
**PENGARUH ETIKA PEGAWAI PELAYANAN PUBLIK DAN
REFORMASI BIROKRASI TERHADAP PENERAPAN ZONA INTEGRITAS PADA
LAPAS KELAS I MAKASSAR**

TESIS

ADI SUCIPTO

4617104011



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Magister

PROGRAM STUDI MANAJEMENPASCASARJANA

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi Terhadap Penerapan Zona Integritas pada Lapas Kelas I Makassar

Nama : Adi Sucipto

Nim : 4617104011

Program Studi : Manajemen

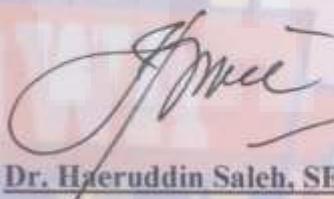
Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.



Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.

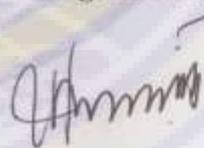
Mengetahui

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua
Program Studi Manajemen



Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si.



Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : 02 Juli 2019

Tesis atas nama : Adi Sucipto

Nim : 4617104011

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua	: Dr.Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.	(.....)
Sekretaris	: Dr.Haeruddin Saleh, SE., M.Si..	(.....)
Anggota Penguji	: 1. Dr.Muhlis Ruslan, SE., M.Si.	(.....)
	2. Dr. Miah Said, SE., M.Si.	(.....)

Makassar, 02 Juli 2019



Direktur
Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
NIDN: 0913017402

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, hidayah rahmat serta ridho-Nya, serta salam dan shalawat tak lupa pula saya haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis berjudul “Pengaruh Etika Pegawai dan Peningkatan Pelayanan Publik Terhadap Penerapan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi pada Lapas Kelas 1 Makassar” ini dengan baik.

Dalam penulisan ini tentunya penulis tidak lepas dari segala kekurangan dan kesalahan. Untuk itu diharapkan pada penelitian mendatang ada perbaikan demi kesempurnaan hasil penelitian berikutnya, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, pertolongan, bantuan serta kelancaran dan yang terbaik dalam segala hal bagi saya.
2. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang. SE., MSi. Yang selalu memberikan bimbingan-bimbingan yang terbaik serta motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Haeruddin Saleh. SE., MSi. Yang tak pernah bosan memberikan bimbingan-bimbingan yang terbaik sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
4. Seluruh Dosen Prodi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan bekal ilmu dan pelajaran kepada saya selama menempuh pendidikan di Universitas Bosowa.
5. Bapak Budi Sarwono, Bc.Ip., SH., MH. Selaku Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Makassar yang Telah memberikan kesempatan dan perizinan untuk melakukan penelitian di Lapas Kelas 1 Makassar.

-
6. Anakku Daffa Ahmad Zaidan dan Istriku Fachira Bhinnekawati Saleh, SS. Yang selalu mendukung dan memberikan doa yang tak pernah putus dalam mengiringi langkahku.
 7. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas semua bantuan yang telah diberikan.



***PENGARUH ETIKA PEGAWAI, PELAYANAN PUBLIK DAN REFORMASI BIROKRASI
TERHADAP PENERAPAN ZONA INTEGRITAS PADA LAPAS KELAS I MAKASSAR***

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi terhadap Penerapan Zona Integritas. Responden dalam penelitian ini adalah Pengunjung Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar . Jumlah pengunjung yang menjadi sampel penelitian ini adalah 55 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, sedangkan metode pengolahan data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Pegawai dan Pelayanan Publik berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Zona Integritas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

Kata kunci : Etika Pegawai, Pelayanan Publik, Reformasi Birokrasi, Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi

**EFFECT OF EMPLOYEE ETHICS, AND IMPROVEMENT
OF PUBLIC SERVICES ON THE IMPLEMENTATION
OF INTEGRITY ZONE ON THE MAKASSAR PRISON**

ABSTRACT

This study examines the effect of Employee Ethics, and Improvement of Public Services on the Implementation of the Integrity Zone. Respondents in this study were Makassar Class I Penitentiary Visitors. The number of visitors who sampled this study were 55 people. The method of determining the sample used in this study is Simple Random Sampling, while the data processing method used by researchers is multiple regression analysis.

The results of this study indicate that Employee Ethics and Public Services have a significant effect on the Implementation of the Integrity Zone in Makassar Class I Penitentiary.

Keywords: Employee Ethics, Public Services, Bureaucracy Reform, Integrity Free Zone Zones

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Lingkup Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Manajemen SDM.....	9
2. Zona Integritas Menuju WBK	10
3. Pembangunan Etika	13
4. Pelayanan Publik.....	17
5. Reformasi Birokrasi.....	22
6. Korupsi.....	27

B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel	39
D. Instrumen Penelitian	41
E. Variabel Penelitian.....	42
F. Jenis dan Sumber Data.....	43
G. Teknik Pengumpulan Data.....	44
H. Teknik Analisa Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	56
B. Deskripsi Responden	65
C. Deskripsi Variabel Penelitian	67
D. Hasil Uji Instrumen.....	73
E. Hasil Uji Hipotesis.....	87

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran	95

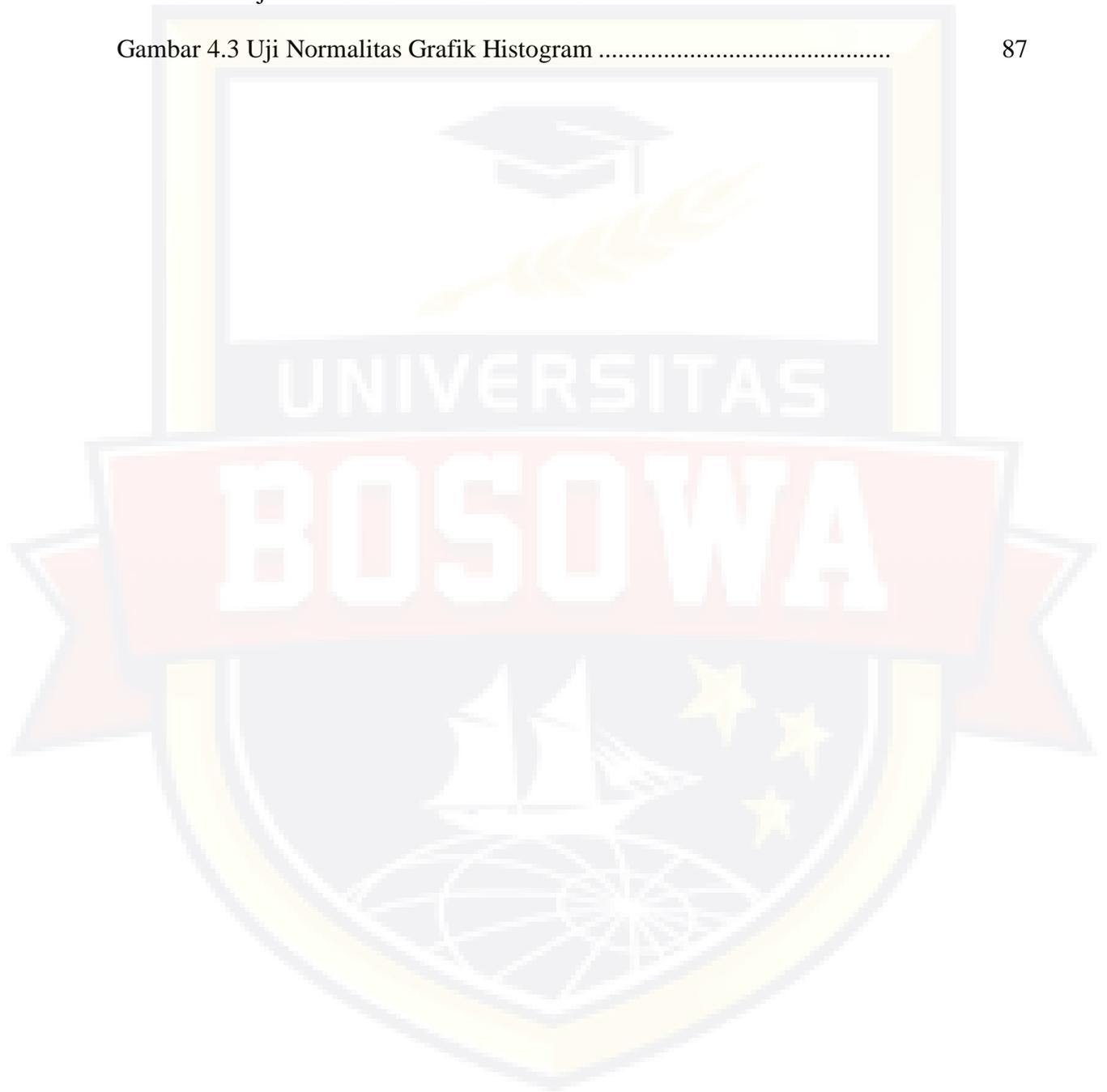
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Instansi yang Zona Integritas	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Skor dan Alternatif Jawaban Kuesioner	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Persepsi Responden terhadap Variabel Etika Pegawai.....	67
Tabel 4.5 Persepsi Responden terhadap Variabel Pelayanan Publik.....	69
Tabel 4.6 Persepsi Responden terhadap Variabel Reformasi Birokrasi	70
Tabel 4.7 Persepsi Responden terhadap Variabel Zona Integritas	72
Tabel 4.8 Uji Statistik Deskriptif	74
Tabel 4.9 Uji Validitas Etika Pegawai.....	75
Tabel 4.10 Uji Validitas Pelayanan Publik	77
Tabel 4.11 Uji Validitas Reformasi Birokrasi	78
Tabel 4.12 Uji Validitas Zona Integritas.....	79
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.14 Uji Multikolonieritas.....	83
Tabel 4.15 Uji Regresi Berganda.....	88
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi	89
Tabel 4.17 Uji Simultan.....	90
Tabel 4.18 Uji Parsial	92.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	36
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	84
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	86
Gambar 4.3 Uji Normalitas Grafik Histogram	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasca reformasi tahun 1998, agenda yang harus diselesaikan ialah pemberantasan korupsi. Hingga kini, berbagai kegiatan sebagai upaya untuk mencegah korupsi telah banyak dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), maupun instansi lain (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Ombudsman Republik Indonesia dan lain-lain) yang diantaranya meliputi; Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), Penilaian Inisiatif Anti Korupsi (PIAK), sosialisasi, pendidikan/pelatihan, *Integrity Fair*, dan sebagainya. Berbagai upaya pencegahan korupsi tersebut dirasakan kurang optimal, yang salah satunya disebabkan karena upaya tersebut tidak dilakukan secara terpadu dan direncanakan dengan baik. Sehingga dalam hal ini, diperlukan adanya reformasi birokrasi di Indonesia.

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu langkah awal mendukung program pemerintah untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan organisasi Kementerian Hukum dan HAM yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government* menuju aparatur Kementerian Hukum dan HAM yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya pelayanan prima serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja. Dalam perjalanannya, terdapat kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, diskriminasi dan lemahnya pengawasan. Guna menghilangkan perilaku penyimpangan anggota tersebut telah dilakukan langkah-langkah strategis melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dengan penetapan satuan kerja untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK),

tetapi dalam perkembangannya satuan kerja yang diusulkan belum ada yang memenuhi standar penilaian minimal.

Penetapan satuan kerja sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) tersebut dimaksudkan sebagai kompetisi dan menjadi area percontohan penerapan pelaksanaan reformasi birokrasi pada satker- satker di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM melalui pembangunan Zona Integritas dengan menerapkan instrumen Zona Integritas berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah, yang meliputi 6 area perubahan bidang Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

Minimnya Satker yang diusulkan sebagai WBK karena kesulitan dalam penerapan indikator sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tersebut antara lain indikator kurang relevan dan belum sinkron dengan tupoksi Kementerian Hukum dan HAM dan rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Hukum dan HAM dan keterbatasan data pendukung, hal ini disebabkan karena pemberlakuan indikator tersebut diperuntukkan secara general/universal untuk seluruh Kementerian/Lembaga. Oleh karena itu diperlukan indikator spesifik/ khusus yang mengatur pelaksanaan Zona Integritas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM agar dapat mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi.

Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang cukup berat tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan sumbangsih terbaik kepada publik, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik, mutu layanan terbaik sehingga akan berdampak pada keberhasilan organisasi secara signifikan. Untuk mewujudkan tercapainya

keberhasilan tersebut maka diperlukan sebuah formulasi kebijakan yang dapat diimplementasikan secara rasional dengan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang realistis.

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi, yang meliputi seluruh aktifitas dalam sebuah organisasi tidak dapat dipisahkan dalam rangkaian kegiatan sebuah organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta. Sumber daya manusia menduduki posisi yang sangat urgen dan menentukan sukses tidaknya organisasi tersebut melaksanakan program-program kerjanya.

Dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi maka peranan sumber daya manusia sangatlah penting, mengingat peran dan tanggung jawab yang diemban sumber daya manusia untuk turut serta berperan aktif dalam rangka menjalankan roda organisasi, karena hal yang sangat mustahil sekali jika suatu organisasi dapat berjalan dengan baik tanpa ada sumberdaya manusia di dalamnya. Agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik, diperlukan kemampuan serta pemahaman yang benar tentang tugas dan fungsi yang dijalankan

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan motivasi untuk berkarya. Dengan demikian sumber daya manusia pada dasarnya perlu dikembangkan seoptimal mungkin dalam rangka menunjang dan memberikan kontribusi positif dalam pelaksanaan kegiatan agar memperoleh hasil yang maksimal dan berdaya guna. Untuk dapat melaksanakan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang bermutu dan profesional sehingga pemerintah harus berupaya agar aparaturnya yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat bekerja secara optimal dan professional

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan yang

berlaku. Aparatur sipil Negara (ASN) terdiri dari Aparatur Sipil Pusat, Aparatur Sipil Daerah dan Aparatur Sipil Negara yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah.

Peranan pimpinan dan pegawai dalam sebuah organisasi merupakan sebuah sinergi yang indah dalam rangka mendukung kinerja pegawai, baik dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi pegawai maupun dalam rangka membangun sistem kerja yang efektif, dinamis, harmonis, dan berkualitas. Tuntutan akan kualitas pelayanan, kinerja yang tinggi, sudah pasti harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik.

Tabel 1.1
Daftar Instansi/Lembaga Pusat dan Daerah yang akan dicanangkan Pembangunan Zona Integritas

No	Instansi	Jumlah Instansi	Target	Realisasi	Keterangan
1	Kementrian/ Lembaga	62	40	24	KemPAN&RB, Kemdagri, Kemristek, Kemsos, Kemkumham, KemKKP, Kemkes, Bappenas, Kehutanan, Kementan, Kemendag, KemKeu, BPKP, BPOM, Bakosurtanal, BPPT, BAPETEN, BATAN, LIPI, LAPAN, BN, LAN, ANRI
2.	Provinsi	33	33	9	Jatim, Sulut, Sumbar, Bali, Jabar, DIY, SulSel, Kaltim, Maluku
3.	Kabupaten	399	33	32	Aceh Tengah, Hulu Sungai Selatan, Garut, Bangli, Jayapura, Lombok, Utara, Tanah Datar, Maluku Tenggara, Pacitan, Polman, Dairi, Bengkulu, Donggala, Paser, PPU, Kutai Barat, Bulungan, Berau, Nunukan, Malinau, Kukar, Tanah Tidung, Kutai timur, Buru, Buru Sel, Kep Aru, Malteng, MaltaraBar, Seram Barat, Seram Timur, Malbardaya, Pangkep

4.	Kota	98	33	14	Banjar Baru, Sukabumi, Metro, Bandar Lampung, Jogja, Kediri, Gorontalo. Bukit Tinggi, Balikpapan, Bontang, Tarakan, Samarinda, Ambon, Tual
	Jumlah	604	139	79	

Sumber :
Kemenpan
RI

Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, program zona integritas telah diterapkan di tingkat pusat maupun tingkat daerah. Salah satunya di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar telah menerapkan program zona integritas pada tahun ini. Karena mereka merasa bahwa mereka bekerja hanya untuk melayani kepentingan publik untuk itu kantor ini sangat menghindari adanya korupsi, gratifikasi, pungutan liar dan suap serta kendala yang dihadapi kantor ini terkait dengan zona integritas ialah kurangnya sumber dana yang diberikan oleh Pemerintah pusat dalam implementasi zona integritas. Selain itu kurangnya sumber daya manusia yang mumpuni pada kantor tersebut.

Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan sudah pasti akan merujuk pada tugas pokok dan fungsi instansi masing-masing. Tujuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugasnya adalah mampu memberikan layanan terhadap publik atau masyarakat. Hal ini sudah pasti harapan dari masyarakat adalah dapat menerima layanan yang terbaik dan diberikan oleh orang-orang terbaik

Dalam penelitian ini peneliti mengambil topik tentang **“Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi terhadap Penerapan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar”**, dalam rangka memberantas praktek-praktek ilegal yang terjadi di Lembaga Pemasarakatan, maka Kemenkumham RI menyusun suatu kebijakan tentang Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsidi dalam Lapas.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Etika Pegawai dan Peningkatan Pelayanan Publik Berpengaruh signifikan Terhadap kebijakan Zona Integritas-Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK) di Lapas Kelas 1 Makassar?
2. Apa sajakah kendala yang dihadapi Lapas Makassar dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas-wilayah bebas korupsi (ZI-WBK)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh etika pegawai dan peningkatan pelayanan public terhadap kebijakan Zona Integritas-WBK di Lapas Kelas 1 Makassar.
2. Untuk menemukan kendala-kendala yang dihadapi Lapas kelas 1 Makassar dalam melaksanakan Zona Integritas-WBK.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang pelayanan publik serta informasi mengenai hasil analisis terhadap implementasi kebijakan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan di kantor Pusat Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan.

E. Lingkup Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul” pengaruh etika pegawai dan peningkatan pelayanan public terhadap penerapan zona integritas wilayah bebas korupsi

di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar”. Ruang lingkup penelitian ini merupakan bagian dari pencanangan zona integritas wilayah bebas korupsi di Lapas Makassar yang khusus untuk mengkaji etika dan peningkatan pelayanan public. Obyek dalam penelitian ini yakni etika pegawai dan peningkatan pelayanan public serta subyek penelitian ini yaitu pegawai di Lapas kelas I Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam menyusun penelitian initerbagi ke dalam lima bab, yaitu :

Bab I: Merupakan Pendahuluan yang menjelaskan latarbelakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematik pembahasan

Bab II: Tinjauan Pustaka yang menjelaskan deskripsiteori tentang zona integritas wilayah bebas dari korupsi, etika pegawai dan pelayanan publik, penelitianterdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

Bab III: Metode Penelitian, berisi jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisioperasional, dan metode analisis data.

Bab IV: Analisis Data dan Pembahasan, akanmengemukakan tentang gambaran umum usaha kecamatanTembalang, gambaran umum *laundry*, deskripsi data penelitiandan responden, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variable penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan, saran-saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran pegawai tidak diikutsertakan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013,) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2. Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi

a. Integritas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Integritas adalah mutu, sifat dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Upaya dalam Pemberantasan Korupsi di Indonesia dapat dilakukan dengan membentuk sistem integritas nasional.

Menurut Pope (2003:66) sistem integritas nasional melihat pembaharuan sebagai satu keseluruhan, melihat korupsi di sektor publik melalui proses-proses pemerintahan (etika kepemimpinan, pembaharuan organisasi, pembaharuan hukum, pembaharuan prosedur birokrasi dan sebagainya) dan melalui pembaruan masyarakat. Dalam Pope (2003:66) adapun tujuan dibentuknya sistem integritas nasional adalah:

- 1) Tercapainya pelayanan publik yang efektif dan efisien dan menyumbang pada pembangunan berkelanjutan.
- 2) Pemerintahan yang berjalan berdasarkan hukum yang melindungi warga masyarakat dari kekuasaan sewenang-wenangnya (termasuk pelanggaran hak asasi manusia)
- 3) Strategi pembangunan yang menghasilkan manfaat bagi negara secara keseluruhan, termasuk rakyatnya yang paling miskin dan tidak berdaya, bukan hanya bagi para *elite*.

Sedangkan menurut Riza (2005) bahwa integritas tinggi mutlak diperlukan dalam setiap gerak pembangunan. Apapun baiknya suatu sistem dalam rangka pembangunan bangsa tidak akan berjalan baik tanpa integritas tinggi dari aparturnya. Integritas, memang suatu hal

yang menarik untuk dibicarakan. Sejak kecil kita telah didoktrin bahwa bangsa Indonesia adalah bangsa yang bermartabat, berbudi pekerti luhur dan bermoral tinggi. Namun kenyataan berbicara sebaliknya.

Waragian (2005:395) mendefinisikan integritas yaitu sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengukuran professional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, sehingga laporan yang disajikan itu dapat menjelaskan suatu kebenaran akan fakta, karena dengan cara itulah maka masyarakat dapat mengakui profesionalisme seorang pegawai. Pelayanan dan kepercayaan public tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi.

Menurut Mulyadi dan Kanaka Puradiredja (1998:48) Integritas adalah unsur karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan apa yang telah disanggupinya dan diyakini kebenarannya kedalam kenyataan

Banyak dari kita yang akhirnya berdalih bahwa sakit yang dialami bangsa ini sudah terlalu kronis dan tidak bisa diubah lagi. Apakah memang demikian ? Satu hal yang harus disadari, pemecahan untuk hal yang rumit seringkali berasal dari hal yang sebelumnya kita anggap remeh dan kecil, misalnya dari dalam diri kita. Maka itu mulailah sekarang kita mengubah sikap. Jika dahulu segala hal buruk seringkali dibenarkan, kini saatnya kita tinggalkan dan segala hal baik yang dahulu ditekankan untuk tidak dilakukan kini mulai dikumandangkan.

b. Pengertian Zona Integritas(ZI)

Definisi Integritas menurut kamus kompetensi Integritas kerja adalah bertindak konsisten sesuai dengan kebijakan dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut, dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya (Edratna, 2007).

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa, Zona Integritas (ZI) merupakan predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, serta reformasi birokrasi dilingkungan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, yang diawali dengan penandatanganan Pakta Integritas oleh seluruh pegawainya.

Zona Integritas (ZI) di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM adalah predikat yang diberikan kepada Kementerian Hukum dan HAM yang mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

c. Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) merupakan predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan dan penguatan akuntabilitaskinerja.

3. Pembangunan Etika

Etika sangat berperan penting dalam lingkungan sosial dimana terdapat nilai-nilai yang dianut oleh lingkungan tersebut. Bertens dalam Keban (2008:176), menyebutkan bahwa, etika merupakan (a) sebagai nilai-nilai moral dan norma- normal moral yang menjadi

pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya, atau disebut dengan “sistem nilai”, (b) sebagai kumpulan asas atau nilai moral yang sering dikenal dengan “kode etik”, dan (c) sebagai ilmu tentang yang baik atau buruk, yang acapkali disebut “filsafat moral”.

Menurut Soloman dalam Kumorotomo (2011:7),etika merujuk kepada 2 (dua) hal, pertama, etika berkenaan dengan disiplin ilmu yang mempelajari nilai-nilai yang dianut oleh manusia beserta pembenarannya dan dalam hal ini, etika merupakan salah satu cabang filsafat.Kedua,etika merupakan pokok permasalahan di dalam disiplin ilmu itu sendiri yaitu nilai-nilai hidup dan hukum-hukum yang mengatur tingkah lakumanusia.

Sedangkan menurut Setiyono (2014:191),etika adalah istilah yang digunakan untuk merujuk dengan apa yang sering digambarkan sebagai *'thescience of morality'*.Di dalam sector publik,etika berperan menjaga keharmonisan antara rakyat dengan institusi publik. Etika bekerja manakala institusi publik menjalankan tugas sesuai dengan mandat yang diberikan, tidak dimanipulasi, tidak disalahgunakan dan tidak ditelantarkan. Pelaksanaan prinsip-prinsip etika oleh institusi publik dapat menimbulkan efek yang sangat baik, yakni munculnya kepercayaan publik (*public trust*) yang menjadi modal dasar suatu institusi dalam bekerja.

Dengan mengacu ketiga pendapat ini, maka etika mempunyai fungsi, yaitusebagai pedoman, acuan, referensi bagi administrasi negara (birokrasi publik) dalam menjalankan tugas dan kewenangannya agar tindakannya dalam birokrasi dijadikan sebagai penilaian baik/buruknya.Pentingnya peranan etika bagi birokrasi (administrasi negara) tidak mungkin lagi dapat dibesar-besarkan.

Birokrasi tidak mungkin berfungsi secara bertanggungjawab tanpa memiliki etika ketika menjalankan urusan kesehariannya sehingga seyogianya menerapkan suatu tatanan perilaku yang dihormati setiap anggotanya dalam mengelola kegiatan organisasi. Tatanan ini

selain dimaksudkan sebagai pedoman dan acuan utama bagi anggota organisasi dalam pengambilan keputusan sehari-hari, juga digunakan untuk memperjelas misi, nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi, serta mengaitkannya dengan standar perilaku profesional.

Pembangunan merupakan upaya bagi peningkatan kualitas kehidupan manusia, sehingga aspek manusia tentu menjadi domain pembangunan. Kumorotomo (2011:107) mendefinisikan bahwa pembangunan adalah proses perubahan dari suatu keadaan tertentu kearah keadaan lain yang lebih baik.

Haq dalam Pujoalwanto (2014:14) menyatakan bahwa pembangunan memiliki tujuan utama yang harus diprioritaskan yakni menciptakan kondisi yang memungkinkan masyarakat bisa menikmati kesejahteraan kehidupan yang lebih baik. Disini terlihat bahwa Haq menekankan bahwa tujuan pokok pembangunan adalah untuk memperluas pilihan tindakan manusia.

Kemudian Budiman dalam Pujoalwanto (2014:14) menyatakan bahwa pembangunanyaknipadaakhirnyamestiditujukankepadamanusianyalagi. Dalam hal ini, manusia yang dibangun adalah manusiakreatif.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pembangunan merupakan upaya yang dilakukan dengan sengaja dalam rangka perubahan yang lebih baik dengan diharapkan terciptanya kesejahteraan masyarakat, tentunya diperlukan masyarakat yang memiliki jiwa kreatif dan membangun.

Kartasmita dalam Aksa (2010:128) menyatakan bahwa masalah etika dalam birokrasi menjadi keprihatinan (*concern*) yang sangat besar, karena perilaku birokrasi mempengaruhi bukan hanya dirinya tetapi masyarakat banyak. Disamping itu birokrasi bekerja atas dasar kepercayaan, karena seorang birokrat bekerja untuk negara dan berarti juga untuk rakyat. Jadi wajar jika rakyat mengharap adanya jaminan bahwa para birokrat yang dibiayai oleh negara harus mengabdikan pada kepentingan umum menurut standar etika yang selaras dengan

kedudukannya. Disamping itu, tumbuh keprihatinan bukan saja terhadap individu-individu para birokrat tetapi juga terhadap organisasi sebuah system yang cenderung bertambah besar dan bertambah luas kewenangannya yang cenderung mengesampingkan nilai- nilai.

Selain itu, Kumorotomo (2011:107-109) mengungkapkan bahwa dalam tugas-tugas pembangunan, aparat administrasi diharapkan memiliki komitmen terhadap tujuan-tujuan pembangunan, baik dalam perumusan kebijakan maupun dalam pelaksanaannya secara efektif dan efisien, sehingga wajarlah jika administrator pembangunan diberikan hak-hak untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang diperlukan berdasarkan pertimbangan rasional dan pengalaman yang dimilikinya.

Hal ini memerlukan kesadaran dari tiap administrator bahwa mereka mengemban tugas yang harus selalu dipertanggung jawabkan kepada rakyat. Maka tindakan-tindakan restrukturisasi perlu dilakukan untuk membatasi, menyusun kembali dan mengevaluasi berbagai diskresi guna menciptakan masyarakat yang lebih adil.

Jalan yang biasa ditempuh ialah melalui system pertanggungjawaban kepada tingkat-tingkat administratif yang lebih tinggi, atau melalui dialog terus-menerus secara terbuka dengan komponen-komponen yang berfungsi menyalurkan aspirasi masyarakat.

Sehingga dalam ini dapat diambil kesimpulan bahwa para aparatur publik wajib melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik yang menjunjung tinggi etika, mengepankan profesionalitas, tanggung jawab dan mengesampingkan hal yang berhubungan dengan tindakansewenang-wenang.

4. Pelayanan Publik

Pelayanan publik di Indonesia mempunyai peran penting bahkan vital pada kehidupan ekonomi dan politik. Pelayanan publik juga merupakan unsur paling penting dalam meningkatkan kualitas hidup social di dalam masyarakat manapun. Secara ideal, tujuan utama pemerintah tersebut berada (Saragih, 2006).

Mengingat pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi dan politik. Tetapi, kualitas pelayanan publik sampai saat ini secara umum masih belum baik. Buruknya kualitas pelayanan publik menimbulkan krisis kepercayaan dimasyarakat terhadap birokrasi publik. Krisis kepercayaan ditunjukkan dengan munculnya berbagai bentuk protes dan demonstrasi kepada birokrasi baik ditingkat pusat maupun di daerah (Dwiyanto, 2006).

Pemerintah yang diwakili Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara sendiri mengakui bahwa masyarakat selama ini masih merasakan prosedur dan mekanisme pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan, kurang informatif, kurang akomodatif, dan kurang konsisten sehingga tidak menjamin kepastian hukum, waktu, dan biaya (www.tempointeraktif.com, 2003).

Ardin (2007) menilai kualitas pelayanan kepada masyarakat selama reformasi dirasakan semakin menurun dan buruk ditandai dengan lamanya waktu pengurusan dan biaya silum yang semakin tinggi. Lebih memprihatinkan lagi, penyedia pelayanan kepada masyarakat di beberapa instansi pemerintah secara terang-terangan dan tanpa rasa malu meminta sejumlah uang tertentu yang tidak rasional jumlahnya.

Pelayanan merupakan tuntutan yang sangat mendasar bagi manajemen pemerintahan modern. Hal ini sesuai dengan pendapat Supriyatna dalam Anggara (2012:567-568) yang menyebutkan bahwa masyarakat semakin maju membutuhkan pelayanan yang cepat, dihitung dengan nilai ekonomis dan menjamin adanya kepastian.

Thoha dalam Sedarmayanti (2013:243) menyatakan bahwa pelayanan merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dan atau kelompok orang atau instansi tertentu, untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam mencapai tujuan.

Selain itu, Sinambela (2010:5) mengartikan bahwa pelayanan publik merupakan pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu, sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah

ditetapkan.

Menurut Suyono (2007) tolak ukur keberhasilan pelayanan publik adalah Dalam tinjauan manajemen pelayanan publik, ciri struktur birokrasi yang terdesentralisir memiliki beberapa tujuan dan manfaat antara lain :

1. Mengurangi (bahkan menghilangkan) kesenjangan peran antara organisasi; pusat dengan organisasi-organisasi pelaksana yang ada dilapangan;
2. Melakukan efisiensi dan penghematan alokasi penggunaan keuangan;
3. Mengurangi jumlah staf/aparat yang berlebihan terutama pada level atas dan level menengah (prinsip rasionalisasi);
4. Mendekatkan birokrasi dengan masyarakat pelanggan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pelayanan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang membentuk suatu proses. Proses pelayanan berlangsung secara terus menerus dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan orang dalam masyarakat.

Pelayanan masyarakat menjadi sedemikian penting karena hubungan dengan manusia dalam komunitas masyarakat banyak (*society community*). Dalam konteks ini, birokrasi pemerintah, memainkan perannya sebagai institusi terdepan yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, dalam gugus institusi birokrasi pemerintah, pelayanan masyarakat merupakan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah yang secara langsung memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat.

Anggara (2012:590-591) menyatakan bahwa pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik menggunakan seperangkat prinsip-prinsip praktik etik yang membimbing dan membatasi tindakan-tindakan profesional mereka. Prinsip- prinsip etis tersebut dipandang sebagai kewajiban, standar, tugas, dan tanggung jawab. Prinsip-prinsip ini akan mempermudah pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik dalam menyelenggarakan pelayanan publik dalam menyelenggarakan pelayanan publik

-
- a. Pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik mengutamakan tanggung jawab melayani kesejahteraan individu atau kelompok, yang meliputi perbaikan kondisi-kondisi sosial.
 - b. Pimpinan dan para penyelenggara pelayanan mendahulukan dan mengutamakan tanggung jawab dan profesinya daripada kepentingan pribadinya.
 - c. Pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik tidak membeda-bedakan latar belakang keturunan, warna kulit, agama, umur, jenis kelamin, warga negara, serta berusaha mencegah serta menghapuskan diskriminasi dalam memberikan pelayanan, dalam tugas-tugas serta dalam praktik-praktik kerja.
 - d. Pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik melaksanakan tanggung jawab demi mutu dan keluasan pelayanan yang diberikannya.
 - e. Menghargai dan mempermudah/mewujudkan partisipasi penerima pelayanan.
 - f. Menghargai keinginan penerima pelayanan atau menentukan nasib sendiri.
 - g. Menghargai martabat dan harga diri penerima pelayanan.

Pinsip-prinsip dasar lainnya di antaranya sebagai berikut.

- a. *Acceptance* (penerimaan) yakni, pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik harus dapat menerima kondisi penerima pelayanan secara apa adanya.
- b. *Individualization* (individualisasi) yakni, penerima pelayanan merupakan pribadi unik yang harus dibedakan dengan yang lainnya.
- c. *Non-judgemental attitude* (sikap tidak menghakimi) yakni, pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik harus mempertahankan sikap tidak menghakimi terhadap kedudukan apapun dan penerima pelayanan dan tingkah lakunya.
- d. *Rationality* (rasionalitas) yakni, pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik memberikan pandangan objektif dan faktual terhadap kemungkinan-kemungkinan yang terjadi, serta mampu mengambil keputusan.

e. *Empathy* (empati) yakni, kemampuan memahami apa yang dirasakan orang lain/penerima pelayanan.

f. *Genuiness* (ketulusan/kesungguhan) terutama dalam komunikasi verbal.

g. *Impartiality* (kejujuran) yakni, tidak menghadiahi ataupun tidak merendahkan seseorang dan kelompok (tidak menganak-emaskan atau menganak-tirikan).

h. *Confidentiality* (kerahasiaan) yakni, pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik harus menjaga kerahasiaan data/informasi perihal penerima pelayanan kepada orang lain.

i. *Self-awareness* (mawas diri) yakni, pimpinan dan para penyelenggara pelayanan publik harus sadar akan potensinya dan keterbatasan kemampuannya.

Sedarmayanti (2013:248) menyatakan bahwa pemberian pelayanan umum kepada masyarakat merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat.

Penyelenggaraan pelayanan harus mengandung unsur:

a. *Transparansi*, yakni bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.

b. *Akuntabilitas*, yakni dapat dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. *Kondisional*, yaitu sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.

d. *Partisipatif*, yaitu mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat.

e. *Kesamaan hak*, yaitu tidak diskriminatif dalam arti membedakan suku, ras, agama, golongan, gender dan status ekonomi.

f. *Keseimbangan hak dan kewajiban*.

Prinsip pelayanan publik yang beberapa telah disebutkan diatas dengan berbagai sudut pandang, maka dapat disimpulkan bahwa para birokrat sudah sepatutnya menjalankan prinsip-prinsip dalam melaksanakan pelayanan publik.

Hal ini akan memacu para birokrat untuk terus bekerja dengan menjunjung profesionalitas dalam bertugas, menjunjung tinggi rasa tanggung jawab, rasionalitas serta bebas dari aksi KKN. Tentunya prinsip pelayanan publik dapat menyuport pembangunan Zona Integritas yang dimana sasarannya yaitu peningkatan kualitas pelayanan publik.

5. Reformasi Birokrasi

Secara teoritis, reformasi adalah perubahan dimana kedalamannya terbatas sedangkan keluasan perubahannya melibatkan seluruh masyarakat (Lidjan Poltak Sinambela, 2016;25). Reformasi bisa diartikan sebagai sebuah agenda perubahan secara bertahap melalui berbagai macam strategi yang bisa dilakukan untuk mencapai hasil dan target yang diinginkan demi adanya perbaikan yang lebih menjanjikan, dan reformasi secara istilah perubahan dari yang sebelumnya tidak baik menjadi lebih baik atau reformasi sebagai bagian dari evolusi yang terus menerus dilakukan seiring dengan kemajuan zaman dan tuntutan masa depan yang membutuhkan perbaikan sebagai tolak ukur dalam pencapaian tingkat kepuasan atau keberhasilan. (Mohamad thahir haning, 2015;147-148).

Menurut Sedarmayanti (2013:67), reformasi didefinisikan sebagai proses upaya sistematis, terpadu dan komprehensif, ditujukan untuk merealisasikan tata pemerintahan yang baik. Sedangkan birokrasi merupakan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan, serta dapat juga diartikan sebagai organisasi yang memiliki jenjang, setiap jenjang diduduki oleh pejabat yang ditunjuk diangkat, disertai aturan tentang kewenangan dan tanggung jawabnya, dan setiap kebijakan yang dibuat harus diketahui oleh pemberi mandat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa reformasi birokrasi merupakan proses yang

sistematis, terpadu serta komprehensif dalam rangka merealisasikan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang disertai aturan tentang kewenangan demi tata pemerintahan yang lebih baik. Reformasi adalah suatu proses yang tidak bisa diabaikan. reformasi secara naluri harus dilakukan karena tatanan pemerintah yang baik pada suatu masa, dapat menjadi tidak sesuai lagi karena perkembangan zaman (Pandji Santosa, 2012;117).

Kementrian Reformasi Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam situsnya mendefinisikan bahwa, reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.

Dikatakan juga bahwa reformasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat.

Oleh karena itu harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif dan sistematis sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. (sumber: *Reformasi Birokrasi* [http://www.menpan.go.id/reformasi-birokrasi /makna-dan-tujuan](http://www.menpan.go.id/reformasi-birokrasi/makna-dan-tujuan) diakses pada Minggu, 4 Desember 2016 pukul 23:12 WIB)

Menurut Edratna (2007) integritas seorang bawahan maupun calon pemimpin dapat dilihat dari beberapa hal, yakni :

- 1 Kode Etik yang telah dilakukan.
- 2 Bagaimana cara mengatasi Conflict Interest yang terjadi.
- 3 Memiliki sifat risk taker atau risk avoider.

4 Komitmen terhadap Organisasi.

5 Perhatian terhadap sesama.

Menurut Ismani (2001) mengemukakan”Bahwa dalam birokrasi terdapat aturan-aturan yang rasional, struktur organisasi dan proses berdasarkan pengetahuan teknis dan dengan efisiensi dan setinggi-tingginya. Dari pandangan yang demikian tidak sedikit alasan untuk menganggap birokrasi itu jelek dan tidak efisien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reformasi birokrasi merupakan sebuah proses sistematis atau perubahan yang direncanakan dengan sengaja, demi sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik oleh para birokrat atau dalam rangka mewujudkan prinsip-prinsip pada *good governance* atau tata pemerintahan yang lebih baik. Reformasi birokrasi dalam penelitian ini selaras dengan diterbitkannya

Peraturan Presiden nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* reformasi birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya 3 (tiga) sasaran hasil utama yaitu, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas korupsi, serta peningkatan pelayanan publik.

Adapun visi dan misi reformasi birokrasi Indonesia yang tercantum dalam lembaran *Grand Design* reformasi birokrasi nomor 81 tahun 2010 yakni “terwujudnya pemerintahan kelas dunia”. Visi tersebut menjadi acuan dalam mewujudkan pemerintahan kelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke 21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Sedangkan misi reformasi birokrasi Indonesia adalah :

-
- a. Membentuk atau menyempurnakan peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.
 - b. Melakukan penataan dan penguatan organisasi, tatalaksana, manajemen sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, *mindset*, dan *cultural set*.
 - c. Mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif.
 - d. Mengelola sengketa administrasi secara efektif dan efisien.

Adapun visi misi di atas yang dilampirkan dalam *Grand Design Reformasi Birokrasi* nomor 81 tahun 2010 merupakan acuan pembangunan Zona Integritas dilakukan, dimana pembangunan Zona Integritas merupakan program yang dibuat dalam rangka mencapai sebagaimana yang dilampirkan pada visi misi reformasi birokrasi Indonesia tersebut.

Birokrasi menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan. Atau dalam definisi yang lain, birokrasi adalah cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban, serta menurut tata aturan yang banyak liku-likunya (Pandji Santosa, 2012; 1-2).

Kalau ditinjau dari segi bahasa, birokrasi berasal dari bahasa Yunani, *kretein* yang berarti mengatur. Dalam bahasa Prancis birokrasi disamakan dengan kata *bureau* yang berarti kantor. 'Biro' sendiri secara leksikal (*bureau*) dalam kamus mempunyai arti sebagai biro, kantor, atau departemen pemerintah. Dan 'birokrasi' mempunyai arti pemerintahan dengan pejabat-pejabat yang ditunjuk.

Birokrasi seperti dikatakan oleh Blau dan Meyer merupakan suatu lembaga yang sangat kuat dengan segala kekuasaan untuk meningkatkan kapasitas potensial terhadap hal-hal yang baik maupun yang buruk, karena birokrasi diartikan sebagai instrumen administrasi rasional yang netral pada skala besar.

Berbeda dengan apa yang dikatakan oleh David Osborne, bahwa birokrasi bermakna

suatu metode organisasi dalam sistem administrasi yang rasional dan efisien-metode untuk menggantikan pelaksanaan kekuasaan yang sewenang-wenang oleh rezim otoriter (Mohamad thahir haning, 2015;36-37).

Ilmuwan yang sangat berjasa dalam memperkenalkan model organisasi birokratis adalah Max Weber. Dapat dikatakan bahwa konsep birokrasi yang diajukan oleh Weber masih menjadi acuan sampai sekarang ini, walaupun mendapat kritik dari ilmuwan-ilmuan lain. Weber membahas peran organisasi dalam suatu masyarakat, dan mempertanyakan bentuk organisasi yang sesuai bagi sebuah masyarakat industri yang dijumpai di Eropa pada akhir abad ke 19. Ia mencoba melukiskan sebuah organisasi yang ideal—organisasi yang secara murni rasional dan yang akan memberikan efisiensi operasi yang maksimum (Robbins, 1994:337)

Birokrasi menurut weber merupakan sistim untuk mengatur organisasi yang besar agar diperoleh pengolahan yang efisien, rasional, dan efektif (Miftah Thoha, 2014;15).Birokrasi sebagai alat atau mesin pemerintah, administrasi negara, atau administrasi publik, merupakan keberadaan yang central dalam membawa kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah (Warsito utomo, 2012;211).

6. Korupsi

Korupsi merupakan kejahatan luar biasa yang sangat berdampak kepada keuangan perekonomian negara. Surachmin (2011:11) mengartikan korupsi yakni merupakan salah satu jenis kejahatan yang semakin sulit dijangkau oleh aturan hukum pidana, karena perbuatan korupsi bermuka majemuk yang memerlukan kemampuan berpikir aparat pemeriksa dan penegak hukum, disertai pola perbuatan yang sedemikian rapi. Oleh karena itu, perubahan dan perkembangan hokum merupakan salah satu untuk mengantisipasi korupsi tersebut.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan korupsi sebagai;

- a. Korup berarti buruk (rusak), suka memakai barang (uang) yang dipercayakan

kepadanya, dapat disogok dan memakai kekuasaannya untuk kepentingan pribadi

- b. Korupsi mengandung arti penyelewengan atau penggelapan (uang negara atau perusahaan) untuk kepentingan pribadi atau orang lain. Dapat juga berupa korupsi waktu, yaitu menggunakan waktu dinas (bekerja) untuk urusan pribadi.

Kumorotomo (2011:207) menyebutkan bahwa, istilah korupsi di Indonesia pada mulanya hanya terkandung dalam khazanah perbincangan umum untuk menunjukkan penyelewengan-penyelewengan yang dilakukan pejabat negara. Namun, karena pemerintah sendiri memandang bahwa masalah ini bisa merongrong kelancaran tugas-tugas pemerintah dan merugikan ekonomi negara, maka dirumuskanlah khusus tentang korupsi sehingga pengertian korupsi kemudian tidak saja menjadi istilah dalam perbincangan-perbincangan ringan tetapi juga dalam perbincangan masalah-masalah kenegaraan.

Pertama kalinya korupsi menjadi istilah yuridis dalam Peraturan Penguasa Militer PRT/PM/06/1957 tentang pemberantasan korupsi. Didalam peraturan ini, korupsi diartikan sebagai “perbuatan-perbuatan yang merugikan keuangan dan perekonomian negara”.

Selanjutnya Kumorotomo (2011:207-208) merumuskan pula tindakan-tindakan yang dapat dikategorikan sebagai korupsi, yaitu;

- a. Setiap perbuatan yang dilakukan oleh siapapun juga untuk kepentingan diri sendiri, untuk kepentingan orang lain, atau untuk kepentingan suatu badan yang langsung menyebabkan kerugian bagi keuangan dan perekonomian negara;
- b. Setiap perbuatan yang dilakukan oleh seorang pejabat yang menerima gaji atau upah dari keuangan negara ataupun dari suatu badan yang menerima bantuan dari keuangan negara atau daerah yang dengan mempergunakan kesempatan atau kewenangan atau kekuasaan yang diberikan kepadanya oleh jabatan, langsung atau tidak langsung membawa keuntungan atau material baginya.

Dari beberapa pendapat mengenai definisi korupsi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa korupsi merupakan kejahatan luar biasa yang didalamnya berisi tindakan penyelewengan untuk memenuhi kepentingan pribadi yang dilakukan oleh pejabat negara dan berujung pada kerugian keuangan perekonomian negara dan kesengsaraan masyarakat.

Dengan mengamati beberapa rupa gejala korupsi yang memiliki lingkup dan kompleksitas yang sangat luas, Alatas dalam Kumorotomo (2011:238-242) melihat tidak kurang dari 10 klasifikasi mengenai pengaruh/efek negatif akibat korupsi, yaitu:

- a. Metastarik (penyebaran). Dalam khazanah ilmu kedokteran, metastarik digunakan untuk menunjuk proses penyebaran sel-sel kanker. Dan disini, pejabat-pejabat yang korup diibaratkan sebagai sel-sel kanker tersebut. Dimata rakyat mereka tampak sebagai tuan besar yang ditakuti, namun sesungguhnya merekalah yang menggerogoti sumber daya dan masyarakat dan pada akhirnya menghancurkan tanpa ampun.
- b. Perklompokan. Efek klompokan terjadi karena suatu korupsi selalu membuka jalan bagi korupsi yang lain. Kegiatan penyelewengan dalam korupsi mengikuti pola kejahatan.
- c. Pelepasan/pemberian. Ini merupakan efek yang mencolok, dimana korupsi selalu disertai pemberian barang, atau jasa yang timbul dari transaksi yang korup.
- d. Penghilangan potensi. Efek ini terjadi karena korupsi, besarnya biaya untuk proyek-proyek pembangunan kemudian menghilangkan alternatif yang sehat dan lebih baik. Penghilangan potensi tidak hanya berkaitan dengan hal-hal kuantitatif melainkan bisa menyangkut segi kualitatif masyarakat.
- e. Transmutasi. Yaitu, merupakan munculnya bentuk-bentuk penghargaan terhadap pendapat-pendapat korup yang menguntungkan para koruptur. Transmutasi bukan hanya menyangkut bentuk-bentuk konspirasi yang jahat tetapi justru perlakuan

masyarakat sendiri terhadap parakoruptor.

- f. Pamer. Efek pamer tampak dalam gaya hidup orang yang korup dan kekayaan yang mereka pamerkan. Keuntungan dan nilai korupsi jadi tampak mencolok sehingga orang lain pun ingin menjadi pejabat yang korup.
- g. Derivasi Kumulatif .Efek ini merujuk pada tindakan orang yang korup dan betapa tindakan itu secara kumulatif menimbulkan akibat yang sebelumnya bukan merupakan sasaran dari suatu transaksi koruptertentu.
- h. Psikosentris. Efek ini merujuk kepada pelaku maupun korban korupsi atau tatanan sosial yang korup. Efek ini merupakan sentralisasi dari motivasi, usahadan responnya, seperti halnya, para pejabat harus menyewa wartawan-wartawannya yang mau memutar balikan berita untuk menyelamatkan nama baiknya.
- i. Klimatik. Merupakan efek dimana menyangkut situasi yang berjalan dalam masyarakat yang korup seperti halnya, barang-barang menjadi mahal karena ongkos yang naik sebagai akibat dari banyaknya pungli di jalanan, Perasaan tak berdaya menyelimuti orang yang kalah perkara karena hakimnya disuap, masyarakat putus asa dan negara menjadilembek.
- j. Ekonomi. Pencurian dari perbendaharaan sumber daya pemerintah oleh para pejabat yang korup akan mempengaruhi penjualan dan pembelian.

Bagi roda pembangunan di Negara berkembang, tak pelak lagi bahwa korupsi bisa menjadi penghambat yang serius. Berbagai sektor pembangunan menjadi lumpuh karena alat kontrol untuk mengawasinya tidak berjalan seperti yang diharapkan. Keleusan jugamenyelimuti dunia swasta karena mereka tidak lagi melihat pembagian sumber daya masyarakat secara adil.

Myrdal dalam Kumorotomo (2011:243-244) mengemukakan persoalan ini akibat dari korupsi :

-
- a. Korupsi memantapkan dan memperbesar masalah-masalah yang menyangkut kurangnya hasrat untuk terjun di bidang usaha dan kurang tumbuhnya pasaran nasional.
 - b. Permasalahan masyarakat yang majemuk semakin dipertajam oleh korupsi dan bersamaan dengan itu kesatuan negara juga melemah. Juga karena turunnya martabat pemerintah, tendensi-tendensi itu turut membahayakan stabilitas politik.
 - c. Karena adanya kesengajaan di antara para pejabat untuk memancing suap dengan menyalahgunakan kekuasaannya, disiplin sosial menjadi kendur, efisiensi merosot. Pelaksanaan rencana-rencana pembangunan yang sudah diputuskan lalu dipersulit dan diperlambat karena alasan-alasan yang sama. Tampak disini bahwa korupsi sama sekali tidak berfungsi sebagai semir pelicin bagi proses pembangunan. Justru sebaliknya, korupsi bisa menjadi *bottleneck* bagi pembangunan yang sulit ditembus.

Sedangkan CIBA dalam Surachmin (2011: 83-85) menyatakan bahwa akibat dari tindakan korupsi adalah meliputi;

- a. Menurunnya kualitas pelayanan publik, yang dimana penyimpangan anggaran seperti korupsi dan penyalahgunaan peruntukkan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kualitas pelayanan publik
- b. Terenggutnya hak-hak warga negara, yang disebabkan antara lain karena banyaknya uang negara yang seharusnya bisa digunakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, justru lari ke kantong-kantong pribadi
- c. Rusaknya sendi-sendi prinsip dari sistem pengelolaan keuangan negara, dimana Undang-Undang termasuk konstitusi lainnya yang semestinya dijadikan acuan dalam pengelolaan keuangan negara, justru diabaikan. Prinsip-prinsip anggaran yang baik seperti partisipasi, transparansi, akuntabilitas, disiplin, efektif dan efisien serta memenuhi asas kepatutan yang semuanya itu merupakan sendi prinsip pengelolaan

keuangan negara yang telah dilanggar

- d. Terjadinya pemerintahan boneka, dimana dalam kondisi seperti itu, tidak ada tempat bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Bahkan, nasibnya pun tidak menjadi bahan pertimbangan bagi kebijakan
- e. Meningkatnya kesenjangan sosial, karena kelompok miskin dan marginal tidak pernah mendapatkan akses terhadap anggaran secara layak termasuk mengontrol proses karena ketiadaan ruang bagi transparansi dan partisipasi
- f. Hilangnya kepercayaan investor, yang dimana hal ini kedepannya akan semakin meningkatkan angka pengangguran
- g. Terjadinya degradasi moral dan etos kerja, dikarenakan sipelaku korupsi terbuai dan tidak terpacu untuk bekerja keras.

Sementara itu, bila masyarakat memberi toleransi bagi tindakan-tindakan korup, lama-kelamaan korupsi bisa mendarah daging didalamnya. Korupsi bahkan bisa mengambil alih kekuasaan atas negara itu sendiri. Suatu birokrasi yang sudah dijejali dengan pejabat-pejabat yang korup akan menjelma menjadi suatu bentuk kleptorasi atau merujuk pada masyarakat yang sudah mengidentifikasi diri dengan tindakan korup.

Sehingga jelas bahwa korupsi itu sendiri bisa menghancurkan keberanian orang untuk berpegang teguh pada nilai-nilai moral yang tinggi. Struktur ekonomi, politik, maupun sosial, apapun jenisnya, semua dapat dijangkiti oleh korupsi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tindak korupsi akan berujung fatal, dimana rusaknya sistem kenegaraan dimana kerugian besar-besaran pada keuangan perekonomian negara dan berakibat pada kesengsaraan masyarakat. Diperlukan partisipasi masyarakat yang aktif untuk memerangi tindakan korupsi pada setiap pelayanan publik.

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
Penelitian terdahulu

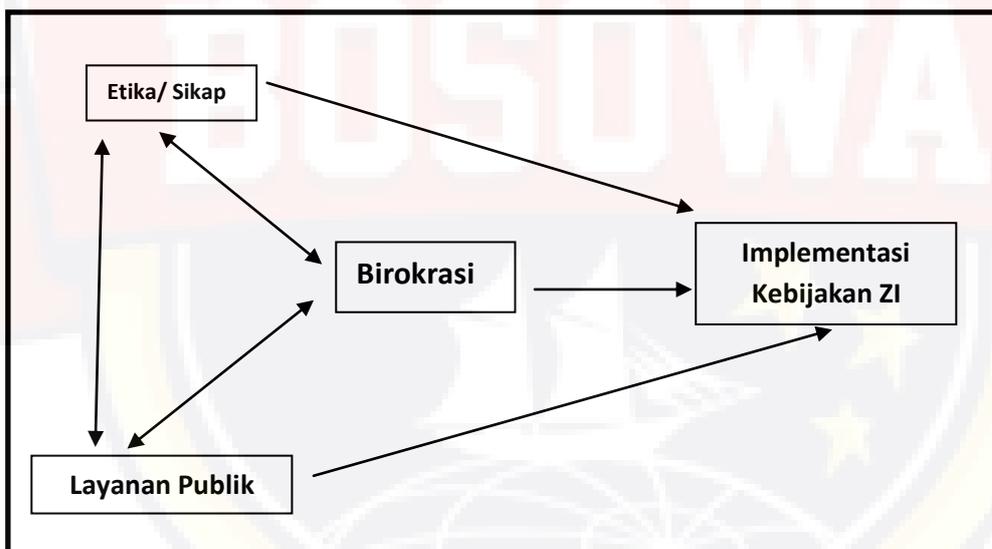
NO	Judul / Tahun Penelitian	Peneliti	Fokus	Hasil
1	Analisis Implementasi Kebijakan Bebas Peredaran Uang (BPU) di Lapas Salemba (Tahun 2017)	Medi Oktafiansyah	Wilayah Bebas Peredaran Uang (BPU)	Berdasarkan pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi tentang kebijakan BPU di Lapas Klas IIA Salemba dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan BPU dilaksanakan cukup baik meskipun dengan jumlah sumber daya yang belum memadai.
2	Pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani	Arinta Fitriani Agnes	(Studi Pembangunan Zona Integritas BPMPT Kabupaten Lampung Tengah)	Dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas tergolong masih kurang optimal, dimana penyaluran komunikasi terkait sosialisasinya kebijakan pembangunan Zona Integritas yang belum merata, serta fasilitas yang masih belum optimal
3	Evaluasi Integritas Pelayanan Publik Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah	DESTI EKA RAHMAWATI	Integritas Pelayanan Publik	Evaluasi peneliti terhadap integritas pelayanan publik di Kantor PTSP Kota Metro hasilnya ialah cukup baikHal ini

	Birokrasi Bersih Melayani di PTSP Kota METRO (Tahun 2017)			dilihat dari tiga indikator yaitu: 1. Penataan Tata Laksana 2. Kualitas Pelayanan Publik. 3. Penguatan Pengawasan
--	---	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Untuk mengetahui apakah suatu pelaksanaan kebijakan telah dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang dikehendaki, maka perlu dilakukan penilaian atau pengukuran terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan public, dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan suatu kebijakan.

TABEL 2.2
Kerangka Konsep



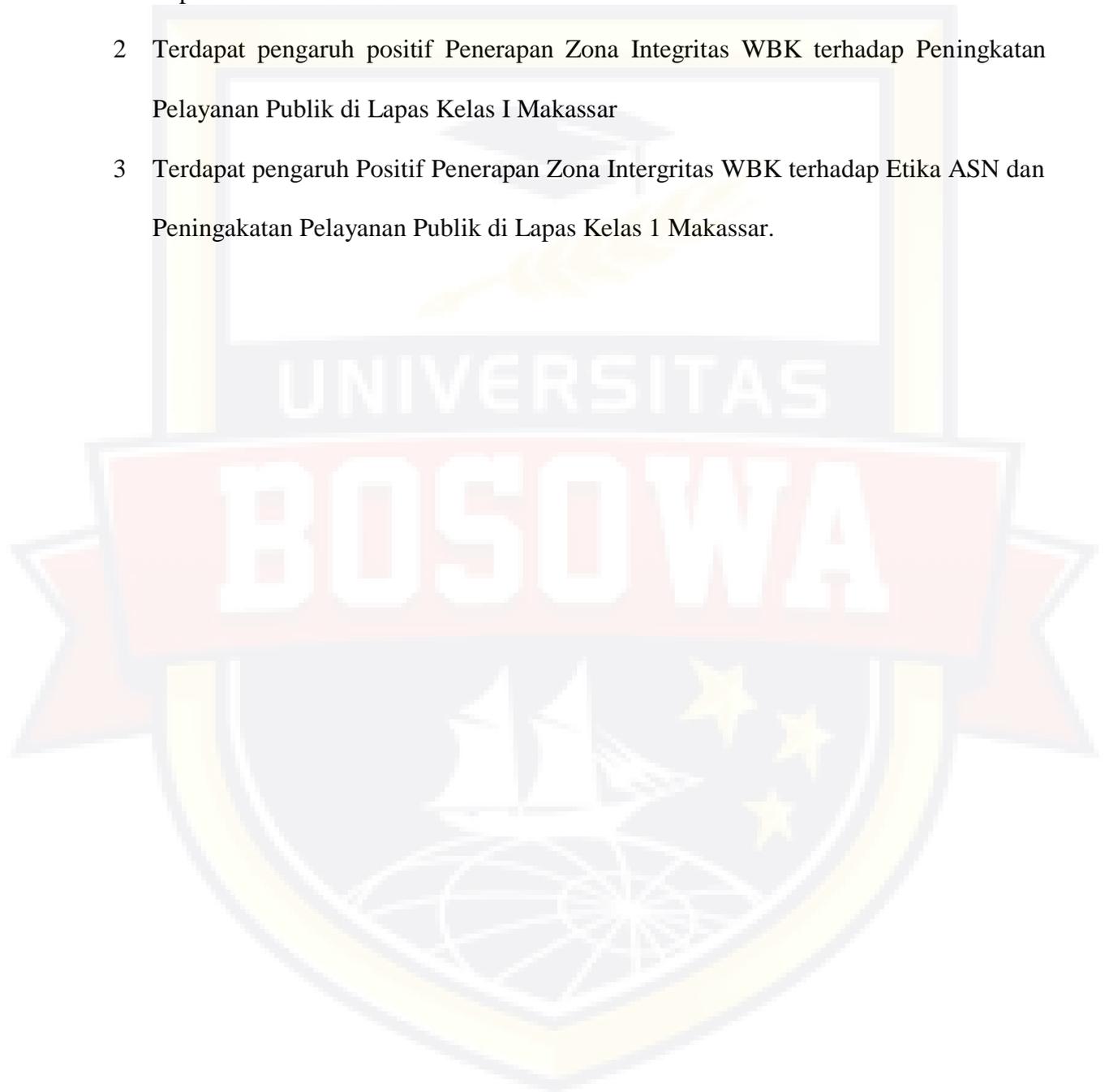
Sumber :

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* yang artinya di bawah dan *thesa* yang artinya kebenaran. Sehubungan dengan pengertian tersebut, maka hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai

terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2006: 67). Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1 Terdapat pengaruh positif Penerapan Zona Integritas WBK terhadap Etika ASN di Lapas Kelas I Makassar
- 2 Terdapat pengaruh positif Penerapan Zona Integritas WBK terhadap Peningkatan Pelayanan Publik di Lapas Kelas I Makassar
- 3 Terdapat pengaruh Positif Penerapan Zona Integritas WBK terhadap Etika ASN dan Peningkatan Pelayanan Publik di Lapas Kelas 1 Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, realitas dipandang sebagai sesuatu yang kongkrit, dapat diamati dengan panca indera, dapat dikategorikan menurut jenis, bentuk, warna, dan perilaku, tidak berubah, dapat diukur, dan diverifikasi.

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari obyek yang diteliti, dan kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya (Sugiyono, 2008: 17). Sasaran yang akan diteliti adalah pengaruh Penerapan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijelaskan fenomena yang terjadi apa adanya.

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian mengenai Penerapan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Klas I Makassar. Alasan dipilihnya Lapas Klas IA Makassar sebagai lokasi penelitian adalah karena Lapas Klas I Makassar merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan yang belum pernah dijadikan lokus penelitian sebelumnya. Objek dalam penelitian ini adalah Lapas Klas I Makassar, petugas/pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan dan masyarakat sebagai *stakeholder* yang merasakan dampak langsung dari Kebijakan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.

Menurut Husaini, populasi ialah semua nilai hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok obyek yang lengkap dan jelas,

Sedangkan menurut Sugiono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah pengunjung atau keluarga napi yang berkunjung di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

2. Sampel Penelitian

Menurut W. Gulo sampel sering juga disebut “contoh,” yaitu himpunan bagian (subset) dari suatu populasi. Sebagai bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 123 jumlah pengunjung dan menggunakan tingkat presisi sebesar 10%. Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan teknik pengambilansampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir (10%)

Populasi dalam penelitian ini telah diketahui yaitu sebanyak 123, sehingga jumlah sampel dapat ditentukan melalui perhitungan sebagai berikut.

$$n = \frac{123}{1 + (123)(0,10)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 1,23}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

$$n = 55,15$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin diatas, diperoleh jumlah sampel sebesar 55 sampel. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, diputuskan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebesar 55 pegawai Lapas Kelas I Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa mempedulikan tingkatan.

Teknik ini memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel.

D. Instrumen Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data dengan perilaku yang diamati (Sugiyono, 2008: 3). Semakin banyak sampel penelitian maka semakin tinggi tingkat kepercayaan terhadap interpretasi data lapangan. Adapun instrument pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Instrumen data primer

Instrumen data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang merupakan sumber utama penelitian, yaitu data yang berasal dari jawaban atau kuesioner yang diedarkan kepada anggota sampel terpilih.

Data primer dalam penelitian ini berasal dari jawaban para ASN yang ada di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar yang berkenaan dengan pengumpulan data Penerapan Zona Integritas WBK terhadap etika dan peningkatan pelayanan public.

2. Instrumen data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikeluarkan oleh organisasi yang bersangkutan dan pihak luar organisasi yang ada kaitannya dengan penelitian yaitu Penerapan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

E. Variabel Penelitian

Menurut Kerlinger variabel adalah konstruk atau suatusifat yang akan dipelajari. Variabel penelitian adalah suatuatribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

Variabel dalam penelitian ini dibedakan dalam duakategori utama, yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (variabel terikat). Dalam penelitian ini Zona Integritas yang merupakan variabel terikat sedangkan Etika Pegawai dan Pelayanan Publik merupakan variabel bebas. Operasional variabel penelitian dan pengukuran variabel dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.1
Variable penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Penerapan zona integritas	Akuntabilitas dan profesionalisme ASN	<ul style="list-style-type: none"> a. Profesionalisme ASN b. Transparansi dan Akuntabilitas pengelolaan ASN c. Ketaatan ASN terhadap pengelolaan ASN d. Efektifitas ASN
Etika pegawai	Tindakan dalam melaksanakan tugas yang sesuai SOP	<ul style="list-style-type: none"> a. Kontribusi terhadap instansi dan lingkungan kerja b. Tindakan dalam kerangka pelayanan public c. Dalam melaksanakan tugas harus sesuai SOP d. Dedikasi kepada masyarakat dalam hal pelayanan publik
Pelayanan public	Pengetahuan dan keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> a. Informasi persyaratan pelayanan public b. Pelayanan diberikan sesuai waktu operasional yang ditentukan c. Pengetahuan dan keterampilan petugas
Reformasi birokrasi	Pengukuran kinerja ASN	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan pegawai b. Pengukuran kinerja c. Penegakan disiplin d. Informasikepegawaian

F. Jenis dan Sumber Data

Data adalah catatan atas kumpulan fakta yang ada, merupakan hasil pengamatan suatu variabel yang bentuknya berupa angka, kata-kata atau citra. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperlukan sebagai data untuk memperoleh informasi yang akurat. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan penelitian, baik yang diperoleh dari pengamatan langsung maupun wawancara kepada informan.

Dengandemikian,

dalam memperoleh data primer dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya dan dikembangkan pada saat wawancara berlangsung. Data primer tersebut meliputi:

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah berupa data-data tertulis yang digunakan sebagai informasi pendukung dalam menganalisis data primer, bukan sebagai unit analisis utama dalam kegiatan analisis data.

Dalam data sekunder ini peneliti merujuk kepada yang berkaitan dengan pembangunan Zona Integritas menuju wilayah bebas dari korupsi pada Lembaga Masyarakat Kelas I Makassar. Data pendukung tersebut meliputi:

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu dengan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan ketiga teknik tersebut, akan tetapi yang lebih utama adalah teknik wawancara mendalam karena teknik ini dapat mengungkapkan makna yang tersembunyi dibalik suatu fenomena yang nampak.

Sedangkan, teknik observasi dan dokumentasi digunakan untuk membantu, memperkaya dan melengkapi data penelitian. Pengumpulan data yang tepat sangat penting dalam penelitian, karena data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha-usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Adapun teknik pengumpulan datanya, yaitu:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang memiliki ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan dokumentasi. Nasution dalam

Sugiyono (2015:226) mengungkapkan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Dengan teknik ini, peneliti menemukan dan mengumpulkan data terkait pembangunan Zona Integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar melalui bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.

Angket atau kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Kuesioner yang digunakan adalah model skala *likert*. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan dan responden harus menjawab dengan alternatif jawaban yang disediakan mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan skor dari 1 sampai 5. Berikut ini adalah kelima alternatif jawaban tersebut:

Tabel 3.2
Skor dan Alternatif Jawaban Kuesioner

Jawaban	Skor	Sumber :
Sangat Setuju (SS)	5	2. W awanca ra
Setuju (S)	4	
Kurang Setuju (KS)	3	
Tidak Setuju (TS)	2	
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	

Esterberg dalam Sugiyono (2015:231) mengemukakan bahwa wawancara adalah pertemuan 2 (dua) orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data primer dengan jalan mewawancarai sumber- sumber data dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pembangunan Zona Integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih

melayani pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan penelitian, baik yang diperoleh dari pengamatan langsung maupun wawancara kepadainforman.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik ini digunakan untuk menghimpun berbagai data sekunder yang memuat informasi tertentu yang bersumber dari dokumen-dokumen tertulis, seperti surat-menyurat, notulensi rapat, berita acara, maupun gambar yang berkaitan dengan pembangunan Zona Integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian dan dapat dijadikan bahan triangulasi untuk mengecek kesesuaian data.

H. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss 20. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh akan diukur dengan skala Likert (skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial) dengan skala 1-5, dimana dinilai dari “tidak efektif” sampai dengan “sangat efektif”. Sebelum kuesioner diberikan kepada responden, akan dilakukan uji instrument terlebih dahulu. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang *valid* dan *reliable*, maka instrument yang akan digunakan harus *valid* dan *reliable* (Sugiyono, 1999).

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif

Metode penelitian ini di dalamnya terdapat pengujian untuk kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan *Statistical Package for The Social Sciences (SPSS)* versi 20.0

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Imam Ghozali, 2009:19)

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data yang diperoleh melalui kuesioner. Valid didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji validitas ini memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasikan pada variabel-variabel yang telah ditetapkan. Apabila suatu pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut maka data tersebut disebut valid.

Untuk mengetahui tingkat validitas instrument penelitian, digunakan program SPSS 20. Output pada uji validitas yang diinterpretasikan adalah pada tabel Pearson correlation yang merupakan hasil korelasi dari skor pada item dengan skor total item-nya. Dengan sampel (n) = 55 dan $\alpha = 0.05$ sehingga r_{tabel} adalah sebesar 0,2666, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid bila memenuhi kriteria sebagai berikut.

- a. Dikatakan valid jika nilai Pearson correlation $> 0,2666$, $df = (\alpha, n-2)$
- b. Dikatakan tidak valid jika nilai Pearson correlation $< 0,2666$, $df = (\alpha, n-2)$

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dalam variable dan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable/handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot*, dan akan digunakan teknik uji *Cronbach's alpha*. Suatu instrument dapat dikatakan andal bila memiliki koefisien diatas 0.6 (Yarnest, 2004) dalam Wulandari (2007). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Ukuran reliabilitas dapat dilihat melalui *reliability statistics* pada detail *Cronbach alpha* dalam perhitungan menggunakan SPSS 17 diukur berdasarkan skala 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka instrumen dinyatakan semakin reliabel. Dalam penelitian ini, ketentuan untuk menetapkan tingkat reliabilitas didasarkan pada kondisi sebagai berikut.

- a. Reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0.60
 - b. Tidak reliabel jika nilai *Cronbach alpha* < 0.60
4. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi berarti terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006:95).

Untuk menguji asumsi multikolonieritas dapat digunakan nilai VIF dan *tolerance*. Dimana jika nilai VIF terletak disekitar 1 dan *tolerance* mendekati angka 1 maka terjadi multikolonieritas. Multikolonieritas terjadi jika nilai VIF dan *tolerance* lemah, yakni dibawah angka 0,5 (Ghozali, 2009:96).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

-
- a. Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 90%), maka hal ini indikasi adanya multikolonieritas.
 - b. Multikolonieritas yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas multikolonieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \textit{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF di atas 10.

Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat dia tolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* 0,10 sama dengan tingkat multikolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana sajakah yang saling berkorelasi (Ghozali, 2006:97).

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:125)..

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat grafik Normal P-P Plot dan titik-titik menyebar mengelilingi garis diagonal, maka pengujian ini bebas dari heteroskedastisitas dan sebaliknya jika titik-titik pada grafik tidak mengelilingi garis diagonal atau berada jauh dari garis-garis diagonal maka diindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Sedangkan pada *scatter plot*, jika pada grafik tersebut ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:100).

6. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, karena data diperoleh langsung dari pihak pertama melalui kuesioner. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi adalah nominal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009:147).

7. Uji Hipotesis

Penelitian dimaksudkan untuk melihat pengaruh Etika Pegawai dan Peningkatan Pelayanan Publik terhadap Penerapan Zona Integritas di suatu perusahaan / Pemerintahan sehingga digunakan metode regresi berganda. Setiap indikator yang terdapat dalam masing-masing variabel Independen. Karena dari variabel tersebut dapat diketahui pengaruhnya terhadap variabel dependen yang digunakan.

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuan sekaligus, yaitu meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada. Dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Penjelasan model diatas adalah sebagai berikut :

Y = Zona Integritas

b_1, \dots, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Etika Pegawai

X_2 = Pelayanan Publik

X_3 = Reformasi Birokrasi

a = Konstan

e = Error terms

Pengujian selanjutnya dalam menganalisis hasil regresi adalah uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji pengaruh simultan (uji F).

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau *R Squared* (R^2).

Koefisien determinasi juga menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat.

Melalui angka koefisien determinasi, kita dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas di dalam model persamaan regresi dapat menjelaskan variabel terikat dibandingkan dengan variabel lain diluar model.

Angka koefisien determinasi adalah di antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin mendekati angka 1, maka dapat dikatakan bahwa sebuah variabel bebas semakin besar kemampuannya dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Sebaliknya, semakin mendekati angka 0, maka dapat dikatakan bahwa sebuah variabel semakin kecil kemampuannya dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

9. Uji simultan (Uji F)

Uji simultan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $Sig. < \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, penerapan zona integritas secara berpengaruh terhadap etika pegawai dan pelayanan publik.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai probabilitas $Sig. > \alpha$ (0.05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel penerapan zona integritas secara tidak berpengaruh terhadap etika pegawai dan pelayanan publik.

10. Uji parsial (Uji t)

Pengetahuan tentang koefisien regresi atau uji parsial bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Uji parsial atau uji individu padanya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun penjabaran hipotesis

dalam uji parsial dapat dijelaskan di bawah ini.

- a. $H_0 : b_i = 0$: Penerapan Zona Integritas WBK tidak berpengaruh terhadap etika pegawai dan peningkatan pelayanan publik.

-
- b. $H_a : b_i \neq 0$: Penerapan Zona Integritas WBK berpengaruh terhadap etika pegawai dan peningkatan pelayanan public

Uji parsial ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 17 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya $< \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel Zona Integritas berpengaruh terhadap etika pegawai dan pelayanan publik.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya $> \alpha$ (0.05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel Zona Integritas tidak berpengaruh terhadap etika pegawai dan pelayanan public.

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Penjabaran hipotesis dari uji simultan dapat dijelaskan di bawah ini.

- a. $H_0 : b_i = 0$: Penerapan Zona Integritas secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap etika pegawai dan pelayanan publik.
- b. $H_a : b_i \neq 0$: Zona Integritas secara bersama - sama berpengaruh terhadap etika pegawai dan pelayanan publik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perkembangan Lapas Kelas I Makassar

Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan dimana termasuk dalam wilayah kerja Kantor Wilayah Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Sulawesi selatan yang bertugas memberikan perawatan dan pembinaan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP), baik yang bersifat teknis substantif maupun administratif. Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar pada mulanya berlokasi di jalan Ahmad Yani Makassar dan pada tahun 1975 akibat perluasan kotaakhirnya pindah ke lokasi yang baru yakni di jalan Sultan Alauddin no. 191 Makassar.

Kondisi bangunan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar secara umum masih memenuhi persyaratan. Dilihat dari segi keamanan, tembok bangunan kokoh, tembok keliling berikut pagar besi dan kawat berduri dalam kondisi baik, pos- pos pengamanan seperti pos atas masih dalam kondisi baik. Lapas kelas I Makassar dalam melaksanakan visi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yakni Terwujudnya warga binaan pemasyarakatan yang mandiri dengan didukung oleh petugas yang memiliki kompetensi tinggi yang mampu mewujudkan tertib Pemasyarakatan. Dengan diiringi Misi :

- a. Menegakkan hukum dan hak asasi manusia terhadap tahanan, narapidana, anak dan klien pemasyarakatan,
- b. Mengembangkan pengelolaan pemasyarakatan dan menerapkan standar pemasyarakatan berbasis IT,
- c. Meningkatkan patisipasi masyarakat,
- d. Mengembangkan profesionalisme dan budaya kerja yang bersih dan bermartabat.
- e. Melakukan pengkajian dan pengembangan penyelenggaraan pemasyarakatan

Pada awal berdirinya dan penggunaannya Lembaga Pemasyarakatan Klas IMakassar mempunyai sarana dan prasarana yang terdiri dari : 7 ruang kantor, 4blok hunian untuk warga binaan dan tahanan, 1 blok pengasingan dan 1 ruang peribadatan.Pada akhir Oktober 1983, Lembaga Pemasyarakatan Klas IMakassar telah memiliki sarana dan prasarana fisik yang memadai bagi pelaksanaan pembinaan narapidana, antara lain :

- a. Sarana perkantoran, yang terdiri dari dua unit masing-masing unit terdiri dari beberapa ruang kantor.
- b. Sarana perawatan, yang terdiri dari satu untuk balai pengobatan dan satu unit dapur.
- c. Sarana peribadatan, yang terdiri dari satu bangunan mesjid dan satu bangunan gereja.
- d. Sarana pendidikan, yang terdiri dari tiga ruang belajar dan ruang perpustakaan.
- e. Sarana kerja, yang terdiri dari satu aula bengkel kerja, tiga ruangan bengkel kerja, tanah pertanian yang terletak disamping kiri dan kanan tembok luar Lembaga Pemasyarakatan.
- f. Sarana olah raga, yang terdiri dari satu lapangan sepak bola, satu lapangan bulu tangkis, dua lapangan bola volley, dua lapangan sepak takraw dan dua meja tenis meja.
- g. Sarana sosial, terdiri dari tempat kunjungan keluarga, aula pertemuan, dan ruang konsultasi/interview.
- h. Sarana transportasi, terdiri dari empat mobil dinas.

Selanjutnya pada tahun 1999 Lembaga Pemasyarakatan KlasI Makakssar mengalami musibah kebakaran dan menghancurkan hampir seluruh bangunan yang ada. Dan pada tahun 2000 Lembaga Pemasyarakatan Klas I Makassar melaksanakan proyek rehabilitasi phisik.

Hingga akhirnya pada saat ini bangunan Lembaga Pemasyarakatan KlasI Makassar dengan prototype bangunan Lapas standar yaitu Blok hunian yang terdiri dari 9 blok bertingkat, disebelah kiri dan kanan atau depannya terdapat lapangan sepak bola/volley dan bisa juga digunakan untuk tempat senam serta lapangan upacara. Bagian belakang membentang bangunan untuk bengkel kegiatan kerja dan gudang hasil produksi, dibagian

depan membentang bangunan kantor tidak bertingkat yang ditepi-tepinya terdapat pintu gerbang (Portir) serta pertamanan di antara ruang–ruang perkantoran yang berhadapan.

2. VisiMisi Dan Nilai LembagaPemasayarakatan Klas I Makassar

VISI :

Terwujudnya Lembaga Pemasayarakatan Klas I Makassar yang *unggul dalam Pembinaan, Prima dalam pelayanan dan tangguh dalam Pengamanan.*

MISI :

Meningkatkan pelayanan serta tercapainya suasana aman dan tertib menuju tercapainya warga binaan yang mandiri dan berakhlak mulia, berguna bagi keluarga, bangsa dan Negara.

Nilai :

Adapun nilai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah:

Profesional

Aparat Kementerian Hukum dan HAM adalah aparat yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui penguasaan bidang tugasnya, menjunjung tinggi etika dan integritas profesi.

Akuntabel.

Setiap kegiatan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku.

Sinergi

Komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat dan berkualitas.

Transparan

Kementerian Hukum dan HAM menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai.

Inovatif

Kementerian Hukum dan HAM mendukung kreativitas dan mengembangkan inisiatif untuk selalu melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya

3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.01-PR.07.03 Tahun 1985 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan, Adapun Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dijelaskan sebagai berikut :

Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan dan rumah tangga LAPAS. Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- a. Sub. Bag Kepegawaian yang menjalankan tugas untuk mengurus tentang kepegawaian
- b. Sub. Bag Keuangan yang menjalankan tugas mengelola dan pemasukan dan pengeluaran keuangan LAPAS
- c. Sub. Bag Umum yang berfungsi untuk mengurus surat- persuratan, perlengkapan dan rumah negara, mobil dinas negara, menginventarisir Barang Milik Negara, dan rumah tangga Lapas Makassar.

Bidang Adm. Keamanan dan Ketertiban

Pada Bagian ini bertanggung jawab pada Keamanan dan Ketertiban Lapas Makassar, bidang ini terdiri dari:

- a. Seksi Keamanan bertugas untuk menjaga keamanan di Lapas
- b. Seksi Pelaporan dan Tata Tertib bertugas untuk menjaga ketertiban dilapas dan berkoordinasi dengan petugas jaga

Bidang Pembinaan Narapidana

Bidang Pembinaan Narapidana mempunyai fungsi untuk memberikan bimbingan kepada Warga Binaan Pemasyarakatan dan Anak Didik Pemasyarakatan. Bidang Bimbingan Kemasyarakatan terdiri dari 3 Seksi, yaitu:

- a. Seksi Registrasi

Seksi Registrasi mempunyai Fungsi melakukan pencatatan penghuni masuk dan keluar, mencatat remisi, membuat statistik serta dokumentasi sidik jari narapidana/ Anak didik, dan melaksanakan tugas sesuai prosedur.

- b. Seksi BimKeMas

Seksi BimKeMas bertugas untuk melaksanakan bimbingan rohani bagi seluruh Warga Binaan Pemasyarakatan, memproses usulan asimilasi, PB, CB, CMB, CMK Warga Binaan, Menyelenggarakan Pendidikan Bagi Anak didik Pemasyarakatan.

- c. Seksi Perawatan

Seksi Perawatan memberikan pelayanan kesehatan baik kesehatan umum maupun kesehatan gigi bagi WBP yang ada didalam Lapas baik tahanan dan Narapidana, memberikan penyuluhan kesehatan kepada WBP terkait masalah kebersihan perorangan maupun lingkungan, memberikan penyuluhan mengenai kesehatan gigi dan mulut kepada seluruh WBP, memberikan layanan perawatan bagi Yang membutuhkan(Rawat Inap).

Bidang Kegiatan Kerja (GIATJA)

Bidang ini bertugas dan berfungsi dalam kegiatan kerja yang bermanfaat bagi Warga Binaan agar dalam menjalani sisa pidananya memiliki keterampilan yang bermanfaat. Bidang ini terdiri dari 3 seksi:

a. Seksi Bimbingan Kerja (BIMKER)

Seksi Bimbingan Kerja Bertugas melaksanakan pembimbingan kemandirian kepada WBP sesuai minat dan bakat, melaksanakan pengawasan kepada WBP yang bekerja di unit-unit pembinaan kemandirian kepada WBP.

b. Seksi Sarana Kerja

Seksi Sarana Kerja Bertugas melaksanakan perawatan sarana dan prasarana pembinaan kemandirian, menyiapkan sarana dan prasarana pembinaan kemandirian, mencatat keluar masuknya sarana dan prasarana pembinaan kemandirian, menyiapkan kebutuhan sarana prasarana terkait kegiatan kemandirian di Lapas

c. Seksi Pengelolaan Hasil Kerja

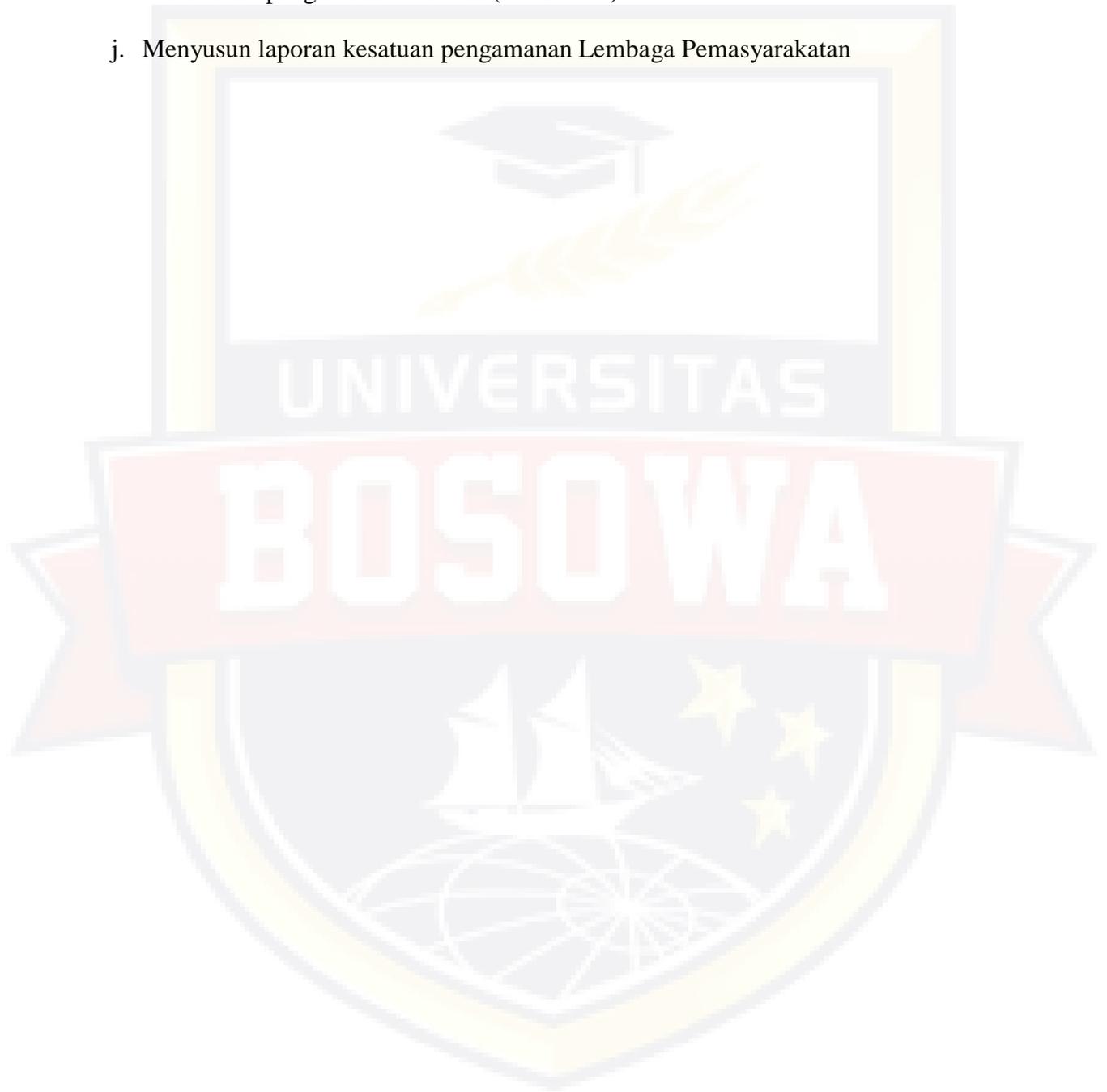
Berkoordinasi dengan mitra- mitra usaha yang ada diluar terkait hasil pembinaan kemandirian, mencatat hasil pembinaan kemandirian, menyurvei kebutuhan pasaran diluar terkait kegiatan kemandirian apa saja yang bisa dimanfaatkan untuk kegiatan kemandirian .

Bidang KPLP

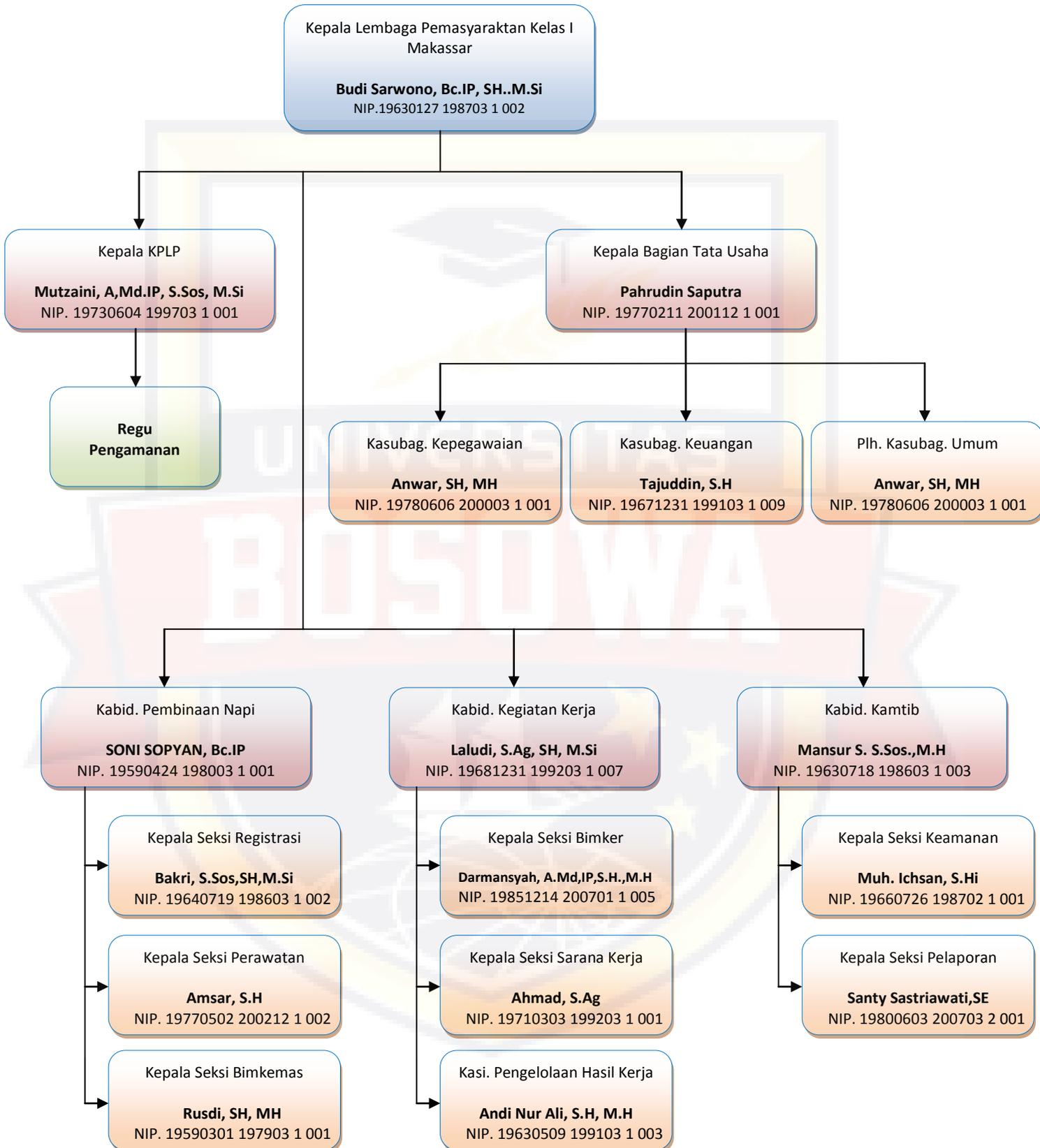
Bidang KPLP memiliki beberapa tugas dan fungsi:

- a. Menyusun rencana kerja Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan
- b. Mengawasi Pelaksanaan Tugas Pengamanan dan mengawasi Narapidana/ Anak didik
- c. Mengkoordinasikan Pemeliharaan Keamanan dan ketertiban Lembaga Pemasyarakatan
- d. Mengawasi penerimaan, penempatan dan pengeluaran Narapidana
- e. Melakukan Pemeriksaan pelanggaran keamanan dan ketertiban

-
- f. Menyusun laporan harian dan berita acara pelaksanaan keamanan
 - g. Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai bawahan
 - h. Melakukan bimbingan pegawai bawahan
 - i. Melakukan pengawasan Melekat (WASKAT)
 - j. Menyusun laporan kesatuan pengamanan Lembaga Pemasarakatan



STRUKTUR ORGANISASI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR



B. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pengunjung Lembaga Pemasyarakatan kelas I Makassar. Penelitian ini menyebar 55 koesioner, yang semuanya dijadikan data penelitian. Tingkat pengambilan 100% dikarenakan semua koesioner dikembalikan kepada peneliti. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

1. Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, tabel dibawah ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 55 orang karena penelitian ini meneliti tentang etika dan sikap pelayanan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar kepada masyarakat.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	26	21 %
2	Perempuan	97	79 %
	Total	123	100 %

Sumber : Data media centre Lapas Makassar tahun 2019

Dari tabel mengindikasikan bahwa pengunjung perempuan yang menjadi sampel terbanyak dalam penelitian ini.

2. Umur

Berdasarkan usia responden, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 31-50 tahun yaitu sebanyak 57% responden, dilanjutkan umur antara 15-31 tahun yaitu sebanyak 28% responden.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	15- 31 tahun	35	28 %
2	31 – 50 tahun	70	57 %
3	Diatas 50 tahun	18	15 %
Total			100 %

Sumber : Data media centre Lapas Makassar Tahun 2019

Dari tabel memperlihatkan yang mendominasi sampel dalam penelitian ini adalah pengunjung yang berumur 31-50 tahun sebesar 57% dan 28 % sampel yang berusia 15-31 tahun serta pengunjung yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 15 %.

3. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini tingkat pendidikan paling tinggi yaitu SMA sebanyak 72 responden, pendidikan SI sebanyak 43 responden dan S2 sebanyak 6 responden.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	72	59 %
2	STRATA 1	43	35 %
3	STRATA 2 / Magister	8	6 %
Total		100	100 %

Sumber : Data media centre Lapas Makassar Tahun 2019

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Sebelum membahas pembuktian hipotesis secara deskriptif akan dijelaskan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1 Etika pegawai

Tabel 4.4**Presepsi Responden Terhadap Variabel etika pegawai**

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Etika memberikan kontribusi terhadap intansi dan lingkungan kerja	18	35	2	-	-	
2	keteladanan mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan pribadi seseorang	11	37	6	1	-	
3	meningkatnya disiplin SDM di lingkungan Lapas Kelas I Makassar	9	37	9	-	-	

4	Atas kepercayaan yang diberikan publik kepada instansi, maka sebagai ASN harus menunjukkan dedikasi kepada publik untuk mencapai profesionalisme.	27	26	2	-	-
5	Kepercayaan publik yang tinggi dapat diperoleh apabila sebagai ASN selalu mengutamakan kepentingan publik dan bekerja penuh integritas.	31	11	3	-	-
6	Masing-masing karyawan memiliki tingkat keahlian kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan anda	22	29	3	-	1
7	Masing-masing karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan	22	15	7	1	-
8	Setiap karyawan memiliki tingkah laku yang baik dalam bekerja	36	18	1	-	-
9	Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain	35	15	4	1	-

2 Pelayanan public

Tabel 4.5

Presepsi Responden Terhadap Variabel pelayanan publik							
No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Informasi tentang persyaratan pelayanan dapat diperoleh dengan mudah	17	32	4	2	-	
2	Persyaratan pelayanan wajar dan sesuai dengan keperluan	11	27	13	4	-	
3	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan waktu operasional yang ditetapkan	35	19	1	-	-	
4	Petugas pelayanan memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang memadai	33	18	3	1	-	
5	Petugas pelayanan memberikan solusi kepada pengguna apabila ada permasalahan	17	33	4	-	1	
6	Petugas cepat dalam melayani	23	28	3	1	-	
7	ASN berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen profesionalisme	32	18	5	-	-	

8	Dalam melaksanakan tugasnya, tanggung jawab seorang ASN tidak hanya memenuhi kebutuhan Pengunjung, namun ASN harus mengikuti SOP yang belandaskan pada kepentingan publik.	26	26	3	-	-
9	Penggunaan Teknologi Informasi dalam pelayanan kepada masyarakat yang bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam menerima layanan	27	26	2	-	-

3 Reformasi birokrasi

Tabel 4.6

Presepsi Responden Terhadap Variabel reformasi birokrasi

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Bagaimana pendapat anda tentang pengembangan pegawai berbasis kompetensi	12	28	11	4	-	
2	Bagaimana pendapat anda tentang pengukuran kinerja pegawai	15	32	7	1	-	
3	Bagaimana pendapat anda tentang pola mutasi internal	32	22	1	-	-	
4	Bagaimana pendapat anda tentang penegakan disiplin	31	18	6	-	-	
5	Bagaimana pendapat	18	36	-	1	-	

	anda tentang system informasi kepegawaian						
6	Bagaimana pendapat anda tentang transparansi public menuju ZI WBK	36	15	3	1	-	
7	Sistem informasi di Lapas Makassar telah mendukung penyediaan data dan informasi yang akurat dan dapat diandalkan oleh masyarakat	26	26	2	-	1	
8	kesesuaian Produk pelayanan antara yang tercantum dalam Standar pelayanan dengan hasil yang diberikan	28	24	3	-	-	
9	kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya	31	21	3	-	-	
4	Zona integritas						

Tabel 4.7

Presepsi Responden Terhadap Variabel zona integritas

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Bagaimana pendapat anda tentang meningkatnya profesionalisme SDM aparatur menuju ZI WBK	17	34	2	2	-	
2	Bagaimana pendapat anda tentang taransparansi dan	8	32	12	3	-	

	akuntabilitas pengelolaan SDM menuju ZI WBK					
3	Bagaimana pendapat anda tentang meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM menuju ZI WBK	26	26	2	1	-
4	Bagaimana pendapat anda tentang efektivitas manajemen SDM menuju ZI WBK	28	22	4	1	-
5	ASN harus menerima setiap penugasan yang diberikan pimpinan, meskipun tidak sesuai dengan kecakapan profesionalnya.	13	35	6	-	1
6	ASN berhak mengeluarkan pendapat mengenai laporan mengenai pelayanan publik	24	24	4	3	-
7	ASN tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya.	18	26	8	3	-
8	ASN harus bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada	28	26	1	-	-
9	ASN harus taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi	30	19	6	-	-

D. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data yang diperoleh dari lapangan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran data atau distribusi data berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak dan distribusi frekuensi.

Angka yang disajikan, setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistika deskriptif, menggambarkan nilai rata-rata, modus, median simpangan baku, varians dan distribusi frekuensi yang disertai grafik.

Berdasarkan banyaknya variabel dan mengacu pada masalah-masalah penelitian, maka data dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu : Etika Pegawai (X1), Pelayanan Publik (X2), Reformasi Birokrasi (X3) dan Kebijakan Zona Integritas (Y).

Tabel 4.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
PELAYANA (Y)	38.98	2.871	55
INTEGRITAS (X1)	38.1091	2.81972	55
REFORMASI BIROKRASI (X2)	39.3818	2.82509	55
ETIKA (X3)	39.0000	2.26078	55

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa jumlah responden (N) yang valid dapat di proses lebih lanjut sebanyak 55 responden. Nilai minimum menunjukkan nilai akumulasi paling rendah dari masing-masing jawaban responden pada setiap variabel, sedangkan nilai maksimum menunjukkan nilai akumulasi tertingginya. *Mean* (nilai rata-rata) menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan jawaban pada setiap elemen variabel, dan standard deviasi pada penelitian ini digunakan untuk

menilai tingkat disperse atau persebaran rata-rata atas jawaban dari keseluruhan responden.

Berdasarkan hasil pengolahan Statistik Deskriptif SPSS 20.0 dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata Independensi sebesar 38,98 dengan standard deviasi 2,871 sedangkan nilai rata-rata integritas sebesar 38,1091 dengan standar deviasi 2,81972. Dan pada variabel Reformasi Birokrasi menunjukkan nilai rata-rata 39,3818 dengan standard deviasi 2,82509.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kebenaran dan kemampuan indikator dalam mengukur variable, untuk degree of freedom (df) = $N-2$ dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Dalam kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0,05$ dengan $T_{tabel} 0,3061$ jika T_{hitung} (untuk tiap butir pertanyaan) dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation

a) Variabel Etika Pegawai (X1)

Berdasarkan instrumen penelitian tentang etika pegawai Lapas Kelas I Makassar yang telah disebarkan pada 55 responden, yang kemudian dianalisa dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8

Uji Validitasi Etika Pegawai (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.235	.266*	-	-	.140	.072	.030	.048	.337
	Sig. (2-tailed)		.085	.050	.070	.181	.309	.602	.826	.730	.012
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.235	1	.455**	.143	.099	.038	.114	.106	-	.550**
	Sig. (2-tailed)	.085		.000	.299	.472	.781	.408	.440	.736	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.266*	.455**	1	.468**	-	.005	.011	.089	.039	.564**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000		.000	.848	.971	.936	.518	.775	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	-.246	.143	.468**	1	.015	-	.044	.106	.053	.376**
	Sig. (2-tailed)	.070	.299	.000		.916	.712	.751	.440	.700	.005
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	-.183	.099	-.026	.015	1	-	-	.097	.122	.262
	Sig. (2-tailed)	.181	.472	.848	.916		.645	.948	.479	.373	.053
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.140	.038	.005	-	-	1	.404**	.089	-	.444**
	Sig. (2-tailed)	.309	.781	.971	.712	.645		.002	.519	.979	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	.072	.114	.011	.044	-	.404**	1	-	.008	.468**
	Sig. (2-tailed)	.602	.408	.936	.751	.948	.002		.774	.953	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	.030	.106	.089	.106	.097	.089	-	1	.809**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.826	.440	.518	.440	.479	.519	.774		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	.048	-.046	.039	.053	.122	-	.008	.809**	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.730	.736	.775	.700	.373	.979	.953	.000		.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.337*	.550**	.564**	.376**	.262	.444**	.468**	.511**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.005	.053	.001	.000	.000	.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Uji validitasi digunakan untuk mengetahui apakah butir itemkuesioner valid atau tidak . Jika nilai rhitung $> r$ tabel atau signifikansi $< 0,05$ butir item valid.

Jika nilai r hitung $< r$ tabel atau signifikansi $> 0,05$ butir itemtidak valid.

r tabel untuk jumlah responden 37 diketahui 0,325 (tabel r *productmoment*) contoh untuk kuesioner gaya kepemimpinan kepala madrasah butiritem no. 13 diketahui r hitung $> r$ tabel ($0,475 > 0,325$) atau signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga butir item nomor 13 valid, begitu seterusnya.

b) Variabel Pelayanan Publik (X2)

Berdasarkan instrumen penelitian tentang pelayanan publik yang telah disebarakan pada 55 responden, yang kemudian dianalisa dengan menggunakan program *Statistical Product and ServiceSolution (SPSS)* maka diperoleh data sebagai berikut :

Pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan dalam penyelenggaraan pelayanan publik diperlukan sebuah kebijakan yang mengatur tentang pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pihak penyelenggara pelayanan publik maupun masyarakat. paratur penyelenggara harus merasa memiliki kewajiban hukum untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sedangkan masyarakat merasa apa yang harus dilakukan oleh aparatur Negara tersebut merupakan hak

Tabel 4.9
Uji Validitasi Pelayanan Publik (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	-.049	-.174	-.271*	.006	.122	-.143	-.015	.313*	.205
	Sig. (2-tailed)		.722	.203	.046	.967	.375	.296	.912	.020	.133
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	-.049	1	.485**	.285*	.012	-.054	.137	.281*	-.137	.447**
	Sig. (2-tailed)	.722		.000	.035	.930	.694	.319	.038	.320	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	-.174	.485**	1	.848**	-.001	.077	.432**	.224	.012	.650**
	Sig. (2-tailed)	.203	.000		.000	.994	.578	.001	.100	.928	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	-.271*	.285*	.848**	1	-.060	-.004	.604**	.207	.057	.604**
	Sig. (2-tailed)	.046	.035	.000		.662	.979	.000	.130	.682	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.006	.012	-.001	-.060	1	.142	-.183	-.015	-.008	.172
	Sig. (2-tailed)	.967	.930	.994	.662		.302	.180	.915	.955	.209
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.122	-.054	.077	-.004	.142	1	.153	.398**	.411**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.375	.694	.578	.979	.302		.265	.003	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	-.143	.137	.432**	.604**	-.183	.153	1	.271*	.222	.590**
	Sig. (2-tailed)	.296	.319	.001	.000	.180	.265		.046	.103	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	-.015	.281*	.224	.207	-.015	.398**	.271*	1	.522**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.912	.038	.100	.130	.915	.003	.046		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.313*	-.137	.012	.057	-.008	.411**	.222	.522**	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.020	.320	.928	.682	.955	.002	.103	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.205	.447**	.650**	.604**	.172	.516**	.590**	.646**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.133	.001	.000	.000	.209	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

r tabel untuk jumlah responden 55 diketahui 0,325 (tabel *r productmoment*) contoh untuk kuesioner pelayanan publik butiritem no. 9 diketahui r hitung > r tabel (0,486 > 0,325), sehingga butir itemnomor 9 valid, begitu seterusnya

c) Variabel Reformasi Birokrasi (X3)

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business proses) dan sumber daya manusia aparatur.

Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat.

Berdasarkan instrumen penelitian tentang reformasi birokrasi yang telah disebarkan pada 55 responden, yang kemudiandianalisa dengan menggunakan program *Statistical Product and ServiceSolution (SPSS)* maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Validitasi Reformasi Birokrasi (X3)

		Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.063	.120	.044	-	.535**	-	-	-	.307*
	Sig. (2-tailed)		.647	.381	.749	.187	.000	.345	.568	.224	.022
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.063	1	-.052	.085	.122	-.035	.332*	.291*	.017	.501**
	Sig. (2-tailed)	.647		.708	.535	.375	.798	.013	.031	.900	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.120	-	1	.000	.106	.218	.086	.061	-	.397**
	Sig. (2-tailed)	.381	.708		1.000	.441	.111	.532	.656	.745	.003
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.044	.085	.000	1	.336*	-.188	-	.006	.354*	.387**
	Sig. (2-tailed)	.749	.535	1.000		.012	.170	.357	.967	.008	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	-.181	.122	.106	.336*	1	-.089	.016	.011	.053	.366**
	Sig. (2-tailed)	.187	.375	.441	.012		.518	.909	.938	.702	.006
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	.535**	-	.218	-	-	1	.007	-	-	.333*
	Sig. (2-tailed)	.000	.798	.111	.170	.518		.957	.446	.098	.013
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.7	Pearson Correlation	-.130	.332*	.086	-	.016	.007	1	.273*	.075	.473**
	Sig. (2-tailed)	.345	.013	.532	.357	.909	.957		.044	.589	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.8	Pearson Correlation	-.079	.291*	.061	.006	.011	-.105	.273*	1	.275*	.455**
	Sig. (2-tailed)	.568	.031	.656	.967	.938	.446	.044		.043	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.9	Pearson Correlation	-.167	.017	-.045	.354*	.053	-.226	.075	.275*	1	.389**
	Sig. (2-tailed)	.224	.900	.745	.008	.702	.098	.589	.043		.003
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.307*	.501*	.397**	.387*	.366*	.333*	.473*	.455*	.389*	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.003	.004	.006	.013	.000	.000	.003	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

d) Variabel Zona Integritas (Y)

Integritas merupakan salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seseorang. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Integritas itu sendiri berasal dari kata Latin “integer”, yang berarti: Sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral.

Integritas berarti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran. Seseorang yang memiliki integritas pribadi akan tampil penuh percaya diri, anggun, tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang sifatnya hanya untuk kesenangan sesaat. Siswa yang memiliki integritas lebih berhasil ketika menjadi seorang pemimpin, baik pemimpin formal maupun pemimpin nonformal.

Berdasarkan instrumen penelitian tentang zona integritas yang telah disebarkan pada 55 responden, yang kemudiandianalisa dengan menggunakan program *Statistical Product and ServiceSolution (SPSS)* maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Validitasi Zona Integritas (Y)

		Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.390**	.218	-.059	-.023	.390**	.179	.183	.268*	.607**
	Sig. (2-tailed)		.003	.109	.667	.868	.003	.190	.180	.048	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.2	Pearson Correlation	.390**	1	.217	.003	.055	.207	.063	-.214	.098	.482**
	Sig. (2-tailed)	.003		.112	.983	.688	.130	.646	.117	.476	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.3	Pearson Correlation	.218	.217	1	.595**	.137	.099	.122	.222	.280*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.109	.112		.000	.318	.474	.373	.103	.039	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.4	Pearson Correlation	-.059	.003	.595*	1	.071	.034	-.030	.013	.294*	.416**
	Sig. (2-tailed)	.667	.983	.000		.607	.808	.827	.925	.029	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.5	Pearson Correlation	-.023	.055	.137	.071	1	.066	-.035	-.008	.020	.314*
	Sig. (2-tailed)	.868	.688	.318	.607		.631	.799	.955	.883	.019
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.6	Pearson Correlation	.390**	.207	.099	.034	.066	1	.258	.114	.185	.553**
	Sig. (2-tailed)	.003	.130	.474	.808	.631		.058	.406	.176	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.7	Pearson Correlation	.179	.063	.122	-.030	-.035	.258	1	.313*	.133	.452**
	Sig. (2-tailed)	.190	.646	.373	.827	.799	.058		.020	.332	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.8	Pearson Correlation	.183	-.214	.222	.013	-.008	.114	.313*	1	.138	.360**
	Sig. (2-tailed)	.180	.117	.103	.925	.955	.406	.020		.316	.007
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.9	Pearson Correlation	.268*	.098	.280*	.294*	.020	.185	.133	.138	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.048	.476	.039	.029	.883	.176	.332	.316		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.607**	.482**	.632*	.416**	.314*	.553**	.452**	.360**	.524*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.019	.000	.001	.007	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi product moment (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$), maka instrument dianggap valid. Sebaliknya jika r_h lebih kecil dari r_t ($r_h < r_t$), maka butir instrumen dianggap tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian. Adapun hasil uji validitas instrumen terdiri dari :

- a. Variabel etika pegawai Lembaga Pemasyarakatan dengan 9 butir pernyataan. Dari analisis tersebut seluruh butir instrumen dinyatakan valid.
- b. Variabel kemampuan peningkatan pelayanan publik dengan 9 butir Pernyataan. Dari analisis tersebut seluruh butir instrumen dinyatakan Valid
- c. Variabel reformasi birokrasi dengan 9 butir pernyataan. Dari analisis tersebut seluruh butir dinyatakan valid.
- d. Variabel zona integritas dengan 9 butir pernyataan. Dari analisis tersebut seluruh butir dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* berada diatas 0,6. Table 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

TABEL 4.12
UJI RELIABILITAS

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.2000	.67769	55
X1.2	3.7636	.76893	55
X1.3	4.4182	.65802	55
X1.4	4.4000	.70972	55
X1.5	4.0727	.71633	55
X1.6	4.2545	.82143	55
X1.7	4.0727	.83565	55
X1.8	4.4909	.53998	55
X1.9	4.4364	.68755	55

TABEL 4.13
UJI RELIABILITAS

Inter-Item Correlation Matrix									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	1.000	.235	.266	-.246	-.183	.140	.072	.030	.048
X1.2	.235	1.000	.455	.143	.099	.038	.114	.106	-.046
X1.3	.266	.455	1.000	.468	-.026	.005	.011	.089	.039
X1.4	-.246	.143	.468	1.000	.015	-.051	.044	.106	.053
X1.5	-.183	.099	-.026	.015	1.000	-.064	-.009	.097	.122
X1.6	.140	.038	.005	-.051	-.064	1.000	.404	.089	-.004
X1.7	.072	.114	.011	.044	-.009	.404	1.000	-.040	.008
X1.8	.030	.106	.089	.106	.097	.089	-.040	1.000	.809
X1.9	.048	-.046	.039	.053	.122	-.004	.008	.809	1.000

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan pada responden dan dianalisis dengan menggunakan Alpha Cronbach. Cara ini dipilih karena dianggap sesuai dengan instrumen yang disusun. Instrumen disusun dengan menggalipengalaman dan penilaian responden sehingga seluruh butir dianggap mengukur konsep yang sama. Jika nilai cronbach alpha > 0,06 maka kuesioner reliabel, sedangkan nilai cronbach alpha < 0,06 maka kuesioner tidak reliabel. Adapun hasil Koefisien reliabilitas masing-masing variable adalah sebagai berikut :

-
- a. Variabel etika pegawai memiliki besaran koefisien reliabilitas sebesar $r_h = 0,817 > 0,60$ sehingga kuesioner etika pegawai Lapas Makassar reliabel.
 - b. Variabel kemampuan peningkatan pelayanan publik memiliki besaran koefisien reliabilitas sebesar $r_h = 0,9,13 > 0,60$ sehingga kuesioner peningkatan pelayanan publik di Lembaga Pemasyarakatan reliabel.
 - c. Variabel reformasi birokrasi memiliki besaran koefisien reliabilitas sebesar $r_h = 0,931 > 0,60$ sehingga kuesioner reformasi birokrasi reliabel.
 - d. Variabel zona integritas memiliki besaran koefisien reliabilitas sebesar $r_h = 0,931 > 0,60$ sehingga kuesioner zona integritas reliabel.

4. Uji Multikolinieritas

Dalam situasi terjadi multikolinieritas dalam sebuah model regresi berganda, maka nilai koefisien beta dari sebuah variabel bebas atau variabel predictor dapat berubah secara dramatis apabila ada penambahan atau pengurangan variabel bebas di dalam model. Oleh karena itu, multikolinieritas tidak mengurangi kekuatan prediksi secara simultan, namun mempengaruhi nilai prediksi dari sebuah variabel bebas. Nilai prediksi sebuah variabel bebas disini adalah koefisien beta. Oleh karena itu, sering kali kita bisa mendeteksi adanya multikolinieritas dengan adanya nilai standar error yang besar dari sebuah variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi multikolinieritas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya.

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi

multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil uji multikolinieritas dari variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
UJI Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.115	9.796		2.666	.010		
1 INTEGRITAS (X1)	.254	.139	.249	1.830	.073	.983	1.018
REFORMASI	.104	.137	.103	.761	.450	.999	1.001
1 BIROKRASI (X2)							
ETIKA (X3)	-.023	.173	-.018	-.136	.893	.982	1.018

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak ada satu pun dari variabel yang mempunyai nilai tolerance lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10.

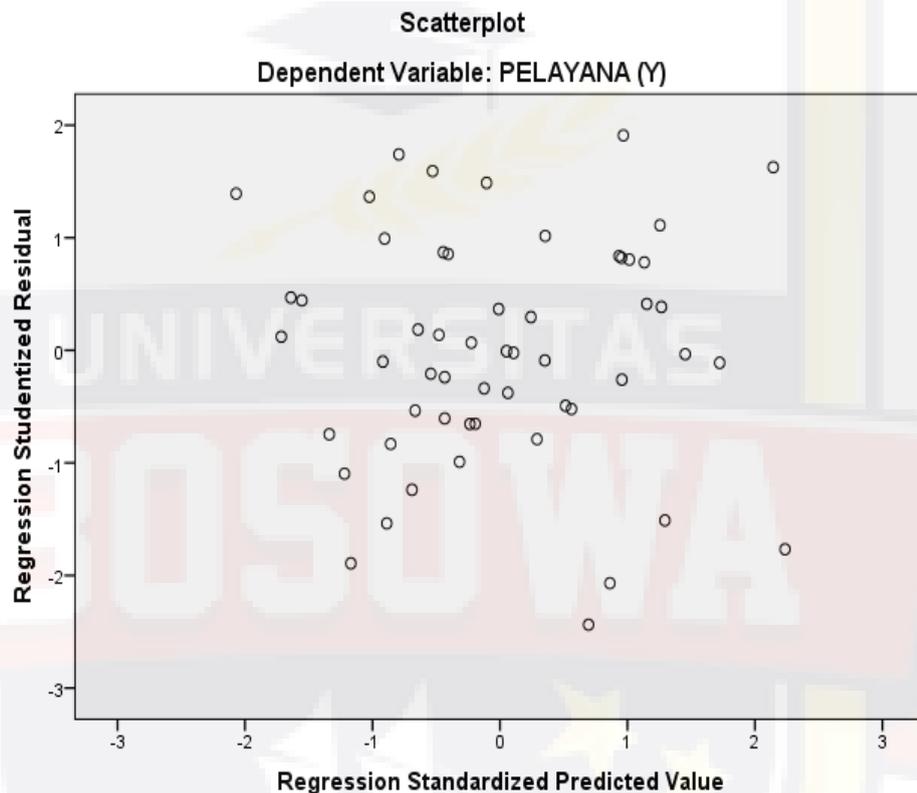
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinieritas.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika variabel berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

GAMBAR 4.1
Uji Heteroskedastisitas



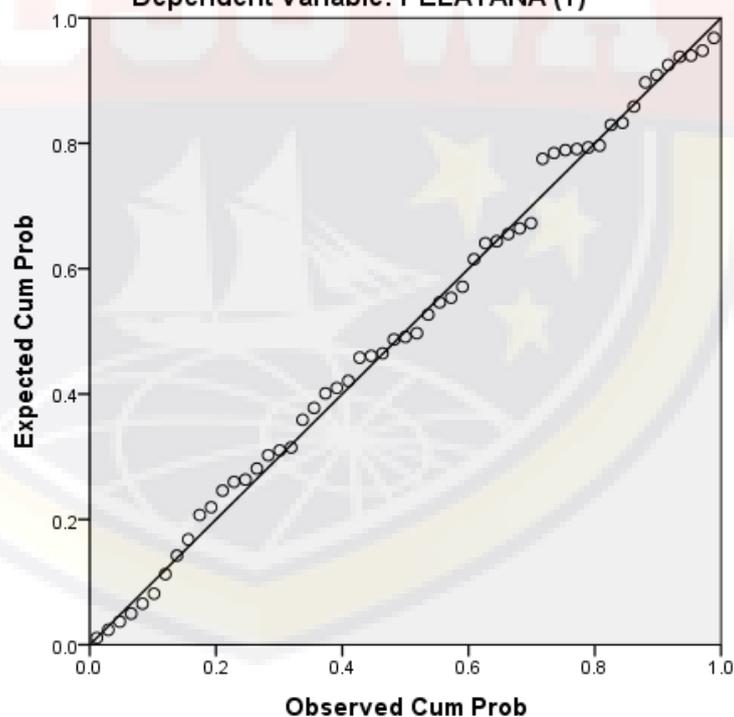
Berdasarkan gambar 4.1, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi efektivitas Zona Integritas berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi.

6. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

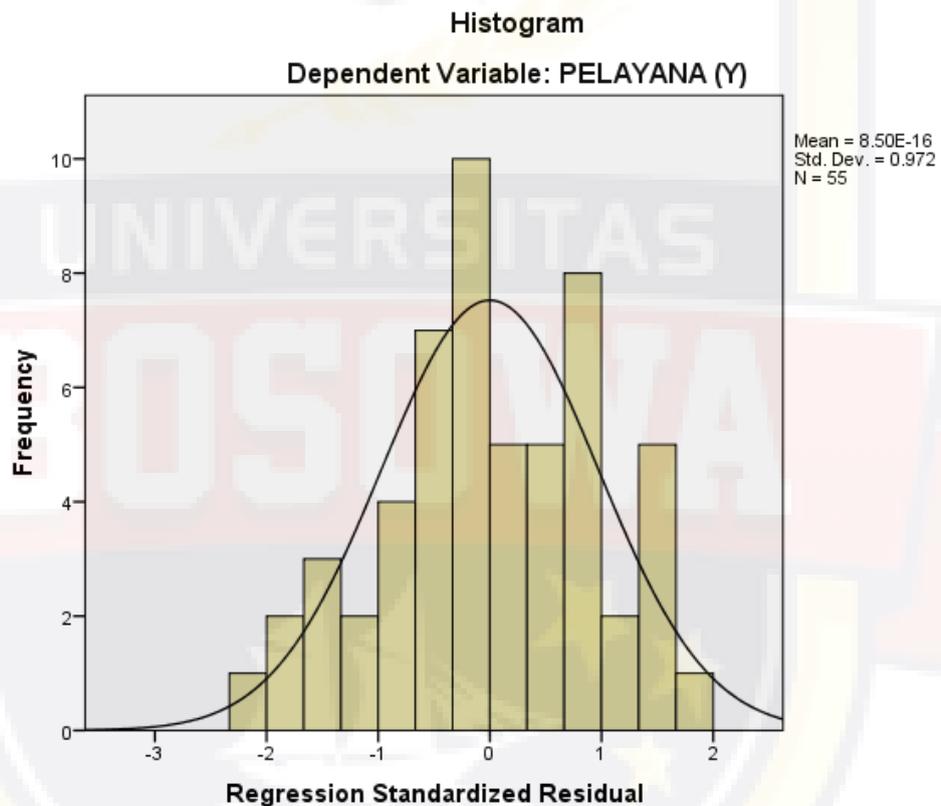
Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistic data yang banyaknya lebih dari 30 angka maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal.

GAMBAR 4.2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan grafik P.Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: PELAYANA (Y)



Hasil uji normalitas berdasarkan output histogram disajikan pada gambar memperlihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

GAMBAR 4.3
Hasil Uji Normalitas Menggunakan grafik Histogram



Gambar 4.2 dan 4.3 memperlihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variable independen (X) dengan variabel dependen (Y). Metode ini juga dapat digunakan sebagai ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik dan buruknya suatu variable (X) terhadap turunnya tingkat variabel (Y), begitu juga sebaliknya. Berikut adalah table hasil pengujian regresi berganda:

TABEL 4.15
UJI Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.115	9.796		2.666	.010		
1 ETIKA (X1)	.254	.139	.249	1.830	.073	.983	1.018
PELAYANAN (X2)	.104	.137	.103	.761	.450	.999	1.001
REFORMASI BIROKRASI (X3)	-.023	.173	-.018	-.136	.893	.982	1.018

a. Dependent Variable: INTEGRITAS (Y)

Tabel 4. 15 Menunjukkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 26,115 dengan t hitung sebesar 2,666 dan nilai signifikansi sebesar 0,10. Koefisien etika adalah sebesar 0,254 dengan tingkat signifikansi 0,073. Koefisien Pelayanan Publik adalah sebesar 0,104 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,450. Dan Koefisien Reformasi Birokrasi adalah sebesar 0,023 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan dalam regresi, variabel Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Zona Integritas. Hal ini berarti menerima

Ho1Ho2 dan Hoa3. sehingga dapat dikatakan variabel Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi berpengaruh terhadap Zona Integritas

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 , X_2 dan X_3 bersama-sama dibanding dengan variasi total Y. Jika r^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat. Semakin besar n (ukuran sampel) maka nilai R^2 cenderung makin kecil. Sebaliknya dalam data runtun waktu (*time series*), dimana penelitian hubungan dari beberapa variabel pada satu unit analisis, pada beberapa tahun, maka R^2 akan cenderung besar. Hal ini disebabkan variasi data yang relatif kecil pada data runtun waktu yang terdiri dari satu unit analisis saja. Adapun rumus untuk mengukur R^2 adalah sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui nilai (R^2) sebagaimana hasil perhitungan *SPSS for windows* berikut ini :

TABEL 4.16
UJI Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.267 ^a	.071	.016	2.847	1.658

a. Predictors: (Constant), ETIKA (X1), PELAYANAN PUBLIC (X2), BIROKRASI (X3)

b. Dependent Variable: INTEGRITAS (Y)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi

variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji R^2 memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,71 bila ditulis dalam bentuk prosentase 71%. Angka tersebut menjelaskan bahwa determinasi atau sumbangan variabel etika pegawai dan peningkatan pelayanan publik terhadap zona integritas wilayah bebas korupsi sebesar 71%. Artinya sumbangan faktor-faktor lain (selain etika pegawai dan pelayanan publik) terhadap zona integritas sebesar 29%.

3. Uji Simultan (uji F)

TABEL 4.15
UJI Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.612	3	10.537	1.300	.000 ^b
	Residual	413.370	51	8.105		
	Total	444.982	54			

a. Dependent Variable: ZONA INTEGRITAS (Y)

b. Predictors: (Constant), BIROKRASI (X3), PELAYANAN PUBLIK (X2), ETIKA PEGAWAI (X1)

Hasil uji F di atas diketahui dengan menggunakan derajat keyakinan 5% diperoleh nilai F_{tabel} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 34$; sebesar 3,276. Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $14,534 > 3,276$ dengan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$),

Dasar pengambilan keputusan untuk uji simultan antar variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas sig lebih kecil sama dengan nilai probabilitas 0,05 atau ($sig < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan

(terdapat pengaruh yang nyata).

- b. Jika nilai probabilitas sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau (sig > 0,05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak signifikan (tidak terdapat pengaruh yang nyata).

Berdasarkan analisis SPSS 20.0 dari table 4.15 diperoleh nilai F sebesar 1,300 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Artinya nilai signifikannya lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil diatas adalah variabel Etika, Pelayanan, dan Reformasi Birokrasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pembangunan Zona Integritas.

4. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dalam artikel ini dijelaskan tentang Uji F dan Uji T dalam penelitian.

Uji t merupakan salah satu kelanjutan uji kebermaknaan pengaruh variabel etika pegawai dan kemampuan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Uji t bersifat pengujian individual. Kriteria uji t adalah jika t lebih besar atau sama dengan 2 maka nilai yang diuji adalah bermakna atau signifikan, maka pengaruh X_1 , X_2 atau X_3 terhadap Y ada (exis). Tetapi jika nilai t lebih kecil dari 2 maka nilai yang diperoleh kurang bermakna atau nilainya tidak berbeda dari nol (Setiaji, 2008 : 31). Pada uji analisis regresi diketahui hasil sebagaimana dalam tabel berikut :

TABEL 4.16
UJI Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.115	9.796		2.666	.010		
1 ETIKA (X1)	.254	.139	.249	1.830	.073	.983	1.018
PELAYANAN (X2)	.104	.137	.103	.761	.450	.999	1.001
REFORMASI BIROKRASI (X3)	-.023	.173	-.018	-.136	.893	.982	1.018

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

Dasar pengambilan keputusan untuk uji simultan antar variabel X dan Y adalah sebagai berikut: Jika nilai probabilitas sig lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas 0,05 atau ($\text{sig} < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Demikian pula sebaliknya jika signifikan t lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

F. Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.16 di atas, uji statistik t variabel independen pada independensi, integritas, dan kewenangan memperlihatkan bahwa Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Zona Integritas WBK, maka menolak H_{01} dan menerima H_{a1} , menolak H_{02} dan menerima H_{a2} , menerima H_{a3} dan menolak H_{03} .
2. Hal ini sejalan dengan logika teori, bahwa Etika, Pelayanan Publik, dan Reformasi Birokrasi memiliki pengaruh terhadap Zona Integritas WBK. Namun demikian, seharusnya setiap Pegawai harus memiliki Etika dan

budaya melayani dalam dirinya, karena Etika dan Pelayanan akan mempengaruhi kualitas dari Pembangunan Zona Integritas yang dicanangkan.

Etika yang dimiliki Pegawai dapat meyakinkan pimpinan di wilayah dan di kantor pusat maupun para pengunjung di Lembaga Masyarakat, sedangkan Pelayanan yang tinggi akan memberikan *value added* tersendiri untuk para pegawai di Lembaga Masyarakat Kelas I Makassar

3. Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik, dan Reformasi Birokrasi terhadap Penerapan Zona Integritas WBK. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel Etika Pegawai dan Pelayanan Publik memiliki pengaruh signifikan terhadap Penerapan Zona Integritas WBK. Dan variabel Reformasi Birokrasi menunjukkan tingkat $0,000 < 0,05$, hal ini berarti variabel Reformasi Birokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Penerapan Zona Integritas. Etika dan Pelayanan Publik yang rendah akan mempengaruhi kualitas Zona Integritas di Lembaga Masyarakat, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerjanya pada kantor pemerintah..
4. Kemampuan variabel independensi, integritas, dan kewenangan dalam mempengaruhi efektivitas peranan komite audit. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 52,7%, hal ini berarti kemampuan variabel independensi, integritas, dan kewenangan dalam mempengaruhi efektivitas peranan komite audit sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% ($100\% - 52,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan terhadap para pegawai pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Makassar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Zona integritas WBK dipengaruhi oleh etika pegawai Lapas Makassar. Hal ini berarti semakin baik etika dan sikap para pegawai yang diterapkan sehari-hari di lingkungan Lapas maka semakin tinggi integritas dan nilai mutu setiap individu pegawai, sebaliknya semakin kurangnya etika dan sikap seorang pegawai maka integritas dan nilai tersebut juga akan menurun. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil penelitian, dimana terdapat pengaruh yang signifikan etika pegawai terhadap zona integritas. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil observasi peneliti yang menemukan banyaknya pegawai yang dalam proses pelaksanaan pekerjaan kurang mengacu pada SOP yang ada.

B. Saran

Untuk mencapai predikat zona integritas WBK perlu didukung adanya etika pegawai yang baik dan kemampuan peningkatan pelayanan publik yang baik, oleh karena itu kepala Lembaga Pemasyarakatan diharapkan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat direspon oleh para pegawai sesuai dengan kewenangannya selaku pimpinan. Selain itu kepala Lembaga Pemasyarakatan juga perlu memperhatikan kerjasama antara pegawai,

Untuk meningkatkan profesionalisme dalam meningkatkan pelayanan public hendaknya para pegawai dapat meningkatkan kerjasama dengan kepala Lembaga Pemasarakatan serta pejabat yang berwenang di dalam lingkungan maupun di luar kantor Lembaga Pemasarakatan. Pegawai berusaha meningkatkan profesionalitas dalam pelayan public seiring dengan meningkatnya kompetensilain yang harus dimilikinya.



DAFTAR PUSTAKA

Acch.kpk.go.id/...MENPAN+RI...20.../be07fb0e-0b4f-4541-966a-7ecf56a36660

Diakses pada Senin, 17 Juni 2019

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Departemen Kehakiman RI, *Sejarah Pemasyarakatan: Dari Kepenjaraan ke Pemasyarakatan*. Jakarta, 2004.

Edratna. “Integritas! Dapatkah diukur dan di ramalkan?”. Di akses pada tanggal 12 Juli 2010, dari Edratna.wordpress.com. 2007.

eprints.undip.ac.id/.../ARTIKEL_REFORMASI_PELAYANAN_PUBLIK_PUBLIC_... diakses pada Selasa, 18 juni 2019

Gibson, Ivancevich dan Donnelly, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Djarkasih, Erlangga, Jakarta, 1997.

Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta.

<http://dokumen.tips/documents/sejarah-perkembangan-birokrasi-di-indonesia.html> diakses pada Senin, 17 Juni 2019

<http://www.uin-malang.ac.id/r/101001/triangularisasi-dalam-penelitian-kualitatif.html> diakses pada tanggal 20 juni 2019

Ismani. 2001, “Etika Birokrasi”, *Jurnal Adminitrasi Negara* Vol. II, No. 1, September 2001 : 31 – 41

Ivancevich, Jhon M., *Human Resources Management* (8th.ed). USA, Richard D. Irwin, Inc, 2001.

Nawawi, H. Hadari., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.

Neuman, W. Lawrence., *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston : Pearson Education, Inc, 2006.

Nugroho, Riant., *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2008.
Parsons, W, *Public Policy : Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Terjemahan. Jakarta : Kencana, 2006.

Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*. New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1999.

Sujatno, Sudirman, *Pemasyarakatan Menjawab Tantangan Zaman*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, 2008.

-
- Wahab, Solichin Abdul, *Analisis Kebijaksanaan – Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- Wibawa, S., Purbokusuma Y., Pramusinto A, *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada, 1994.
- Widodo, Joko, *Analisis Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang : Bayumedia, 2008.
- Winarno, Budi, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Media Pressindo. 2002.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2011. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 52 tahun 2014 tentang *Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah*
- Pujoalwanto, Basuki. 2014. *Perekonomian Indonesia: Tinjauan Historis, Teoritis dan Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung : PT Refika Aditama
- Setiyono, Budi. 2014. *Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik*. Jakarta : Center of Academic Publishing Service
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2010. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Surachmin dan Suhandi Cahaya. 2011. *Strategi dan Teknik Korupsi*. Jakarta : Sinar Grafika
- Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Value, Media. “*Kamus Kompetensi: Integrity*”, di akses pada tanggal 14 Agustus 2019 dari www.Indosdm.com.



LAMPIRAN

Uji regresi berganda

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PELAYANA (Y)	38.98	2.871	55
INTEGRITAS (X1)	38.1091	2.81972	55
REFORMASI BIROKRASI (X2)	39.3818	2.82509	55
ETIKA (X3)	39.0000	2.26078	55

Correlations

		PELAYANA (Y)	INTEGRITAS (X1)	REFORMASI BIROKRASI (X2)	ETIKA (X3)
Pearson Correlation	PELAYANA (Y)	1.000	.245	.099	.011
	INTEGRITAS (X1)	.245	1.000	-.017	.131
	REFORMASI BIROKRASI (X2)	.099	-.017	1.000	-.026
	ETIKA (X3)	.011	.131	-.026	1.000
Sig. (1-tailed)	PELAYANA (Y)	.	.036	.236	.467
	INTEGRITAS (X1)	.036	.	.451	.171
	REFORMASI BIROKRASI (X2)	.236	.451	.	.425
	ETIKA (X3)	.467	.171	.425	.
N	PELAYANA (Y)	55	55	55	55
	INTEGRITAS (X1)	55	55	55	55
	REFORMASI BIROKRASI (X2)	55	55	55	55
	ETIKA (X3)	55	55	55	55

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ETIKA (X3), REFORMASI BIROKRASI (X2), INTEGRITAS (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.267 ^a	.071	.016	2.847	1.658

a. Predictors: (Constant), ETIKA (X3), REFORMASI BIROKRASI (X2), INTEGRITAS (X1)

b. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.612	3	10.537	1.300	.285 ^b
	Residual	413.370	51	8.105		
	Total	444.982	54			

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

b. Predictors: (Constant), ETIKA (X3), REFORMASI BIROKRASI (X2), INTEGRITAS (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.115	9.796		2.666	.010		
	ETIKA (X1)	.254	.139	.249	1.830	.073	.983	1.018
	PELAYANAN (X2)	.104	.137	.103	.761	.450	.999	1.001
	REFORMASI BIROKRASI (X3)	-.023	.173	-.018	-.136	.893	.982	1.018

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	INTEGRITAS (X1)	REFORMASI BIROKRASI (X2)	ETIKA (X3)
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.370	.00	.41	.53	.01
	3	.004	33.211	.01	.44	.16	.50
	4	.001	59.446	.99	.15	.31	.49

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

Residuals Statistics^a

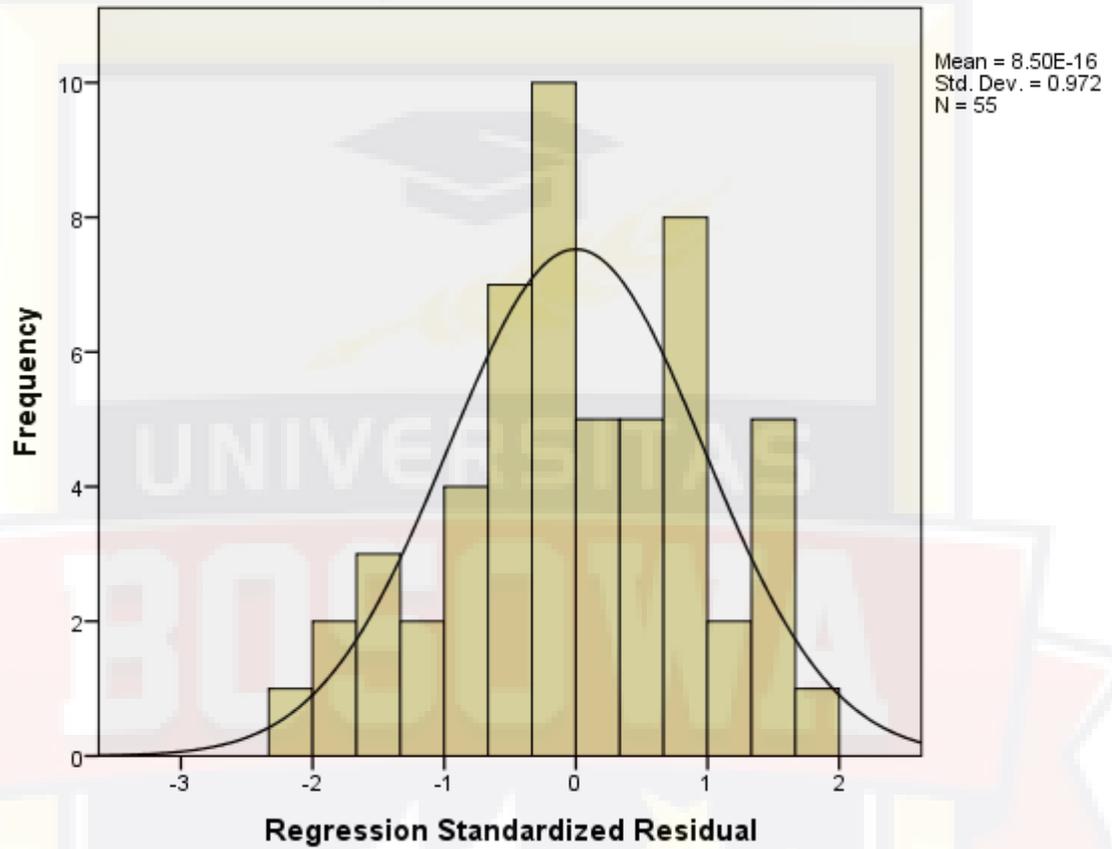
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.40	40.69	38.98	.765	55
Std. Predicted Value	-2.069	2.236	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.406	1.188	.745	.186	55
Adjusted Predicted Value	36.64	41.40	38.99	.863	55
Residual	-6.513	5.278	.000	2.767	55
Std. Residual	-2.288	1.854	.000	.972	55
Stud. Residual	-2.437	1.910	-.001	1.018	55
Deleted Residual	-7.393	5.600	-.007	3.036	55
Stud. Deleted Residual	-2.568	1.962	-.004	1.035	55
Mahal. Distance	.119	8.422	2.945	1.941	55
Cook's Distance	.000	.201	.025	.041	55
Centered Leverage Value	.002	.156	.055	.036	55

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

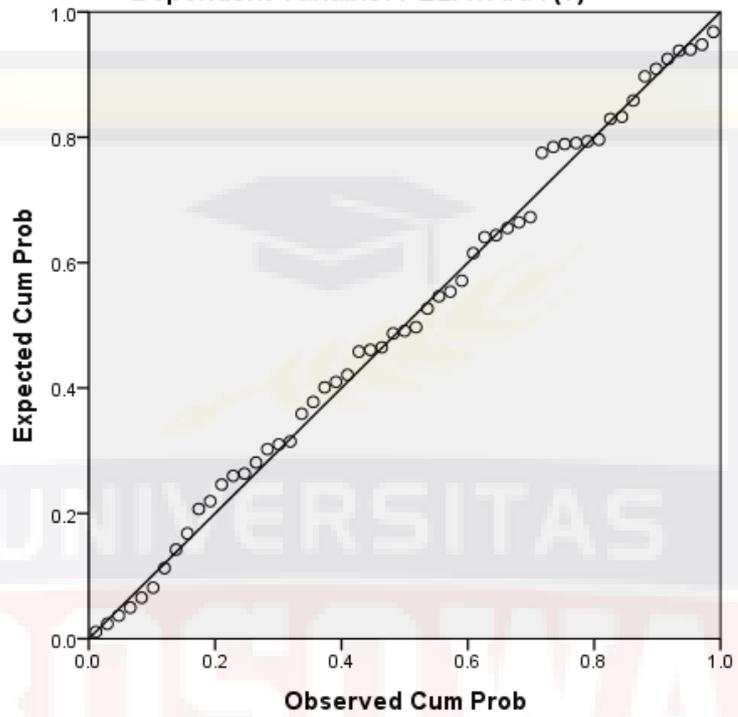
Charts

Histogram

Dependent Variable: PELAYANA (Y)

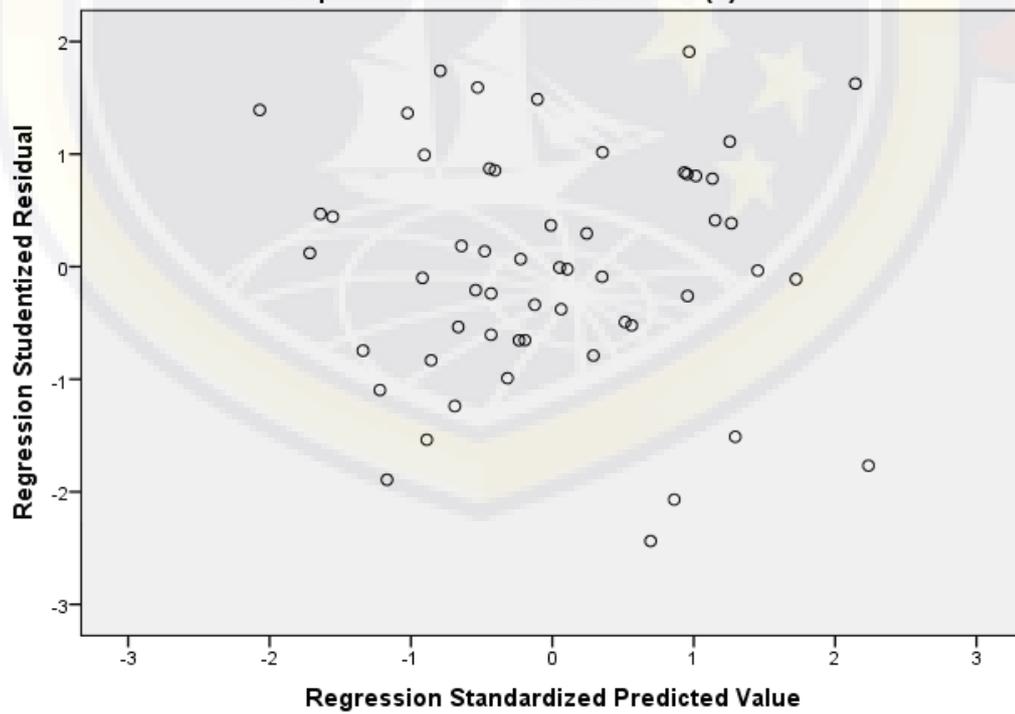


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: PELAYANA (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: PELAYANA (Y)



X2.6	Pearson Correlation	.122	-.054	.077	-.004	.142	1	.153	.398**	.411**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.375	.694	.578	.979	.302		.265	.003	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	-.143	.137	.432**	.604**	-.183	.153	1	.271*	.222	.590**
	Sig. (2-tailed)	.296	.319	.001	.000	.180	.265		.046	.103	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	-.015	.281*	.224	.207	-.015	.398*	.271*	1	.522**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.912	.038	.100	.130	.915	.003	.046		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.313*	-.137	.012	.057	-.008	.411*	.222	.522**	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.020	.320	.928	.682	.955	.002	.103	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.205	.447**	.650**	.604**	.172	.516*	.590**	.646**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.133	.001	.000	.000	.209	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

UJI VALIDITAS X3

Correlations

[DataSet0]

		Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.063	.120	.044	-.181	.535*	-.130	-.079	-.167	.307
	Sig. (2-tailed)		.647	.381	.749	.187	.000	.345	.568	.224	.022
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.063	1	-.052	.085	.122	-.035	.332*	.291*	.017	.501**
	Sig. (2-tailed)	.647		.708	.535	.375	.798	.013	.031	.900	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.120	-.052	1	.000	.106	.218	.086	.061	-.045	.397**
	Sig. (2-tailed)	.381	.708		1.000	.441	.111	.532	.656	.745	.003

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.044	.085	.000	1	.336 [*]	-	-.127	.006	.354 ^{**}	.387 ^{**}
X3.4	Sig. (2-tailed)	.749	.535	1.000		.012	.170	.357	.967	.008	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.181	.122	.106	.336 [*]	1	-	.016	.011	.053	.366 ^{**}
X3.5	Sig. (2-tailed)	.187	.375	.441	.012		.518	.909	.938	.702	.006
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.535 ^{**}	-.035	.218	-.188	-.089	1	.007	-.105	-.226	.333 [*]
X3.6	Sig. (2-tailed)	.000	.798	.111	.170	.518		.957	.446	.098	.013
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.130	.332 [*]	.086	-.127	.016	.007	1	.273 [*]	.075	.473 ^{**}
X3.7	Sig. (2-tailed)	.345	.013	.532	.357	.909	.957		.044	.589	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.079	.291 [*]	.061	.006	.011	-	.273 [*]	1	.275 [*]	.455 ^{**}
X3.8	Sig. (2-tailed)	.568	.031	.656	.967	.938	.446	.044		.043	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.167	.017	-.045	.354 ^{**}	.053	-	.075	.275 [*]	1	.389 ^{**}
X3.9	Sig. (2-tailed)	.224	.900	.745	.008	.702	.098	.589	.043		.003
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.307 [*]	.501 ^{**}	.397 ^{**}	.387 ^{**}	.366 ^{**}	.333 [*]	.473 ^{**}	.455 ^{**}	.389 ^{**}	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.003	.004	.006	.013	.000	.000	.003	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

UJI VALIDTASI Y

Correlations

[DataSet0]

		Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.390 ^{**}	.218	-.059	-.023	.390 ^{**}	.179	.183	.268 [*]	.607 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.003	.109	.667	.868	.003	.190	.180	.048	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.2	Pearson Correlation	.390 ^{**}	1	.217	.003	.055	.207	.063	-.214	.098	.482 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003		.112	.983	.688	.130	.646	.117	.476	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.218	.217	1	.595**	.137	.099	.122	.222	.280*	.632**
Y1.3	Sig. (2-tailed)	.109	.112		.000	.318	.474	.373	.103	.039	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.059	.003	.595*	1	.071	.034	-.030	.013	.294*	.416**
Y1.4	Sig. (2-tailed)	.667	.983	.000		.607	.808	.827	.925	.029	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.023	.055	.137	.071	1	.066	-.035	-.008	.020	.314*
Y1.5	Sig. (2-tailed)	.868	.688	.318	.607		.631	.799	.955	.883	.019
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.390**	.207	.099	.034	.066	1	.258	.114	.185	.553**
Y1.6	Sig. (2-tailed)	.003	.130	.474	.808	.631		.058	.406	.176	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.179	.063	.122	-.030	-.035	.258	1	.313*	.133	.452**
Y1.7	Sig. (2-tailed)	.190	.646	.373	.827	.799	.058		.020	.332	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.183	-.214	.222	.013	-.008	.114	.313*	1	.138	.360**
Y1.8	Sig. (2-tailed)	.180	.117	.103	.925	.955	.406	.020		.316	.007
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.268*	.098	.280*	.294*	.020	.185	.133	.138	1	.524**
Y1.9	Sig. (2-tailed)	.048	.476	.039	.029	.883	.176	.332	.316		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.607**	.482**	.632*	.416**	.314*	.553**	.452**	.360**	.524**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.019	.000	.001	.007	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.469	.487	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.579	.632	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.773	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.887	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.2000	.67769	55
X1.2	3.7636	.76893	55
X1.3	4.4182	.65802	55
X1.4	4.4000	.70972	55
X1.5	4.0727	.71633	55
X1.6	4.2545	.82143	55
X1.7	4.0727	.83565	55
X1.8	4.4909	.53998	55
X1.9	4.4364	.68755	55

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	1.000	.235	.266	-.246	-.183	.140	.072	.030	.048
X1.2	.235	1.000	.455	.143	.099	.038	.114	.106	-.046
X1.3	.266	.455	1.000	.468	-.026	.005	.011	.089	.039
X1.4	-.246	.143	.468	1.000	.015	-.051	.044	.106	.053
X1.5	-.183	.099	-.026	.015	1.000	-.064	-.009	.097	.122
X1.6	.140	.038	.005	-.051	-.064	1.000	.404	.089	-.004
X1.7	.072	.114	.011	.044	-.009	.404	1.000	-.040	.008
X1.8	.030	.106	.089	.106	.097	.089	-.040	1.000	.809
X1.9	.048	-.046	.039	.053	.122	-.004	.008	.809	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.9091	7.121	.102	.306	.472
X1.2	34.3455	6.156	.315	.310	.392
X1.3	33.6909	6.292	.371	.466	.379
X1.4	33.7091	6.951	.133	.382	.463
X1.5	34.0364	7.406	.008	.083	.506
X1.6	33.8545	6.571	.167	.223	.454
X1.7	34.0364	6.443	.191	.215	.444
X1.8	33.6182	6.685	.349	.700	.400
X1.9	33.6727	6.669	.228	.696	.429

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.1091	7.951	2.81972	9