal : 31 Maret 2017

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dilijinkan Kepada : Nama : ZULFI ALIA IZZATI
No. Mhs/ NIM : 13490046
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Tarbiyah & Keguruan - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : Drs. Ichsan, M.Pd
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH PUNISHMENT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA (Studi Pada Kebijakan Presensi Menggunakan Finger Print)

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 31 Maret 2017 s/d 30 Juni 2017
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan

Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

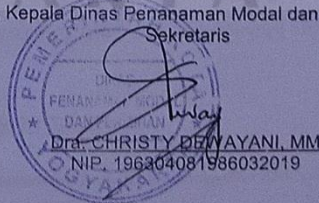
Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

ZULFI ALIA IZZATI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 31-3-2017

An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan
Sekretaris



Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Kesbangpol DIY
3. Ka. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
4. Ybs.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 31 Maret 2017

Kepada Yth. :

Nomor : 074/3266/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Nomor : B-0951/Un.02/DT.1/PN.01.1/03/2017
Tanggal : 24 Maret 2017
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"PENGARUH PUNISHMENT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA (STUDI PADA KEBIJAKAN PRESENSI MENGGUNAKAN FINGER PRINT)"** kepada:

Nama : ZULFI ALIA IZZATI
NIM : 13490046
No.HP/Identitas : 085742265489/3329144501960005
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
Waktu Penelitian : 3 April 2017 s.d 28 April 2017

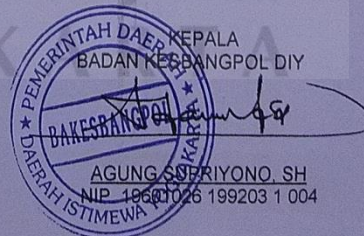
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.











Tembusan disampaikan Kepada Yth :


1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nama mahasiswa : Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046
Pembimbing : Drs. Ichsan, M.Pd.
Mulai Bimbingan : 03 Desember 2016
Judul Skripsi : PENGARUH *PUNISHMENT* TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA
YOGYAKARTA (Studi Pada Kebijakan Presensi
Menggunakan *Finger Print*).
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No.	Tanggal	Bimbingan ke :	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	14 Desember 2016	1	Gambaran Penelitian	
2.	23 Januari 2017	2	BAB I - III	
3.	3 Maret 2017	3	Pengujian Kuesioner	
4.	21 Maret 2017	4	Uji Validitas	
5.	11 Mei 2017	5	Pengolahan data	
6.	19 Juni 2017	6	BAB I-V	
7.	11 Juli 2017	7	Kategorisasi Variabel	
8.	20 Juli 2017	8	ACC Skripsi	

Yogyakarta, 20 Juli 2017
Pembimbing Skripsi,


Drs. Ichsan, M.Pd.
NIP. 19630226 1999203 1 003

Lampiran VIII

Data Peneliti

1. Sertifikat Peneliti
2. *Curriculum Vitae*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 519734
Website: <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> YOGYAKARTA 55281

SERTIFIKAT

Nomor : B.2065.b/Un.02/WD.T/PP.02/05/2016

Diberikan kepada

Nama : ZULFI ALIA IZZATI
NIM : 13490046
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Dr. Erni Munastiwi, M.Pd.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I)
di Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Yogyakarta dengan
nilai:

97.00 (A)

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai
syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 27 Mei 2016

a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua,

Adhi Setiawan, M.Pd.
NIP. 19800901 200801 1 011



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Sertifikat

Nomor: B.3094a/Un.02/WD.T/PP.02/09/2016

Diberikan kepada

Nama : ZULFI ALIA IZZATI

NIM : 13490046

Jurusan/Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi II (PLP II) tanggal 20 Juni sampai dengan 8 Agustus 2016 di Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Yogyakarta dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Dr. Erni Munastiwi, M.Pd. dan dinyatakan lulus dengan nilai **96.55 (A)**.

Yogyakarta, 2 September 2016

a.n Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan

Adhi Setiyawan
NIP. 19800901 200801 1 011



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SERTIFIKAT 6

Nomor: B-420.1/UIN.02/L.3/PM.03.2/P5.482/12/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Zulfi Alia Izzati
Tempat, dan Tanggal Lahir : Brebes, 05 Januari 1996
Nomor Induk Mahasiswa : 13490046
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Gasal, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-91), di:

Lokasi : Widoro Kulon, Bunder
Kecamatan : Patuk
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 05 Juni s.d. 30 November 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,25 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 05 Desember 2016
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data

SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/2.49.13.60/2017

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Zulfi Alia Izzati
NIM : 13490046
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	100	A
2.	Microsoft Excel	85	B
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	96.25	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	



17 April 2017

PTIPD

Hidayat, S.Kom
18790506 200604 1 003

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.13.14/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Zulfi Alia Izzati**
Date of Birth : **January 05, 1996**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **October 21, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	46
Reading Comprehension	51
Total Score	463

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, October 21, 2016
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.6.753/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنّ

الاسم : Zulfi Alia Izzati :

تاريخ الميلاد : ٥ يناير ١٩٩٦

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٩ مايو ٢٠١٧، وحصلت على
درجة :

٤٦	فهم المسموع
٤٩	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٥	فهم المقروء
٤٠٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكاكرتا، ٩ مايو ٢٠١٧
المدير

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



SERTIFIKAT

No : /PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/13

diberikan kepada :

Luzfi Aia Izzati

sebagai :
PESERTA

dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kampus (OPAK)
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2013

dengan tema :

"Menciptakan Gerakan Mahasiswa yang Berasaskan Ahl As-Sunnah Wa Al-Jama'ah
Untuk Mengawal Ke-Indonesiaan"

Mengetahui,
Wakil Rektor

Bid. Akademik dan Kemahasiswaan

Presiden DEMASUN Sunan Kalijaga

Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag.
NIP. 19591218 198703 2 001

Mengetahui,
Wakil Ketua

Bid. Kemahasiswaan dan Kerjasama
Presiden DEMASUN Sunan Kalijaga

Syaefudin Ahrom Al-Ayubbi
NIM. 09470163

Kampus UIN Sunan Kalijaga
21-23 Agustus 2013

Panitia OPAK
UIN Sunan Kalijaga 2013

Dawamun Ni'am A
Ketua

Saifudin Anwar
Sekretaris



Nomor: UTN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : ZULFIALIA IZZATI
NIM : 13490046
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014
Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013

Rektor

Makhlum R. M. Sidiq, M.Pd., M.Pd., M.Ag.



