



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
GOLONGAN III PADA KANTOR BALAI BESAR PENGAJIAN DAN
PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BBP2TP) BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Giyana Rahmanda

021116143

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

FEBRUARI 2021

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
GOLONGAN III PADA KANTOR BALAI BESAR PENGKAJIAN DAN
PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BBP2TP) BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,


(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
GOLONGAN III PADA KANTOR BALAI BESAR PENGAJIAN DAN
PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BBP2TP) BOGOR**

SKRIPSI

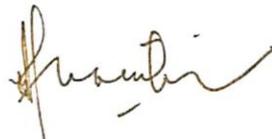
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jumat, tanggal, 29 Januari 2021

Giyana Rahmanda
021116143

Menyetujui,
Ketua Penguji Sidang,

(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, S.E., M.M.)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Giyana Rahmanda. NPM 021116143. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Pembimbing : Nina Sri Indrawati dan Angka Priatna. 2021.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor, untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor.

Penelitian ini mengenai disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS *statistics* 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hasil koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,463 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori cukup kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,543 > 1,679$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor. Maka penulis, memberikan saran untuk pimpinan menerapkan peraturan dengan cara sosialisasi kepada pegawai agar lebih meningkatkan disiplin sesuai dengan undang-undang yang berlaku sehingga terwujudnya kinerja pegawai yang baik.

Kata kunci : *disiplin kerja dan kinerja pegawai*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor”**.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
5. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat, petunjuk dan saran.
6. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, dan keluarga penulis yang selalu mendoakan penulis agar selalu semangat dan diberikan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menyusun penelitian ini.
8. Teruntuk kesayanganku Ardhanariswari Pandansari, yang selalu memberikan semangat dan memberikan motivasi sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2016.
10. Manajemen kelas D 2016 yang selalu memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.
11. Teruntuk kepada Warung Kopi Om Syukron beserta bapak-bapak lainnya yang senantiasa memberikan sarana, prasana, serta hiburan sehingga penulis

memiliki banyak ilmu, gagasan pikiran, serta masukan yang membuat penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Februari 2021

Giyana Rahmanda

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
HAK CIPTA	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	11
1.2.1. Identifikasi Masalah	11
1.2.2. Perumusan Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	12
1.3.1 Maksud Penelitian	12
1.3.2 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2. Disiplin Kerja	17
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	19
2.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	19
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.2.5 Sanksi Pelanggaran Kerja	23
2.2.6 Indikator-indikator Disiplin Kerja	23
3. Kinerja Pegawai	24
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	24
2.3.2 Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>)	25
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja	26
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	

.....	26
2.3.5 Indikator-indikator Kinerja Pegawai	29
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	32
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	32
2.4.2 Kerangka Pemikiran	35
2.5 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	39
3.2.1 Objek Penelitian	39
3.2.2 Unit Analisis	39
3.2.3 Lokasi Penelitian	39
3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian	39
3.3.1 Jenis Data Penelitian	39
3.3.2 Sumber Data Penelitian	40
3.4 Operasionalisasi Variabel	40
3.5 Metode Penarikan Sampel	42
3.6 Metode Pengumpulan Data	42
3.6.1 Data Primer	42
3.6.2 Data Sekunder.....	43
3.7 Uji Kualitas Data	44
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Reliabilitas	44
3.8 Metode Analisis Data	45
3.8.1 Analisis Deskriptif	45
3.8.2 Analisis Kuantitatif	46
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	46
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor	48
4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor	50
4.1.3 Visi dan Misi Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor	54

4.2	Profil Responden	54
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.3	Analisis Data	58
4.3.1	Uji Validitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	58
4.3.2	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	60
4.4	Pembahasan	61
4.4.1	Kondisi Disiplin Kerja Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor	61
4.4.2	Kondisi Kinerja Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor	74
4.4.3	Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor	86
4.4.3.1	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	86
4.4.3.2	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	87
4.4.4	Interprestasi Hasil Penelitian Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor	88
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	90
5.2	Saran	91
 DAFTAR PUSTAKA		93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		96
LAMPIRAN		97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Daftar Jumlah Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Tahun 2017-2019	3
Tabel 1.2	: Data Ketidakhadiran Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Tahun 2017-2019	4
Tabel 1.3	: Jenis Hukuman bagi Pegawai yang melanggar Disiplin menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)	6
Tabel 1.4	: Unsur-unsur Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)	6
Tabel 1.5	: Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai golongan III dari tahun 2017-2019 pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)	7
Tabel 1.6	: Kategori Standar Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai pada Prestasi Kerja sesuai PP No.12 Tahun 2019	9
Tabel 1.7	: Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Golongan III dari tahun 2017-2019 pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)	10
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 3.2	: Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 3.3	: Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach</i>	45
Tabel 3.4	: Interval Koefisien Korelasi	46
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	59
Tabel 4.6	: Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	60
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Mengenai Saya datang dan pulang tepat waktu	62
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Mengenai Saya istirahat sesuai tepat waktu	62

Tabel 4.11 : Tanggapan Responden Mengenai Saya menerima konsekuensi atas kesalahan yang diperbuat	63
Tabel 4.12 : Tanggapan Responden Mengenai Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	63
Tabel 4.13 : Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja sama baik dengan pegawai lain.....	64
Tabel 4.14 : Tanggapan Responden Mengenai Saya harus berhubungan baik di tempat kerja	65
Tabel 4.15 : Tanggapan Responden Mengenai Saya mematuhi SOP yang telah ditentukan oleh organisasi.....	65
Tabel 4.16 : Tanggapan Responden Mengenai Saya siap menerima sanksi apabila tidak menaati peraturan instansi	66
Tabel 4.17 : Tanggapan Responden Mengenai Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	66
Tabel 4.18 : Tanggapan Responden Mengenai Saya perlu memberitahu jika tidak masuk kerja	67
Tabel 4.19 : Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya	68
Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Mengenai Saya perlu menjaga nama baik organisasi.....	68
Tabel 4.21 : Tanggapan Responden Mengenai Saya menghormati pimpinan dan rekan kerja	69
Tabel 4.22 : Tanggapan Responden Mengenai Saya harus menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.....	69
Tabel 4.23 : Tanggapan Responden Mengenai Saya memberikan semangat kepada rekan kerja	70
Tabel 4.24 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	71
Tabel 4.25 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	72
Tabel 4.26 : Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Pegawai	73
Tabel 4.27 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus bekerja dengan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi.....	74
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai diharuskan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik	75
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai diharuskan melayani sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.....	75
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik	76
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus memiliki komitmen dalam bekerja	77
Tabel 4.32 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai dituntut untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan.....	77

Tabe; 4.33 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus memelihara hubungan baik antar pegawai.....	78
Tabel 4.34 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai diharuskan dapat mengatur prioritas kerja secara efektif	78
Tabel 4.35 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus memelihara etika dengan baik.....	79
Tabel 4.36 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai diharuskan menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya	80
Tabel 4.37 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih.....	80
Tabel 4.38 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus mentaati peraturan organisasi dengan baik	81
Tabel 4.39 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja	81
Tabel 4.40 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus dapat memberikan ide	82
Tabel 4.41 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus bisa cekatan dalam bekerja	83
Tabel 4.42 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.43 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	85
Tabel 4.44 : Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai	86
Tabel 4.45 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	86
Tabel 4.46 : Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	: Grafik Data Ketidakhadiran Pegawai Golongan III Tahun 2017-2019	5
Gambar 1.2	: Grafik Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Golongan III Tahun 2017-2019	9
Gambar 1.3	: Grafik Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Golongan III Tahun 2017-2019	10
Gambar 2.1	: Konstelasi Penelitian	38
Gambar 3.1	: Rentang Skala <i>Likert</i>	43
Gambar 3.2	: Kurva Uji Hipotesis Statistik	47
Gambar 4.1	: Struktur Oraganisasi pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor	50
Gambar 4.2	: Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4.3	: Grafik Responden Berdasarkan Usia	56
Gambar 4.4	: Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Gambar 4.5	: Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Gambar 4.6	: Histogram Disiplin Kerja	73
Gambar 4.7	: Histogram Kinerja Pegawai	85
Gambar 4.8	: Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama sebuah organisasi, lembaga, instansi, ataupun perusahaan, dimana setiap sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan, lembaga, ataupun instansi yaitu untuk mendapatkan hasil ataupun sesuai dengan target yang sudah ditetapkan untuk mencapai kemakmuran dan keadilan serta kebersamaan. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi masih banyak juga sumber daya manusia yang memiliki kekurangan kualitas dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Jika di suatu instansi tidak terdapat unsur sumber daya manusia, instansi tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik. Walaupun pada saat ini, kemajuan teknologi sudah semakin maju seiring berkembangnya zaman, akan tetapi sumber daya manusia tidak pernah bisa tergantikan oleh teknologi. Sebagai manajer maupun manajemen puncak dalam perusahaan ataupun sebuah instansi, harus bisa berusaha memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun instansi, dan pegawai mempunyai peranan penting dalam mengelola sistem sebuah perusahaan ataupun instansi agar tetap berjalan sesuai aturan atau sebagaimana mestinya. Dalam memelihara sumber daya manusia, perlu adanya penilaian terhadap sumber daya manusia tersebut. Seorang manajer atau manajemen puncak perlu memerhatikan kualitas dari pegawai ataupun karyawan yang berada di instansi maupun perusahaan hal itu meliputi kinerja dari pegawai atau karyawan tersebut. Sumber daya manusia dapat dinilai karena seorang pegawai maupun karyawan perlu mempunyai kinerja sehingga dapat memajukan kualitas dan kuantitas instansi, serta tujuan instansi dapat tercapai yaitu melayani masyarakat dengan pelayanan yang sangat baik maupun mencapai hasil kerja yang maksimal bagi instansi tersebut. Dengan adanya pemeliharaan pegawai, seorang manajer maupun manajemen puncak dapat melihat atau menilai kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai maupun karyawan dalam sebuah organisasi, perusahaan, ataupun instansi, sehingga mempengaruhi beberapa pegawai lainnya untuk berkontribusi pada lingkup instansi. Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang pegawai, sehingga terlihat apakah seorang pegawai tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan karena untuk mengukur pegawai, apakah seorang pegawai tersebut layak kerja atau tidak. Dalam menentukan seorang pegawai memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, dapat dilihat dari penilaian per periode pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan membuat manajer

ataupun manajemen puncak merasa senang dengan kinerjanya, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menjadi bahan pertimbangan bagi manajer ataupun manajemen puncak yang mengakibatkan diberhentikan dalam kerja.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

(Sutrisno, 2016).

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai, manajemen puncak perlu mempertimbangkan penilaian para pegawai dengan cara menilai sikap dan perilaku pegawai tersebut. Hal yang paling menjadi sikap dasar dalam penilaian kinerja adalah disiplin. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang di percaya merupakan tanggung jawabnya, sehingga pegawai perlu memperhatikan nilai-nilai atau kewajibannya dalam bekerja. Setiap pegawai perlu menerapkan sikap disiplin agar mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga menjadikan kinerja yang baik dalam instansi tersebut serta dapat melayani masyarakat dengan baik. Disiplin dapat menjadi alat ukur bagi atasan untuk menilai kinerja para pegawainya dalam instansi, untuk mengetahui pegawai tersebut disiplin atau tidak dalam menjalani tugas yang telah di bebarkannya.

Disiplin kerja yaitu, suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

(Hamali, 2016);

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Prawirosentono (2011), yaitu: Efektifitas dan Efisiensi; Otoritas (Wewenang); Disiplin; Inisiatif; Budaya Organisasi; dan Stress. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Salah satunya adalah faktor disiplin, maka berdasarkan penelitian bahwa kinerja didasarkan pada faktor disiplin. Dimana faktor disiplin pegawai sangat penting pada lembaga pemerintahan ataupun instansi seperti pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

Hal yang menjadi penilaian dalam disiplin adalah kehadiran para pegawai, dalam hal ini yaitu absensi pegawai. Apabila absensi tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para pegawai menjadi tidak disiplin sehingga, mengakibatkan penurunan kualitas kerja pegawai dalam instansi. Dalam upaya mengatasi pemasalahan tersebut, atasan perlu mengelola kehadiran pegawai setiap harinya agar terlihat siapa saja pegawai yang memiliki sikap disiplin yang baik ataupun kurang

baik. Sikap disiplin para pegawai akan menjadi ketaatan para pegawai itu sendiri yang mempengaruhi tujuan instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk menciptakan kemajuan dari kinerja pegawai salah satunya dengan meningkatkan disiplin pegawai.

Berkembangnya produk-produk bahan pangan alami di sekitar kita, menunjukkan bahwa bahan pangan alami seperti pupuk, beras, bumbu masak alami atau produk lainnya yang dibutuhkan oleh kita demi menjaga kesehatan dari bahan penyedap rasa yang mengandung bahan kurang sehat seperti MSG (Monosodium Glutamate). Salah satu lembaga yang menciptakan produk bahan pangan alami yaitu Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP). Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) memiliki tatanan ataupun struktur organisasi dalam instansi tersebut. Berikut daftar jumlah pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Tahun 2017-2019

NO.	SUB BAGIAN / DIVISI KERJA	TAHUN		
		2017	2018	2019
1	Sub. Bagian Kepegawaian	5	5	5
2	Sub. Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan	2	2	2
3	Sub. Bagian Keuangan	8	8	7
4	Sub. Bagian Program dan Evaluasi :			
	> Seksi Program	5	5	4
	> Seksi Evaluasi/Monev	4	4	6
5	Sub. Bagian Kerjasama dan PHP :			
	> Seksi Kerjasama Pengkajian	3	3	4
	> Seksi Pendayagunaan Hasil Pengkajian	28	28	27
	TOTAL	55	55	55

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) (Data diolah tahun 2020).

Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) merupakan salah satu instansi milik pemerintah yang bergerak di dalam bidang pertanian dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat umum serta memperkenalkan bahan produk alami seperti pupuk, beras, dan bahan masak alami, yang diproduksi oleh Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP). Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) yang salah satunya terdapat di provinsi Jawa Barat yaitu di Bogor yang berlokasi di Jl. Tentara Pelajar No. 10, Ciwaringin, Bogor Tengah, adapun BPP2TP

yang terletak di beberapa provinsi. Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) merupakan instansi pemerintah, dimana peran lembaga tersebut sebagai sarana penyedia hasil olahan alami dari pertanian dalam bentuk produk untuk pertanian seperti pupuk, beras, dan bahan masak alami. BBP2TP ini merupakan instansi yang bekerja di bawah naungan kementerian pertanian serta pemerintah lainnya. BBP2TP juga perlu memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat umum dengan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga pegawai pada lembaga tersebut harus mengedepankan sikap disiplin dalam bekerja.

Tugas Utama dalam Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian adalah melaksanakan pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian. Tugas tersebut dilakukan dengan cara yang berbeda-beda, dengan menciptakan teknologi yang ramah lingkungan untuk pertanian BBP2TP bisa mempresentasikan teknologi tersebut guna meminimalisir dampak dari adanya pencemaran udara, alat yang kurang efektif bisa menjadi efektif dan efisien, serta hal-hal yang menjadi kendala dalam mengelola produk pertanian. Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) memiliki beberapa ketentuan dalam bekerja yang sudah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil seperti halnya, tidak boleh terlambat bekerja, jika pegawai terlambat bekerja maka ada pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang melanggarnya. Sedangkan ketentuan lainnya, para pegawai perlu absen menggunakan finger print yang telah disediakan, dan jika ada pegawai yang tidak masuk kerja ataupun bolos diluar keterangan sakit ataupun cuti, akan dikenakan sanksi yang berlaku berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010. Berikut data ketidakhadiran pegawai Golongan III dari tahun 2017-2019 di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Pegawai Alpa (Kali)	Pegawai Sakit (Kali)	Pegawai Ijin (Kali)	Jumlah Absensi	Standar Absensi	Tingkat Absensi
1	2017	55	244	160	38	42	240	2%	2%
2	2018	55	239	219	52	61	332	2%	3%
3	2019	55	238	265	90	106	461	2%	4%

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) (Data diolah tahun 2020).

Terkait data tabel 1.2 di atas, bisa dilihat bahwa adanya peningkatan absensi maupun ketidakhadiran mulai dari tahun 2017 ke tahun 2018 sebesar 1% yang awalnya 2% menjadi 3%. Selanjutnya peningkatan terjadi lagi pada tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 1%, pada tahun 2018 tingkat absensi 3% menjadi 4% pada tahun 2019. Hal ini menandakan bahwa tingkat absensi pegawai tersebut dari tahun ke tahun semakin

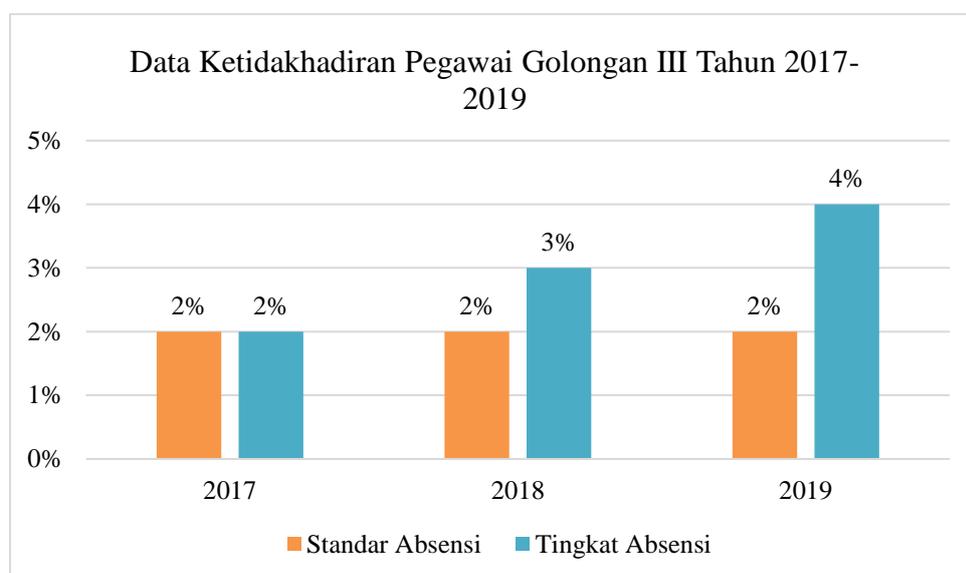
meningkat, dan menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan dengan tingkat absensi yang tinggi, dihitung dengan rumus :

$$\text{Tingkat absensi} : \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100\% \text{ (Hasibuan, 2012).}$$

Bahwa rata-rata tingkat absensi 2% sampai 3% tergolong baik, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dan menunjukkan disiplin yang cukup baik.

Mudiarta, (2011:93).

Sehingga dengan demikian instansi tersebut harus lebih memperhatikan pegawainya.



Gambar 1.1

Grafik Data Ketidakhadiran Pegawai Golongan III Tahun 2017-2019.

Pada gambar 1.1, menunjukkan absensi yang meningkat melebihi standar absensi yaitu sebesar 2%, sehingga absensi yang tinggi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) memiliki website resmi untuk mengetahui laporan-laporan atau data yang di publish oleh instansi terkait. Website terkait : (<http://bbp2tp.litbang.pertanian.go.id/>). Selain kurangnya disiplin pada permasalahan di atas, ada juga permasalahan lainnya ataupun contoh kasus pada lembaga lain yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang melaksanakan disiplin dalam bekerja, diantaranya : (<https://www.jpnn.com/news/kasus-pelanggaran-disiplin-pns-didominasi-bolos-kerja>). Perlu adanya kesadaran diri dari para pegawai untuk menanamkan sikap disiplin dalam bekerja, hal itu sudah menjadi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak boleh melakukan tindakan yang melanggar disiplin. Berikut jenis hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin

menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

Tabel 1.3

Jenis Hukuman bagi Pegawai yang melanggar Disiplin menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)

No.	Tingkat Hukuman	Jenis Hukuman
1.	Hukuman disiplin ringan (Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 ayat 1a)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teguran lisan; 2. Teguran tertulis; 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
2.	Hukuman disiplin sedang (Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 ayat 1b)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; 3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
3.	Hukuman disiplin berat (Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 ayat 1c)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; 2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; 3. Pembebasan dari jabatan; 4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; 5. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

Terkait peraturan pada tabel 1.3 di atas, terpapar jelas peraturan yang seharusnya dipenuhi oleh para pegawai, akan tetapi masih ada kinerja yang mengalami penurunan salah satunya mengenai absensi, pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian tidak ada pegawai yang mengalami sanksi ataupun kena surat peringatan (SP) dari pihak instansi yang terkait. Hal ini berkaitan dengan tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal, sikap disiplin akan memberikan dampak yang baik pada instansi, serta para pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan hasil yang memuaskan. Adanya disiplin yang baik bagi instansi terkait, akan terpeliharanya tata tertib, peraturan-peraturan yang telah dibuat instansi akan berjalan dengan baik dan kelancaran dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini, Pemerintah telah melakukan segala upaya agar terciptanya disiplin yang baik sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik, mulai dari upaya absen menggunakan finger print, agar tidak terjadinya menitip absen untuk diabsenkan oleh pegawai lainnya. Berikut unsur-unsur penilaian kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

Tabel 1.4

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)

No.	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Sasaran Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja
1.	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2.	Kualitas	Integritas

3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerjasama
	Bobot 60 %	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019.

Pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kinerja meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang memiliki bobot sebesar 40%.

Berikut rekapitulasi nilai SKP pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) tahun 2017-2019.

Tabel 1.5

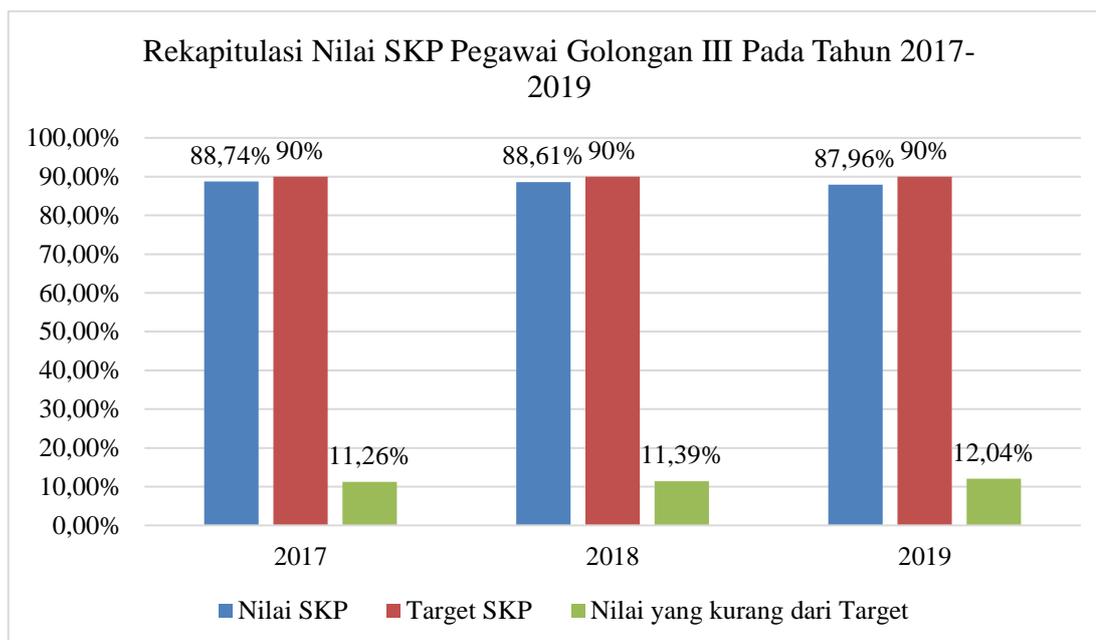
Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Golongan III dari tahun 2017-2019 pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)

Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Golongan III Tahun 2017-2019					
No.	Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai			Angka Harapan
		2017	2018	2019	
1.	Pegawai (1)	93,59	90,78	86,25	90
2.	Pegawai (2)	90,65	91,81	87,27	90
3.	Pegawai (3)	92	89,89	87,59	90
4.	Pegawai (4)	86,07	87	85	90
5.	Pegawai (5)	88,13	87	85,48	90
6.	Pegawai (6)	85,96	87	90,57	90
7.	Pegawai (7)	88,78	87,89	90,63	90
8.	Pegawai (8)	90,15	90,6	91,33	90
9.	Pegawai (9)	87	87	85	90
10.	Pegawai (10)	87,51	88,3	84	90
11.	Pegawai (11)	84,78	85,33	86,2	90
12.	Pegawai (12)	85,7	85,7	86,53	90
13.	Pegawai (13)	85,54	88,67	84,1	90
14.	Pegawai (14)	92	84,67	87	90
15.	Pegawai (15)	85,17	87	84	90
16.	Pegawai (16)	92	90,97	91,09	90
17.	Pegawai (17)	86,5	87	88	90
18.	Pegawai (18)	91,44	87	85	90
19.	Pegawai (19)	88	88,67	81	90
20.	Pegawai (20)	88,83	88,67	91,33	90
21.	Pegawai (21)	90,7	89	90	90
22.	Pegawai (22)	90,17	89,72	86	90
23.	Pegawai (23)	88,25	88,33	90,47	90
24.	Pegawai (24)	89	88,67	85,67	90
25.	Pegawai (25)	90,52	89,28	86,67	90
26.	Pegawai (26)	91,05	88,67	87	90
27.	Pegawai (27)	86,5	87	88,7	90
28.	Pegawai (28)	91,95	90	87	90
29.	Pegawai (29)	88,91	90,17	91,18	90
30.	Pegawai (30)	92	91,16	87,65	90
31.	Pegawai (31)	86,61	87	91,09	90
32.	Pegawai (32)	86,57	86,67	91,47	90

33.	Pegawai (33)	88	88	85,07	90
34.	Pegawai (34)	88,94	89,05	90,67	90
35.	Pegawai (35)	90,48	88,67	91,05	90
36.	Pegawai (36)	89,3	88,67	84,78	90
37.	Pegawai (37)	90,14	90,04	90,33	90
38.	Pegawai (38)	88,67	88,67	89,09	90
39.	Pegawai (39)	89,1	89,2	91,06	90
40.	Pegawai (40)	89,11	89,17	86,67	90
41.	Pegawai (41)	89,33	89,33	88	90
42.	Pegawai (42)	87,4	88,75	89,67	90
43.	Pegawai (43)	86	88,67	85,56	90
44.	Pegawai (44)	81,67	88	88,33	90
45.	Pegawai (45)	89	89	91,33	90
46.	Pegawai (46)	89,92	89,67	90	90
47.	Pegawai (47)	87	88,07	89	90
48.	Pegawai (48)	88,11	88,37	89	90
49.	Pegawai (49)	88,81	88,92	90,67	90
50.	Pegawai (50)	87,67	88,07	88,67	90
51.	Pegawai (51)	88,5	89,59	86,7	90
52.	Pegawai (52)	90	89	88,7	90
53.	Pegawai (53)	90,08	89,66	85	90
54.	Pegawai (54)	89,29	89,38	90,18	90
55.	Pegawai (55)	92	91,16	88	90
Total Rata-Rata		88,74	88,61	87,96	90

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) (Data diolah tahun 2020).

Berdasarkan data tabel 1.5 di atas, menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami penurunan kinerja, terutama yang terjadi pada tahun 2017 yang awalnya memiliki rata-rata 88,74% menjadi 88,61% pada tahun 2018, namun sampai tahun 2019 lebih banyak yang mengalami penurunan dalam kinerjanya sehingga memiliki rata-rata nilai 87,96%. Hal ini membawa dampak yang bagi instansi jika tidak mengevaluasi kinerja pegawainya. Tujuan instansi bisa tidak terealisasi atau tidak tercapai jika masih banyaknya pegawai yang memiliki penurunan kinerja. Sedangkan hal lainnya, masih banyak pegawai yang belum mencapai angka yang diharapkan atau angka harapan yaitu 90%, sehingga dalam melaksanakan tugas ada pegawai yang berpergian pada saat jam kerja, selain itu ada juga pegawai yang bolos ataupun hal lainnya.



Gambar 1.2

Grafik Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Golongan III Tahun 2017-2019.

Pada gambar 1.2 di atas, menunjukkan bahwa nilai SKP yang turun dari tahun 2017 sampai pada tahun 2019, serta belum bisa memenuhi angka harapan yang harus dicapai yaitu 90%.

Berikut kategori standar penilaian sasaran kinerja pegawai pada prestasi kerja sesuai PP No. 12 Tahun 2019.

Tabel 1.6

Kategori Standar Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai pada Prestasi Kerja sesuai PP No.12 Tahun 2019

No	Bobot Nilai	Kategori Nilai
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2019.

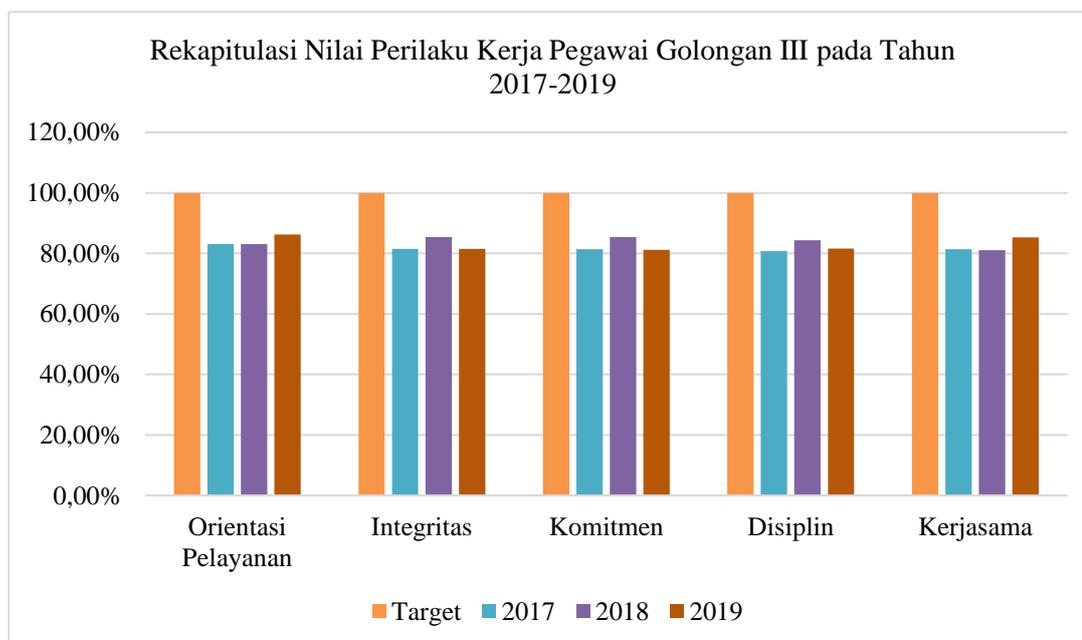
Berdasarkan data pada tabel 1.5, jika dilihat dari tabel 1.6 mengenai kategori standar penilaian, bahwa Pegawai pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) sudah bekerja dengan baik, sehingga memperoleh kategori nilai SKP rata-rata di kisaran 76-90. Berikut rekapitulasi nilai perilaku kerja pegawai golongan III dari tahun 2017-2019 pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

Tabel 1.7
Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Golongan III dari Tahun 2017-2019 pada
Kanto Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)

No.	Indikator Perilaku Kerja	Jumlah Pegawai	Target	Nilai Rata-rata		
				2017	2018	2019
1	Orientasi Pelayanan	55	100	83,07	83,1	86,25
2	Integritas			81,49	85,4	81,46
3	Komitmen			81,43	85,45	81,16
4	Disiplin			80,79	84,38	81,55
5	Kerjasama			81,43	81,08	85,29
Jumlah				408,21	419,41	415,71
Rata-rata				81,64	83,88	83,14

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) (Data diolah tahun 2020).

Berdasarkan data di atas pada tabel 1.7, menunjukkan adanya penurunan perilaku kinerja pada indikator integritas, komitmen, maupun disiplin pada tahun 2018 ke tahun 2019. Jika data di atas, dikaitkan pada tabel 1.6, maka penilaian di atas masih tergolong ataupun memiliki kategori nilai yang baik, karena berada di kisaran nilai 76-90.



Gambar 1.3
Grafik Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Golongan III pada Tahun 2017-2019.

Pada gambar 1.3 bahwa grafik di atas, menjelaskan tentang penurunan terhadap aspek integritas, komitmen, dan disiplin, pada tahun 2019 terjadi penurunan nilai perilaku kerja pegawai serta belum tercapainya nilai ataupun angka harapan yang ditetapkan yaitu 90%. Walaupun mengalami penurunan, akan tetapi jumlah rata-rata data per tahunnya masih tergolong baik, karena masih adanya kenaikan pada jumlah nilai rata-rata perilaku kerja.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya hubungan disiplin yang dimiliki pegawai dalam bekerja di suatu instansi, sehingga pegawai harus mampu meningkatkan kinerjanya secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti permasalahan disiplin kerja pegawai dalam kehadiran maupun absensi, penilaian SKP atau prestasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP). Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terjadi peningkatan pada tingkat absensi pegawai pada golongan III melebihi standar absensi yaitu 2%. Sehingga kinerja pegawai, selalu menurun tiap tahunnya;
2. Terjadi penurunan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada golongan III dikarenakan dari tahun ke tahun mengalami penurunan tidak ada peningkatan. Sehingga masih banyak nilai SKP yang belum mencapai angka harapan yaitu 90%.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)?
2. Bagaimana kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP)?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP), menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak instansi yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP);
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP);
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, diantaranya :

1. Kegunaan Praktis, dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai kedepannya bagi pihak instansi Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) agar tujuan instansi tersebut tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada golongan III;
2. Kegunaan Akademis, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi maupun instansi yang meliputi semua orang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya manusia bukanlah hal yang baru di lingkungan suatu instansi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar untuk perkembangan suatu instansi, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah instansi. Maka dari itu, pemeliharaan pegawai sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan bersama baik dalam instansi maupun organisasi.

Selain itu, dalam sumber daya manusia juga, kita harus bisa memerhatikan orang di sekitar kita baik itu pegawai atau kerabat kerja, karena dalam sumber daya manusia juga, kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan pegawai agar tetap berjalan dengan baik. Di bawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

(Handoko, 2011);

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2013);

Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil *output* terbanyak dari *input* yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah melakukan hal yang benar, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

(Stephen P. Robbins, Mary Coulter, 2012);

Sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

(Wilson Bangun, 2012);

Ilmu dan Seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

(Hasibuan, 2013);

Human Resource Managemet as “activities designed to provide for and coordinate the human resources of an organization.”

(Byars & Rue, 2004);

Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and compersating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concenrs.

(Gary Dessler, 2015);

Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization objectives.

(Snell & Bohlander, 2010).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap instansi dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah instansi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*);

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat;

4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan dalam instansi dan bekerja sesuai dengan rencana;
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi;
6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi;
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para atasan dalam mengelola sumber daya manusia perlu mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Arif Yusuf Hamali (2018), ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi;
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri pegawai;
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai;
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai;

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru;

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau instansi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Pegawai akan keluar dari instansi apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Setiap instansi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing instansi.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan manfaat dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap instansi.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja pegawai;
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu instansi dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Faktor kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh pegawai yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan instansi. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi instansi untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

Berikut ini adalah beberapa pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

(Hasibuan, 2016);

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

(Indah Puji Hartatik, 2014);

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

(Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016);

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

(I Komang Ardana, 2012);

Dicipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not. Dicipline is also the awareness and willingness of a person to obey all laws and social norms in force. “

(Pacitti, 2011);

Discipline in one of the most challenging areas in the HRM function. In dealing with difficult employees. HR manager must diagnose both internal and external environmental factor in discipline situations, presibe and implement approvriate remedial action, and evaluate the effectiveness of their decisions.

(John M. Ivancovich, 2014).

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran, kesediaan, dan kerelaan pegawai untuk mentaati, menghargai, menghormati, untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku baik itu

tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya tanpa adanya paksaan, serta siap menerima sanksi-sanksinya.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2012), tujuan utama tindakan disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Berbagai aturan yang disusun oleh instansi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan instansi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas instansi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah disiplin di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

Disiplin juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Sikap disiplin yang baik dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin instansi harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat pegawainya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis disiplin mana yang sesuai dengan pegawainya. Selain itu, perilaku dan sifat pegawai juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada pegawai.

Menurut Puji Hartatik (2014) terdapat beberapa jenis-jenis dalam disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi;

2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional;

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah;

4. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi;

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

Ada dua jenis disiplin kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan instansi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja;

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan uraian di atas, jenis-jenis disiplin terbagi lima yaitu, disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin progresif, disiplin preventif, dan disiplin korektif.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) faktor-faktor tersebut, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi;

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan;

3. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi;

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa;

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan

adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin. Mungkin untuk sebagian pegawai yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi pegawai lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam instansi;

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin yang baik;

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan;
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka;
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut Keith Davis (2011), yaitu :

1. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang pegawai ketepatan kerja maupun pulang kerja yang telah diterapkan oleh organisasi;

2. Izin Pegawai

Izin bagi pegawai adalah pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan dalam organisasi atau pun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi pegawai yang mengambil cuti;

3. Absensi Pegawai

Absensi pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja yang diadakan organisasi untuk melihat kehadiran para pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah jam kerja, izin pegawai, dan absensi pegawai.

2.2.5 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah ucapan, tulisan, perbuatan, ataupun sikap pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pemimpin organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010.

Menurut Rivai (2011), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis;
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis seperti ini penundaan kenaikan gaji, pemotongan gaji, penundaan kenaikan pangkat;
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis seperti ini penurunan pangkat dan pemecatan.

2.2.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut :

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai memiliki disiplin yang rendah terbiasa untuk terlambat bekerja;
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi;
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dinamakan kepadanya;
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien;
5. Bekerja etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin pegawai.

Adapun menurut Sutrisno (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki indikator seperti :

1. Kehadiran
 - Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.
 - a. Para pegawai harus datang tepat waktu;
 - b. Pegawai harus mengisi daftar hadir;
 - c. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran;
2. Waktu kerja
 - a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja;
 - b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja;
 - c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas;
3. Peraturan berpakaian
 - a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian;
 - b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan;
 - c. Disiplin pada pakaian dan atribut;
4. Peraturan melakukan pekerjaan
 - a. Ketelitian dalam bekerja;
 - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
 - c. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan;
5. Peraturan pegawai
 - a. Siap dalam bekerja;
 - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan;
 - c. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan;

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh instansi. Bila hasil pekerjaan mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau sangat baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik.

Berikut ini adalah pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

(Mangkunegara, 2013);

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

(Fahmi, 2014);

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

(Rivai, 2012);

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

(Afandi, 2018);

Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevant to the goal of the organization.

(Davoudi & Allahyari, 2013);

Performance appraisal is evaluating an employee's current and or past performance relative to his or her performance standards.

(Gary Dessler, 2010).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* sesuai dengan perannya, dalam upaya pencapaian tujuan instansi ataupun organisasi.

2.3.2 Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi pegawai untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen instansi baik para pegawai maupun atasan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

(Fahmi, 2017);

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

(Sedamaryanti, 2017).

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah kegiatan atasan ataupun manajemen puncak untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja pegawai dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam tujuan penilaian kinerja, ada beberapa teori menurut para ahli yang mendefinisikan tujuan penilaian kinerja, sebagai berikut :

Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

(Sinambela, 2016);

Terdapat dua tujuan penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program.

(L.L Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela, 2016);

Menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

(Wibowo, 2011).

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja pegawai dengan menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi dalam maksud mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal.

Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

(Hasibuan, 2011).

Apabila kinerja setiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja instansi akan baik pula. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Prawirosentono (2011), yaitu :

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Tetapi, apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien;

2. Otoritas (Wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya;

3. Disiplin

Taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja;

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi;

5. Budaya Organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya;

6. Stress

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar;

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik;

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik;

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya;

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu instansi;

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik;

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi

lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang;

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela tempat kerja dimana dirinya bekerja;

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja;

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena disiplin merupakan salah satu sikap akan patuh pada peraturan yang diterapkan oleh instansi untuk mencapai suatu tujuan dalam instansi.

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Bangun Wilson (2012), Kinerja pegawai akan dapat dikatakan sesuai ataupun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen instansi dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya cara pengukuran kinerja pegawai adalah dengan menggunakan lima cara pengukuran dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan;

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu;

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya;

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada pekerjaan yang menuntut pegawai hadir selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu;

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah;

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang;

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi;

4. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain;

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas instansi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan;

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya;

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya;

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya;

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku;

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit;

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum;

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan;

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui :

1. **Orientasi Pelayanan**
Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain;
2. **Integritas**
Kemauan dan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi;
3. **Komitmen**
Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan Tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan golongan;
4. **Disiplin**
Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin;
5. **Kerja sama**
Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Putri Wahyu Novika	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Tujuan dan Kemampuan; 2. Teladan Pimpinan; 3. Balas Jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; dan 8. Hubungan Kemanusiaan.	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian : koefisien korelasi $r = 0,9310$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif. Hubungannya ditunjukkan pada	Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Vol 1 No.1 November 2017 (ISSN 2598-8107).

				<p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan; 2. Standar; 3. Umpan Balik; 4. Alat atau Sarana; 5. Kompetensi; 6. Motif; dan 7. Peluang. 	<p>persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 0,57 + 1,01x$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 86,66%, sedangkan sisanya sebesar 13,332% ditentukan oleh faktor lain.</p>	
2.	Chusmi nah C	<p>Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sub Direktorat Arsip Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta.</p>	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Indikator Disiplin (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan; 2. Teladan Pimpinan; 3. Balas Jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; dan 8. Hubungan Kemanusiaan. <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian (<i>soft competencies</i>); 2. Keahlian (<i>hard competencies</i>); 3. Kinerja Administratif; 4. Kinerja Manajerial. 	<p>Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan maka di dapat hasil $r = 0,823$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh persamaan $Y = 11,573 + 0,854X$ Nilai t hitung sebesar 8,945. Karena t hitung > t tabel maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sub Direktorat Arsip Kepegawaian pada</p>	<p>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4 2019 (ISSN 2527-7502) (E-ISSN 2581-2165).</p>

					Badan Kepegawaian Negara.	
3.	Sherly Shelviana	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur; 2. Berpakaian rapi di tempat kantor; 3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati; 4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi; 5. Memiliki tanggung jawab. Indikator Kinerja (Y) : 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Kemampuan ; 4. Inisiatif; 5. Kerjasama; 6. Komunikasi.	Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang. Hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ di mana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval $0,40-0,599$ yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan di tingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal.	eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol 3 No.4 2016 (ISSN 1912-1926).
4.	Sofyan Anugrah	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Kehadiran; 2. Ketaatan pada peraturan kerja; 3. Ketaatan pada standar kerja; 4. Tingkat kewaspadaan tinggi; 5. Bekerja etis. Indikator kinerja (Y) : 1. Orientasi Pelayanan; 2. Komitmen; 3. Kerjasama; 4. Integritas; 5. Disiplin.	Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil $r = 0,504$ artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu dengan nilai $3,5035 > 1,688$ yang berarti terima H_a , tolak H_o . Jadi terdapat hubungan	Journal.unpak.ac.id Vol 3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).

					positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor.	
5.	Dika Kristina	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Ketepatan Waktu; 2. Menggunakan Peralatan Kantor; 3. Tanggung Jawab yang Tinggi; 4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Indikator Kinerja (Y) : 1. Kualitas/mutu ; 2. Kuantitas; 3. Kemampuan; 4. Inisiatif; 5. Komunikasi.	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui hasil analisis koefisien korelasi menggunakan rank spearman diperoleh sebesar 0,702 yang berarti disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor mempunyai hubungan kuat dan positif.	Journal.unpa k.ac.id Vol 4 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Lembaga Instansi Pemerintahan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting pegawai mampu bekerja giat dan berkeinginan yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan instansi akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi maupun instansi.

Tanpa dukungan disiplin yang baik dalam instansi, sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat oleh pimpinan, mengingat anggota maupun pegawai dalam instansi harus dapat menjalankan disiplin dengan baik dan kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan.

Menurut Rivai (2011), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut :

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai memiliki disiplin yang rendah terbiasa untuk terlambat bekerja;
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi;
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dinamakan kepadanya;
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien;
5. Bekerja etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin pegawai.

Disiplin digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dalam instansi yang melibatkan kinerja pimpinan sampai pegawai bawahan, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan pegawai bawahan untuk membantu terwujudnya tujuan instansi. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya karena merupakan salah satu faktor dari kinerja. Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja ataupun prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara pegawai dan pimpinan, demi kepentingan organisasi maupun instansi dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam instansi terkait.

Menurut Rivai (2012), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Adapun indikator kinerja menurut Peraturan Pemerintah No 12 Tahun 2019, yaitu :

1. Orientasi Pelayanan;
2. Komitmen;
3. Integritas;
4. Disiplin;

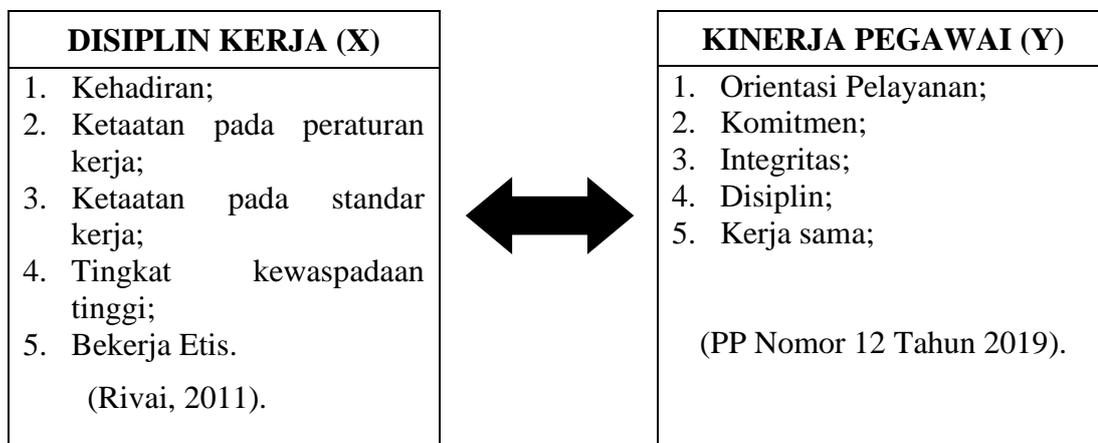
5. Kerja sama;

Disiplin kerja merupakan faktor kinerja yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun instansi. Dimana, dalam sebuah lingkup kerja, perlu adanya ketekunan dalam bekerja dari pegawai serta perlu adanya rasa takut dan rasa patuh pada peraturan yang berlaku ataupun yang sudah ditetapkan. Dalam sebuah instansi, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja pegawai dengan melakukan penilaian kinerja pegawai dengan standar aturan penilaian yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang. Disiplin menjadi hal penting yang tidak bisa disepelekan oleh siapapun, karena hal tersebut mencerminkan sikap dan perilaku kita dalam bekerja. Sehingga, perlu adanya pemahaman terhadap norma ataupun aturan yang berlaku, dengan menaati norma yang berlaku, akan membentuk kepribadian pegawai untuk menciptakan hasrat serta semangat dalam bekerja.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa disiplin dan kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan, karena disiplin dan kinerja pegawai terhadap hubungan yang saling terkait satu sama lain, serta disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada instansi tersebut dan bagaimana respon pegawai tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) yang dilandasi oleh teori di atas.

Penelitian yang mendukung pernyataan, penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Anugrah (2017), dengan kesamaan pada indikator variabel x dan variabel y. Selain itu, pernyataan yang mendukung penelitian, merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherly Selviana (2016), menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi *rank spearman* pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Hasil penelitian : koefisien korelasi $r_s = 0,491$, artinya terdapat hubungan yang bersifat positif dan cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah disiplin kerja (variabel x) dan kinerja pegawai (variabel y), hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin Kerja Pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) cukup baik.
2. Diduga Kinerja Pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) baik.
3. Diduga adanya Hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif, dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai hubungan disiplin dengan kinerja pegawai yang ada di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian. Objek penelitian yang diteliti adalah, "Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai", dimana disiplin kerja sebagai variabel bebas yaitu X (independen), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat yaitu Y (dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan pegawai di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) yang berjumlah 55 orang pegawai.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) yang beralamat di Jl. Tentara Pelajar No. 10, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di instansi dan

data jumlah pegawai yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala bagian tata usaha di Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian;

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data hasil kinerja pegawai selama periode 2017 – 2019 di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu pegawai Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP);

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	1. Kehadiran	1. Datang dan pulang tepat waktu; 2. Istirahat tepat waktu;	Ordinal

Disiplin Kerja (X)		3. Menerima konsekuensi;	
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Mengerjakan tugas dan tanggung jawab; 2. Bekerja sama; 3. Berhubungan baik;	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Memenuhi SOP organisasi; 2. Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan; 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja;	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	1. Memberitahu jika tidak masuk kerja; 2. Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya; 3. Berusaha menjaga nama baik organisasi;	Ordinal
	5. Bekerja etis	1. Menghormati pimpinan dan rekan kerja; 2. Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya; 3. Memberikan semangat kepada rekan kerja;	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Orientasi Pelayanan	1. Standar pelayanan yang diterapkan organisasi; 2. Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik; 3. Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;	Ordinal
	2. Komitmen	1. Menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik; 2. Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja; 3. Pegawai dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan;	Ordinal
	3. Integritas	1. Memelihara hubungan kerja dengan baik; 2. Mengatur prioritas kerja secara efektif; 3. Memelihara etika dengan baik;	Ordinal
	4. Disiplin	1. Menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya; 2. Selalu menjaga meja kerja tetap rapi dan bersih; 3. Mentaati peraturan organisasi dengan baik;	Ordinal
	5. Kerja sama	1. Menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja; 2. Dapat memberikan ide; 3. Cekatan dalam tugas.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi data pegawai yang berjumlah 55 responden yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *non-probability sampling* dengan teknik penarikan sampel *purposive/judgement sampling*. Metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel serta dipilih oleh peneliti secara acak. Sampel digunakan sebagai pengolahan informasi mengenai gambaran karakteristik dari sebagian populasi. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil dihitung berdasarkan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- E = Tingkat Kesalahan (error 5%)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai golongan III di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) yang berjumlah 55 orang. Maka jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{55}{1+55(0,05)^2} = 48 \text{ Responden}$$

- Jumlah Populasi (N) = 55 orang
- Tingkat Kesalahan (e) = 0,05 atau 5%

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 48 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

3.6.1 Data Primer

a. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam wawancara ini penulis menanyakan hal-hal yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti;

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku pegawai. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku pegawai dalam lingkup instansi tersebut;

c. Kuisisioner

Pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebar angket tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Berikut tabel skala *likert*.

Tabel 3.2

Skala *Likert*

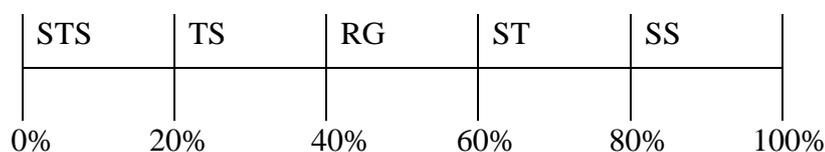
Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016).

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut ;



Gambar 3.1

Rentang Skala *Likert*

3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui bahan penyedia data dari Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) dan bahan pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan valid atau tidaknya suatu data. Suatu data yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya data yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah data dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Sunyoto, 2013). Uji validitas dilakukan dengan cara menggunakan rumus korelasi Rank Spearman masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau item tersebut valid. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,361$, $n = 48$, $\alpha = 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_h = Nilai koefisien Pearson

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

(Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 48 orang. Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan SPSS 23.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas juga dijadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha Croanbach* $> 0,60$ maka reliabel (Sujarweni,

2014).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_{I^2}} \right)$$

Keterangan:

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

S_x^2 = Varians total

Tabel 3.3

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono, 2014)

3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokkan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, ataupun gambar. Teknik Analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui keadaan variabelnya.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisis data yang terkumpul dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Analisis korelasi *rank spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu, variabel disiplin dan variabel kinerja pegawai yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \Sigma [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- d^2 = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan r , maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasi nya negatif sempurna;
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi;
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasi nya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2013)

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak antara disiplin dengan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$t_h = r_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

- t_h = t hitung
 r_s = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

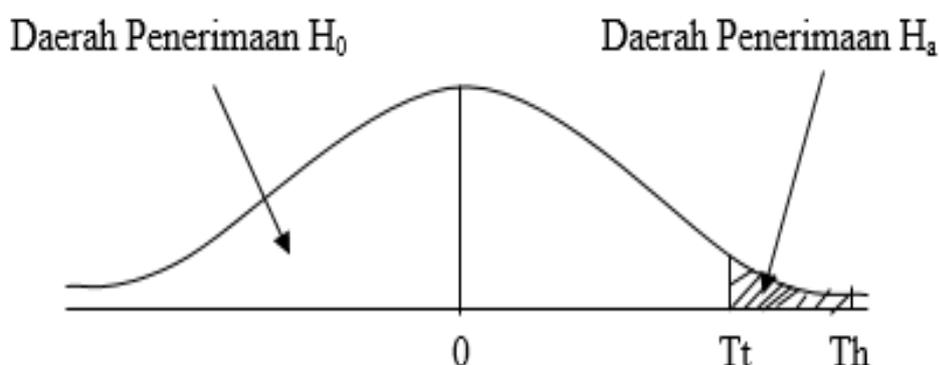
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan positif antara variabel X (Disiplin) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai);
- $H_a : r > 0$, yaitu terdapat hubungan positif antara variabel X (Disiplin) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Disiplin tidak berhubungan positif dengan Kinerja pegawai, maka terima H_0 dan tolak H_a ;
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Disiplin berhubungan positif dengan Kinerja pegawai, maka tolak H_0 dan tolak H_a .

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.2

Kurva Uji Hipotesis Statistik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum mengenai sejarah singkat profil instansi, struktur organisasi, serta visi dan misi, sebagai berikut.

4.1.1 Sejarah singkat Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor

Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) semula bernama Balai Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BP2TP) yang berdiri berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian nomor 77/Kpts/OT.210/1/2002, tanggal 29 Januari 2002. Sejak terbitnya Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) nomor 301/Kpts/OT.140/7/2005 tanggal 11 Juli 2005, BP2TP berubah menjadi Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP). Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) merupakan salah satu instansi milik pemerintah yang bergerak di dalam bidang pertanian dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat umum serta memperkenalkan bahan produk alami seperti pupuk, beras, dan bahan masak alami, yang diproduksi oleh Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP). Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) yang salah satunya terdapat di provinsi Jawa Barat yaitu di Bogor yang berlokasi di Jl. Tentara Pelajar No. 10, Ciwaringin, Bogor Tengah, adapun BPTP yang terletak di 33 provinsi. Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) memiliki peran lembaga sebagai sarana penyedia hasil olahan alami dari pertanian dalam bentuk produk untuk pertanian seperti pupuk, beras, dan bahan masak alami.

BBP2TP ini merupakan instansi yang bekerja di bawah naungan Kementerian Pertanian. BB Pengkajian adalah unit kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 39/Permentan/PT.140/3/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja BB Pengkajian. Tugas dan fungsi utama BBP2TP melekat pada tugas dan fungsi utama BPTP, sesuai Permentan 19/2017, BPTP mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, pengembangan, dan diseminasi teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi. Terjadi peambahan fungsi BPTP dalam pelaksanaan bimbingan teknis materi penyuluhan (Permentan No. 11/2019). Selain itu BB Pengkajian sebagai koordinator BPTP yang tersebar di seluruh provinsi dan sekaligus sebagai integrator program penelitian, pengkajian, pengembangan, dan penerapan teknologi inovatif spesifik lokasi BPTP mendukung Program Strategis Pembangunan Pertanian.

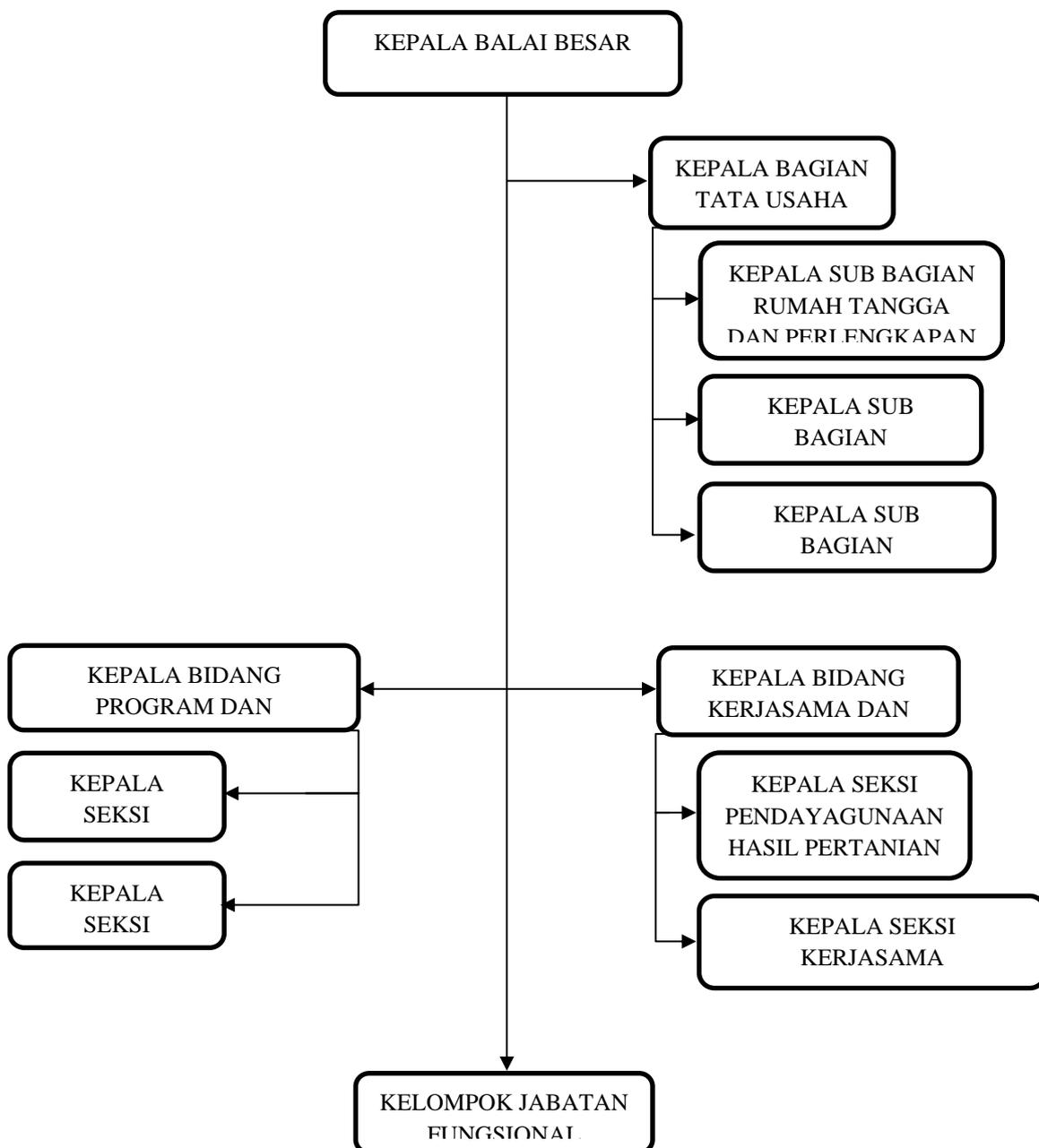
33 BPTP berada dalam koordinasi Balai Besar Pengkajian BBP2TP bagian dari Badan Litbang Pertanian, Kementerian Pertanian BBP2TP mendukung program utama dan target utama Kementan dengan Spirit Science, Innovation, Network. Organisasi BBP2TP dibutuhkan untuk menyebarluaskan inovasi teknologi pertanian. Teknologi yang dikembangkan Unit Kerja lingkup Badan Litbang Pertanian kemudian mandatnya diberikan kepada BBP2TP agar teknologi tersebut dapat dimantapkan di lokasi spesifik untuk selanjutnya dikerjasamakan dengan stakeholder seperti Pemerintah Daerah, Direktorat Jenderal Teknis Lingkup Kementan, Swasta, Perguruan Tinggi dan pihak lainnya agar hilirisasi teknologi sampai kepada pengguna. BBP2TP dalam jangka ke depan, ingin memantapkan teknologi dan mengusung model, guna mengawal hilirisasi teknologi pertanian terkait speklok yang dibutuhkan Pemerintah Daerah masing-masing Provinsi. BPTP memegang peranan strategis sebagai kepanjangan dari Badan Litbang Pertanian di daerah.

Koordinasi dan padu padan dengan Puslitbang/Balai Besar/Balai Penelitian di lingkup Badan Litbang Pertanian juga penting karena Lembaga tersebut merupakan pensuplai teknologi dasar, yang selanjutnya akan dikaji lebih lanjut oleh BPTP untuk menghasilkan teknologi spesifik lokasi. Berikut ini adalah tugas ataupun fungsi dari adanya Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP), diantaranya :

1. Pelaksanaan penyusunan program, rencana kerja, anggaran, evaluasi dan laporan pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian;
2. Pelaksanaan pengkajian dan pengembangan norma dan standar metodologi pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian;
3. Pelaksanaan pengkajian dan pengembangan paket teknologi unggulan;
4. Pelaksanaan analisis kebijakan teknologi pertanian;
5. Pelaksanaan kerjasama dan pendayagunaan hasil pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian;
6. Pelaksanaan pengembangan sistem informasi hasil pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian;
7. Pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian.

Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP), membuka kunjungan bagi masyarakat yang ingin berkunjung langsung ke tempat, agar masyarakat dapat merasakan manfaat dari produk-produk yang dipasarkan.

4.1.2 Struktur organisasi Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor



Gambar 4.1

Struktur Organisasi pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor sebagai berikut :

1. KEPALA BALAI BESAR

Kepala Balai Besar memiliki tugas :

Pelaksanaan penyusunan program, rencana kerja, anggaran, evaluasi laporan, melaksanakan pengkajian dan pengembangan norma serta standar metodologi, melaksanakan pengkajian dan pengembangan paket teknologi unggulan, melaksanakan analisis kebijakan teknologi pertanian, melaksanakan kerjasama dan pendayagunaan, melakukan pengembangan sistem informasi, dan mengelola urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga, serta perlengkapan pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian.

2. KEPALA BAGIAN TATA USAHA

Kepala Bagian Tata Usaha memiliki tugas :

Pelaksanaan urusan kepegawaian, urusan keuangan, dan urusan rumah tangga dan perlengkapan.

3. KEPALA SUB BAGIAN RUMAH TANGGA DAN PERLENGKAPAN

Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan memiliki tugas :

Menyiapkan bahan penyusunan rencana anggaran subbagian rumah tangga dan perlengkapan, melakukan urusan rumah tangga, melakukan penyiapan bahan pengaturan penggunaan pemeliharaan kendaraan dinas serta surat kelengkapannya, melakukan urusan surat menyurat, melakukan urusan kearsipan, melakukan penyiapan pengelolaan bahan pencetakan untuk keperluan dinas, melakukan urusan perencanaan dan pengadaan perlengkapan, melakukan urusan penatausahaan Barang Milik Negara (BMN) dan laporan kekayaan negara, melakukan urusan penggunaan dan pemanfaatan Barang Milik Negara (BMN), melakukan usulan penghapusan BMN, melakukan fasilitasi penerapan sistem manajemen mutu berstandar internasional (ISO 9001:2015), melakukan tugas kedinasan lain berdasarkan penugasan pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai bidang tugasnya, melakukan penyusunan dan penyajian laporan kegiatan serta penyusunan pertanggungjawaban keuangan subbagian rumah tangga dan perlengkapan, serta melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen kegiatan subbagian rumah tangga dan perlengkapan.

4. KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN

Kepala Sub Bagian Keuangan memiliki tugas :

Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran subbagian keuangan, melakukan urusan perbendaharaan, penatausahaan, dan verifikasi, melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan pegawai, melakukan urusan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), menyiapkan bahan evaluasi dan tindak lanjut hasil pengawasan/LHP, melakukan urusan penyiapan penertiban Surat Perintah Membayar (SPM), melakukan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/semester/tahunan, melakukan tugas kedinasan lain berdasarkan penugasan pimpinan, baik lisan maupun tertulis sesuai bidang tugasnya, melakukan penyusunan dan penyajian laporan kegiatan serta penyusunan pertanggungjawaban keuangan subbagian

keuangan, melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen keuangan subbagian keuangan, serta melakukan kegiatan dan penyusunan penyajian UAPPA-BW yang menjadi tanggungjawab Satker.

5. KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN

Kepala Sub Bagian Kepegawaian memiliki tugas :

Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran subbagian kepegawaian, melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan pegawai, melakukan urusan mutasi pegawai, melakukan penyiapan bahan pengembangan pegawai, melakukan urusan tata usaha kepegawaian, melakukan urusan kesejahteraan pegawai, menyiapkan bahan evaluasi kinerja pegawai, melakukan penyiapan bahan pendayagunaan jabatan fungsional, melakukan menyiapkan bahan usulan penyusunan kelembagaan, ketatalaksanaan, peraturan perundang-undangan, reformasi birokrasi, dan pengembangan pelaksanaan budaya kerja, melakukan tugas kedinasan berdasarkan penugasan pimpinan, menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan serta pertanggungjawaban keuangan subbag kepegawaian, serta melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen subbagian kepegawaian.

6. KEPALA BIDANG KERJASAMA DAN PHP

Kepala Bidang Kerjasama dan Pendayagunaan Hasil Pengkajian memiliki tugas :

Penyiapan kerja sama, pengembangan sistem informasi, serta promosi, diseminasi, dokumentasi, serta publikasi hasil pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian.

7. KEPALA SEKSI PENDAYAGUNAAN HASIL PERTANIAN

Kepala Seksi Pendayagunaan Hasil Pertanian memiliki tugas :

Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran seksi pendayagunaan hasil pengkajian, melakukan penyiapan bahan pengembangan sistem informasi, melakukan penyiapan bahan promosi, diseminasi, dan urusan hubungan masyarakat, melakukan urusan publikasi hasil pengkajian dan pengembangan, melakukan urusan perpustakaan dan dokumentasi di bidang penelitian, menyusun standar pelayanan publik lingkup balai besar pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian, mengumpulkan dan mengolah data indeks kepuasan masyarakat (IKM), melakukan kegiatan kedinasan lain berdasarkan penugasan pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya, melakukan penyusunan dan penyajian laporan kegiatan serta penyusunan pertanggungjawaban keuangan seksi pendayagunaan hasil pengkajian, serta melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen kegiatan seksi pendayagunaan hasil pengkajian.

8. KEPALA SEKSI KERJASAMA PENGKAJIAN

Kepala Seksi Kerjasama Pengkajian memiliki tugas :

Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran seksi kerja sama pengkajian, menyiapkan bahan perencanaan kerja pengkajian, melakukan penyiapan bahan evaluasi kerja sama pengkajian, melakukan penyusunan bahan rancangan perjanjian kerja sama pengkajian, melakukan penyiapan bahan administrasi kerja sama pengkajian, melakukan fasilitasi penerapan sistem mutu laboratorium pengujian (ISO/IEC 17025:2008), menyiapkan bahan pengurusan Hak atas Kekayaan Intelektual (HaKI), melakukan kedinasan lain berdasarkan penugasan pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai bidang tugasnya, melakukan penyusunan dan penyajian laporan kegiatan serta penyusunan pertanggungjawaban keuangan seksi kerja sama pengkajian, serta melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen kegiatan seksi kerja sama pengkajian.

9. KEPALA BIDANG PROGRAM DAN EVALUASI

Kepala Bidang Program dan Evaluasi memiliki tugas :

Pengumpulan, pengolahan, analitis data, penyusunan program dan rencana kerja, penyusunan anggaran, penyiapan evaluasi, penyusunan laporan hasil pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian.

10. KEPALA SEKSI EVALUASI

Kepala Seksi Evaluasi memiliki tugas :

Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran seksi evaluasi, melakukan bahan penyiapan pemantauan pelaksanaan program dan anggaran pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian, melakukan penyiapan bahan evaluasi pelaksanaan program dan anggaran pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian, melakukan bahan penyusunan laporan, pelaksanaan kegiatan pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian, menyiapkan bahan evaluasi dan melakukan sistem pengendalian internal, menyiapkan bahan pengelolaan, pengaduan masyarakat, humas, melakukan kegiatan kedinasan lain berdasarkan penugasan, melakukan penyusunan dan penyajian laporan kegiatan serta penyusunan pertanggungjawaban keuangan seksi evaluasi, serta melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen kegiatan seksi evaluasi.

11. KEPALA SEKSI PROGRAM

Kepala Seksi Program memiliki tugas :

Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran seksi program, melakukan penyiapan bahan penyusunan program pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian, melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kegiatan pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian, melakukan penyiapan bahan penyusunan anggaran pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian, melakukan kegiatan kedinasan lain berdasarkan penugasan pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai bidang tugasnya, melakukan penyusunan dan penyajian laporan kegiatan serta

penyusunan pertanggung jawaban keuangan seksi program, serta melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen kegiatan seksi program.

4.1.3 Visi dan Misi Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor

Visi

Pada tahun 2014 menjadi lembaga pengkajian dan pengembangan inovasi pertanian tepat guna bertaraf internasional.

Misi

1. Menghasilkan, mengembangkan dan mendiseminasikan inovasi pertanian spesifik wilayah sesuai dengan kebutuhan pengguna.
2. Mengembangkan jejaring kerjasama nasional dan internasional dalam rangka peningkatan kapasitas pengkajian, pendayagunaan hasil pengkajian dan pengembangan inovasi pertanian.
3. Melaksanakan pengkajian dan pengembangan norma dan standar metodologi pengkajian dan pengembangan teknologi pertanian.
4. Mengembangkan SDM yang profesional dan mandiri.

4.2 Profil Responden

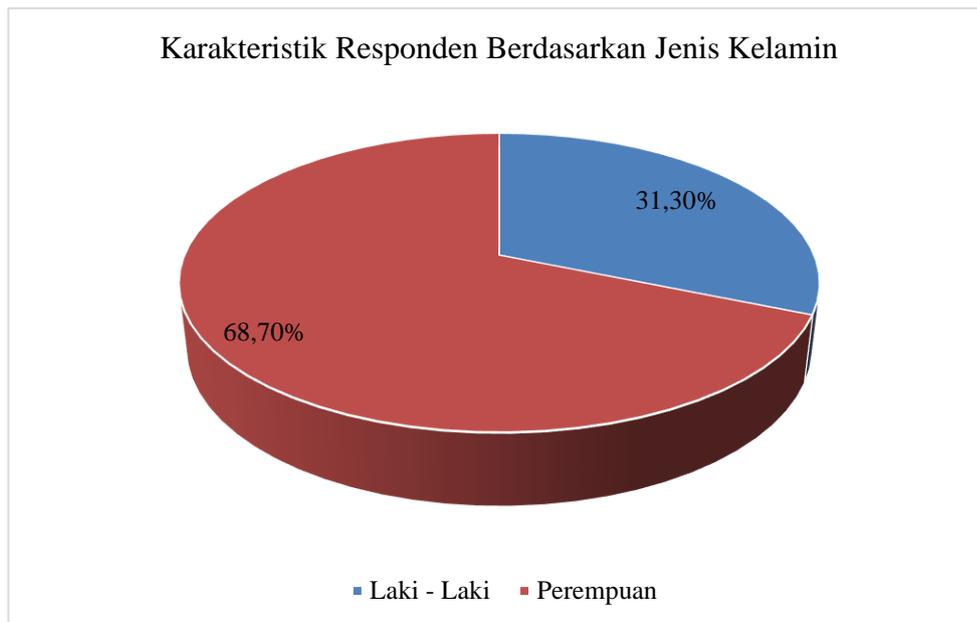
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden pegawai.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki- Laki	15	31,3
Perempuan	33	68,7
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2020).



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

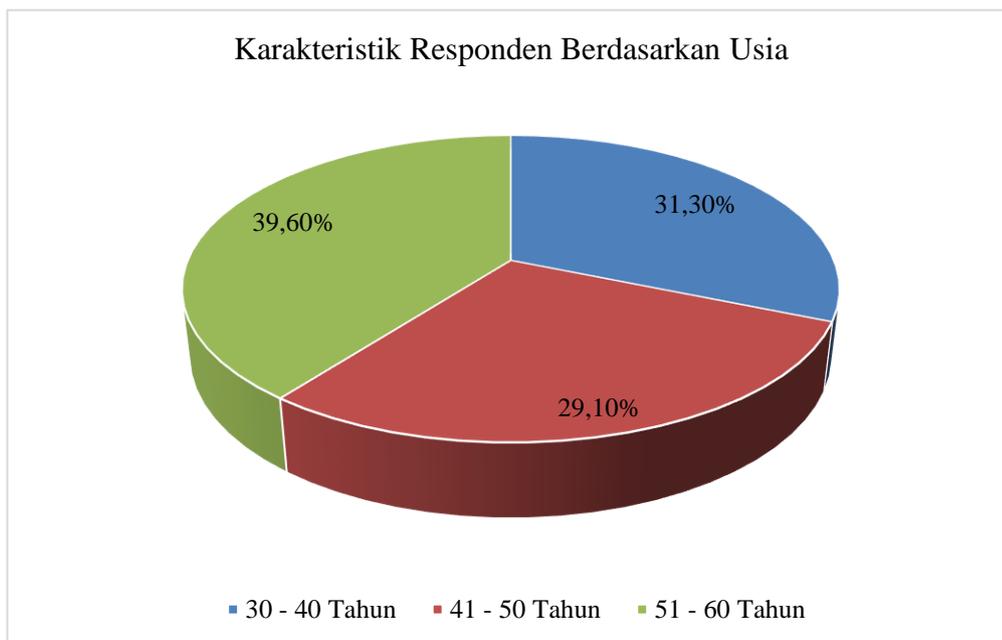
Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 48 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah yang terbesar adalah perempuan sebanyak 33 orang pegawai (68,7%) dan jumlah yang terendah laki-laki sebanyak 15 orang pegawai (31,3%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
30-40 Tahun	15	31,3
41-50 Tahun	14	29,1
51-60 Tahun	19	39,6
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2020).



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 51 – 60 tahun adalah sebanyak 19 orang (39,6%), 30 – 40 tahun adalah sebanyak 15 orang (31,3%), kemudian untuk responden jumlah terendah adalah 41 – 50 tahun sebanyak 14 orang (29,1%).

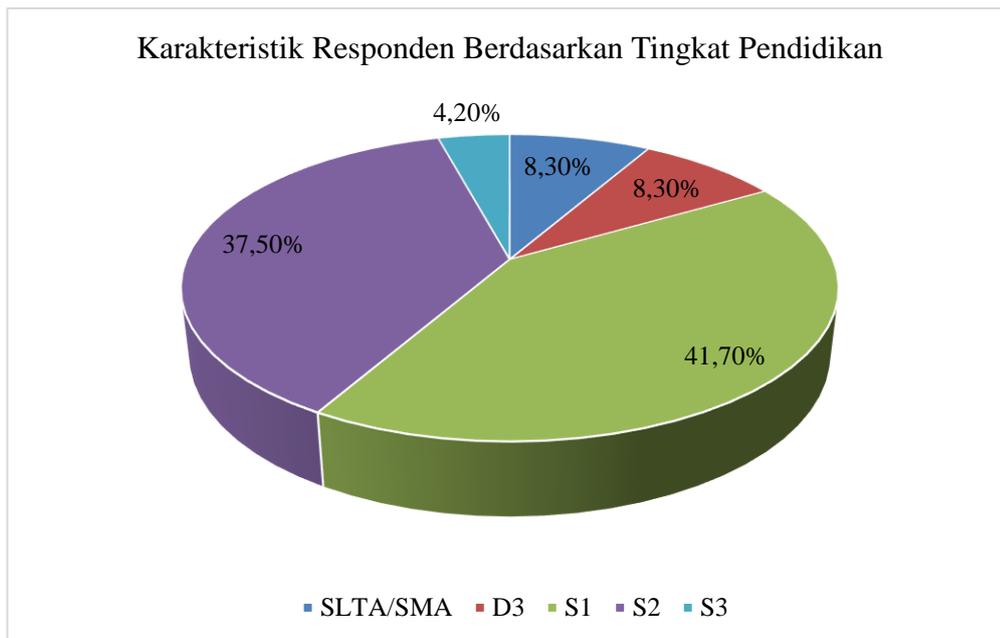
Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja di Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 51 – 60 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMA	4	8,3
D3	4	8,3
S1	20	41,7
Lainnya :		
S2	18	37,5
S3	2	4,2
Jumlah	48	100

Sumber : Data primer yang diolah, (Tahun 2020).



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 adalah sebanyak 20 orang (41,7%), S2 dalam opsi lainnya adalah sebanyak 18 orang (37,5%), SLTA atau SMA sebanyak 4 orang (8,3%), D3 adalah sebanyak 4 orang (8,3%), dan jumlah responden yang terendah yaitu S3 dalam opsi lainnya adalah sebanyak 2 orang (4,2%).

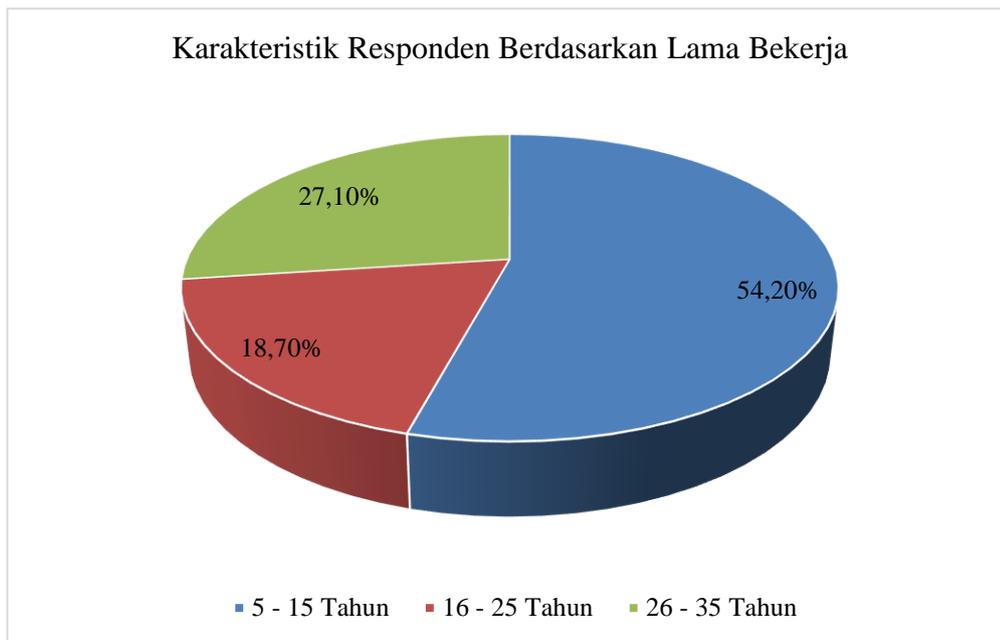
Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja di Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
5 - 15 Tahun	26	54,2
16 - 25 Tahun	9	18,7
26 – 35 Tahun	13	27,1
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2020).



Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden terbesar adalah bekerja dalam 5 – 15 tahun sebanyak 26 orang (54,7%), kemudian untuk responden dengan lama bekerja 26 – 35 tahun adalah sebanyak 13 orang (27,1%), sedangkan untuk jumlah responden yang terkecil adalah bekerja 16 – 25 tahun sebanyak 9 orang (18,7%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja di Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 5 – 15 tahun.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS 23 pada taraf nyata atau tingkat signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai $Df = 30 - 2 = 28$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,361$. Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} .

Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- c. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid;
- d. Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,369	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,614	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,757	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,479	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,712	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,361$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,496	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,379	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,369	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,410	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

7	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,767	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,640	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,735	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,420	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 23*.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,361$.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,900 dimana nilai 0,900 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada disiplin kerja pegawai itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Pegawai sebesar 0,866 dimana nilai 0,866 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja pegawai itu dinyatakan reliabel.

Berikut akan dijelaskan mengenai indikator Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor. Setiap hasil indikator akan mempunyai perolehan masing-masing skor per indikator dan diolah lebih detail menggunakan program SPSS 23.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Kondisi Disiplin Kerja Pegawai Golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor

Disiplin Kerja Pegawai pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) masih dikategorikan cukup baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran pegawai yang bervariasi setiap tahunnya. Sehingga perlu memerhatikan indikator disiplin seperti, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja etis. Hal tersebut sudah menjadi dasar penilaian dalam Disiplin Kerja yang berada di instansi karena sudah diatur dalam UU No. 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Kerja Pegawai.

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 48 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Kehadiran

- a. Saya datang dan pulang tepat waktu;

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya datang dan pulang tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	45	225	93,8
2.	Sering	4	3	12	5,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	237	100
Total Tanggapan Responden			98,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 45 responden (93,8%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 12 responden (5,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{237}{240} \times 100 = 98,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya datang dan pulang tepat waktu” adalah 98,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya istirahat sesuai tepat waktu;

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya istirahat sesuai tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	27	135	56,3
2.	Sering	4	21	84	35,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	219	100
Total Tanggapan Responden			91,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 27 responden (56,3%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 21 responden (35,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{219}{240} \times 100 = 91,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya istirahat sesuai tepat waktu” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya menerima konsekuensi atas kesalahan yang diperbuat;

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya menerima konsekuensi atas kesalahan yang diperbuat”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	29	145	60,4
2.	Sering	4	17	68	28,4
3.	Jarang	3	2	6	2,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	219	100
Total Tanggapan Responden			91,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (60,4%), sering sebanyak 17 responden (28,4%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (2,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{219}{240} \times 100 = 91,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menerima konsekuensi atas kesalahan yang diperbuat” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

- a. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab;

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	39,6
2.	Sering	4	29	116	48,3
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	48	211	100
Total Tanggapan Responden	87,9%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 29 responden (48,3%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 19 responden (39,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{211}{240} \times 100 = 87,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab” adalah 87,9% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya bekerja sama baik dengan pegawai lain;

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya bekerja sama baik dengan pegawai lain”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	39,6
2.	Sering	4	29	116	48,3
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	211	100
Total Tanggapan Responden			87,9%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 29 responden (48,3%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 19 responden (39,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{211}{240} \times 100 = 87,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya bekerja sama baik dengan pegawai lain” adalah 87,9% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya harus berhubungan baik di tempat kerja;

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya harus berhubungan baik di tempat kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	62,5
2.	Sering	4	15	60	25,0
3.	Jarang	3	3	9	3,8
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	219	100
Total Tanggapan Responden			91,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 30 responden (62,5%), sering sebanyak 15 responden (25,0%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (3,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{219}{240} \times 100 = 91,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya harus berhubungan baik di tempat kerja” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

- a. Saya mematuhi SOP yang telah ditentukan oleh organisasi;

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mematuhi SOP yang telah ditentukan oleh organisasi”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	43,8
2.	Sering	4	27	108	45,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	213	100
Total Tanggapan Responden			88,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (45,0%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (43,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{213}{240} \times 100 = 88,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mematuhi SOP yang telah ditentukan oleh organisasi” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya siap menerima sanksi apabila tidak menaati peraturan instansi;

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya siap menerima sanksi apabila tidak menaati peraturan instansi”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	14	70	29,1
2.	Sering	4	34	136	56,7
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	206	100
Total Tanggapan Responden			85,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 34 responden (56,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 14 responden (29,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{206}{240} \times 100 = 85,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya siap menerima sanksi apabila tidak menaati peraturan instansi” adalah 85,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja;

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	41,7
2.	Sering	4	28	112	46,6
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	212	100

Total Tanggapan Responden	88,3%
---------------------------	-------

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 28 responden (46,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 20 responden (41,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{212}{240} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja” adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

- a. Saya perlu memberitahu jika tidak masuk kerja;

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya perlu memberitahu jika tidak masuk kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	37,5
2.	Sering	4	30	120	50,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	210	100
Total Tanggapan Responden			87,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (50,0%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (37,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{210}{240} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya perlu memberitahu jika tidak masuk kerja” adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya;

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	22	110	45,8
2.	Sering	4	26	104	43,4
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	214	100
Total Tanggapan Responden			89,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (43,3%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (45,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{214}{240} \times 100 = 89,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya” adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya perlu menjaga nama baik organisasi;

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya perlu menjaga nama baik organisasi”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	41,7
2.	Sering	4	28	112	46,6
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	212	100
Total Tanggapan Responden			88,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 28 responden (46,6%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 20 responden (41,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{212}{240} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya perlu menjaga nama baik organisasi” adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

5. Bekerja Etis

- a. Saya menghormati pimpinan dan rekan kerja;

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menghormati pimpinan dan rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	22	110	45,8
2.	Sering	4	26	104	43,4
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	214	100
Total Tanggapan Responden			89,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (43,4%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (45,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{214}{240} \times 100 = 89,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menghormati pimpinan dan rekan kerja” adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya harus menyelesaikan tugas sebaik-baiknya;

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Saya harus menyelesaikan tugas sebaik-baiknya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	41,7
2.	Sering	4	28	112	46,6
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	48	212	100
Total Tanggapan Responden	88,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 28 responden (46,6%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 20 responden (41,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{212}{240} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya harus menyelesaikan tugas sebaik-baiknya” adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya memberikan semangat kepada rekan kerja.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memberikan semangat kepada rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	14	70	29,2
2.	Sering	4	34	136	56,6
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	206	100
Total Tanggapan Responden			85,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 34 responden (56,6%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 14 responden (29,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{206}{240} \times 100 = 85,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memberikan semangat kepada rekan kerja” adalah 85,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
1.	Kehadiran : 4. Saya datang dan pulang tepat waktu; 5. Saya istirahat sesuai tepat waktu; 6. Saya menerima konsekuensi atas kesalahan yang diperbuat;	237 219 219	98,8% 91,3% 91,3%	93,8%
2.	Ketaatan pada peraturan kerja : 7. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab; 8. Saya bekerja sama baik dengan pegawai lain; 9. Saya harus berhubungan baik di tempat kerja;	211 211 219	87,9% 87,9% 91,3%	89,0%
3.	Ketaatan pada standar kerja : 10. Saya mematuhi SOP yang telah ditentukan oleh organisasi; 11. Saya siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan instansi; 12. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja;	213 206 212	88,8% 85,8% 88,3%	87,6%
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi : 13. Saya perlu memberitahu jika tidak masuk kerja; 14. Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya; 15. Saya perlu menjaga nama baik organisasi;	210 214 212	87,5% 89,2% 88,3%	88,3%
5.	Bekerja etis : 16. Saya menghormati pimpinan dan rekan kerja; 17. Saya harus menyelesaikan tugas sebaik-baiknya; 18. Saya memberikan semangat kepada rekan kerja;	214 212 206	89,2% 88,3% 85,8%	87,8%
Rata – Rata Total Tanggapan Responden		89,3%		

Sumber : Data diolah, (Tahun 2020).

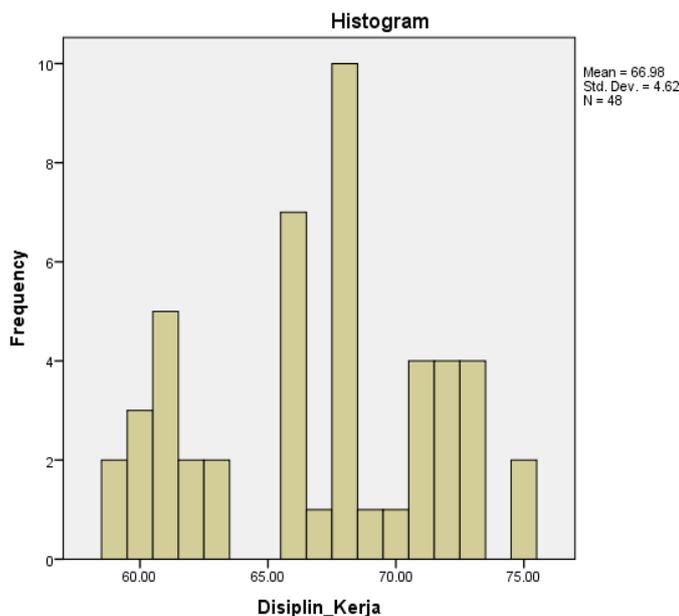
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 89,3%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai golongan III yang berada di Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “sering” dari para responden mengenai indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kehadiran sebesar 93,8%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 87,6% yang ada pada indikator ketaatan pada standar kerja.

Tabel 4.25 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

**Statistics
Disiplin Kerja**

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		66.98
Std. Error of Mean		.667
Median		68.00
Mode		68
Std. Deviation		4.620
Variance		21.340
Range		16
Minimum		59
Maximum		75
Sum		3215

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 66,98 dengan *range* 16 dan total skor 3.215.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.6 Histogram Disiplin Kerja Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai golongan III yang berada di Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{SkorTerendah(\sum ItemPertanyaan) + SkorTertinggi(\sum ItemPertanyaan)}{2}$$

(Azwar, 2013)

$$Skor\ Teoritik : X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,98 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pegawai golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor tergolong dalam kategori nilai baik ($66,98 > 45$).

Tabel 4.26 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Pegawai

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	66,98	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

4.4.2 Kondisi Kinerja Pegawai Golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor

Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) masih dikategorikan cukup baik, dalam indikator disiplin seperti ketidakhadiran di instansi dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai, sehingga atasan perlu memperhatikan kinerja para pegawai dengan memerhatikan beberapa indikator kinerja seperti orientasi pelayanan, komitmen, integritas, disiplin, dan kerja sama. Hal tersebut sudah menjadi dasar penilaian dalam kinerja pegawai yang berada di instansi karena sudah diatur dalam UU No.12 Tahun 2019 mengenai Kinerja Pegawai.

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 48 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Orientasi Pelayanan

- a. Pegawai harus bekerja dengan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi;

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai harus bekerja dengan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	27	135	56,3
2.	Sering	4	21	84	35,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	219	100
Total Tanggapan Responden			91,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 27 responden (56,3%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 21 responden (35,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{219}{240} \times 100 = 91,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai harus bekerja dengan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai diharuskan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik;

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai diharuskan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	37,5
2.	Sering	4	30	120	50,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	210	100
Total Tanggapan Responden			87,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (37,5%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (50,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{210}{240} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai diharuskan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik” adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai diharuskan melayani sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai diharuskan melayani sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	52,1
2.	Sering	4	20	80	33,3
3.	Jarang	3	3	9	3,8
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	214	100
Total Tanggapan Responden			89,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 25 responden (52,1%), sering sebanyak 20 responden (33,3%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (3,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{214}{240} \times 100 = 89,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai diharuskan melayani sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Komitmen

- a. Pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik;

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	12	60	25,0
2.	Sering	4	36	144	60,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	204	100
Total Tanggapan Responden			85,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 36 responden (60,0%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 12 responden (25,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{204}{240} \times 100 = 85,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik” adalah 85,0% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai harus memiliki komitmen dalam bekerja;

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai harus memiliki komitmen dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	43,8
2.	Sering	4	27	108	45,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	213	100
Total Tanggapan Responden			88,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (43,8%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (45,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{213}{240} \times 100 = 88,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai harus memiliki komitmen dalam bekerja” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai dituntut untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan;

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai dituntut untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	14	70	29,2
2.	Sering	4	32	128	53,3
3.	Jarang	3	2	6	2,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	204	100
Total Tanggapan Responden			85,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 32 responden (53,3%), selalu sebanyak 14 responden (29,2%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (2,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{204}{240} \times 100 = 85,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai dituntut untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan” adalah 85,0% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

3. Integritas

- a. Pegawai harus memelihara hubungan baik antar pegawai;

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai harus memelihara hubungan baik antar pegawai”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	23	115	47,9
2.	Sering	4	25	100	41,7
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	215	100
Total Tanggapan Responden			89,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 25 responden (41,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 23 responden (47,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{215}{240} \times 100 = 89,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai harus memelihara hubungan baik antar pegawai” adalah 89,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai diharuskan dapat mengatur prioritas kerja secara efektif;

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai diharuskan dapat mengatur prioritas kerja secara efektif”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	52,1
2.	Sering	4	23	92	38,3
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	48	217	100
Total Tanggapan Responden	90,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 25 responden (52,1%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 23 responden (38,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{217}{240} \times 100 = 90,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai diharuskan dapat mengatur prioritas kerja secara efektif” adalah 90,4% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai harus memelihara etika dengan baik;

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai harus memelihara etika dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	35,4
2.	Sering	4	31	124	51,7
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	209	100
Total Tanggapan Responden			87,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 31 responden (51,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (35,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{209}{240} \times 100 = 87,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai harus memelihara etika dengan baik” adalah 87,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

4. Disiplin

- a. Pegawai diharuskan menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya;

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai diharuskan menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	37,5
2.	Sering	4	30	120	50,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	210	100
Total Tanggapan Responden			87,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (50,0%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (37,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{210}{240} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai diharuskan menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya” adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih;

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	43,8
2.	Sering	4	27	108	45,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	213	100
Total Tanggapan Responden			88,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (43,8%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (45,0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{213}{240} \times 100 = 88,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai harus mentaati peraturan organisasi dengan baik;

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai harus mentaati peraturan organisasi dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	39,6
2.	Sering	4	29	116	48,3
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	211	100
Total Tanggapan Responden			87,9%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 29 responden (48,3%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 19 responden (39,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{211}{240} \times 100 = 87,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai harus mentaati peraturan organisasi dengan baik” adalah 87,9% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

5. Kerja Sama

- a. Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja;

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	31,3
2.	Sering	4	33	132	55,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	48	207	100
Total Tanggapan Responden	86,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (55,0%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (31,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{207}{240} \times 100 = 86,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja” adalah 86,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai harus dapat memberikan ide;

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai harus dapat memberikan ide”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	43,8
2.	Sering	4	27	108	45,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	213	100
Total Tanggapan Responden			88,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (45,0%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (43,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{213}{240} \times 100 = 88,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai harus dapat memberikan ide” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai harus bisa cekatan dalam bekerja.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai harus bisa cekatan dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	50,0
2.	Sering	4	24	96	40,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			48	216	100
Total Tanggapan Responden			90,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 24 responden (50,0%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 24 responden (40,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{216}{240} \times 100 = 90,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai harus bisa cekatan dalam bekerja” adalah 90,0% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
1.	Orientasi Pelayanan :			
	1. Pegawai harus bekerja dengan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi;	219	91,3%	89,3%
	2. Pegawai diharuskan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik;	210	87,5%	
3. Pegawai diharuskan melayani sesuai dengan standar yang telah diteapkan;	214	89,2%		
2.	Komitmen :			
	4. Pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik;	204	85,0%	86,3%
5. Pegawai harus memiliki komitmen dalam bekerja;	213	88,8%		

	6. Pegawai dituntut untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan;	204	85,0%	
3.	Integritas :			
	7. Pegawai harus memelihara hubungan baik antar pegawai;	215	89,6%	
	8. Pegawai diharuskan dapat mengatur prioritas kerja secara efektif;	217	90,4%	89,0%
	9. Pegawai harus memelihara ;	209	87,1%	
4.	Disiplin :			
	10. Pegawai diharuskan menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya;	210	87,5%	
	11. Pegawai diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih;	213	88,8%	88,1%
	12. Pegawai harus mentaati peraturan organisasi dengan baik;	211	87,9%	
5.	Kerja Sama :			
	13. Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja;	207	86,3%	
	14. Pegawai harus dapat memberikan ide;	213	88,8%	88,4%
	15. Pegawai harus bisa cekatan dalam bekerja;	216	90,0%	
Rata – Rata Total Tanggapan Responden		88,2%		

Sumber : Data diolah, (Tahun 2020).

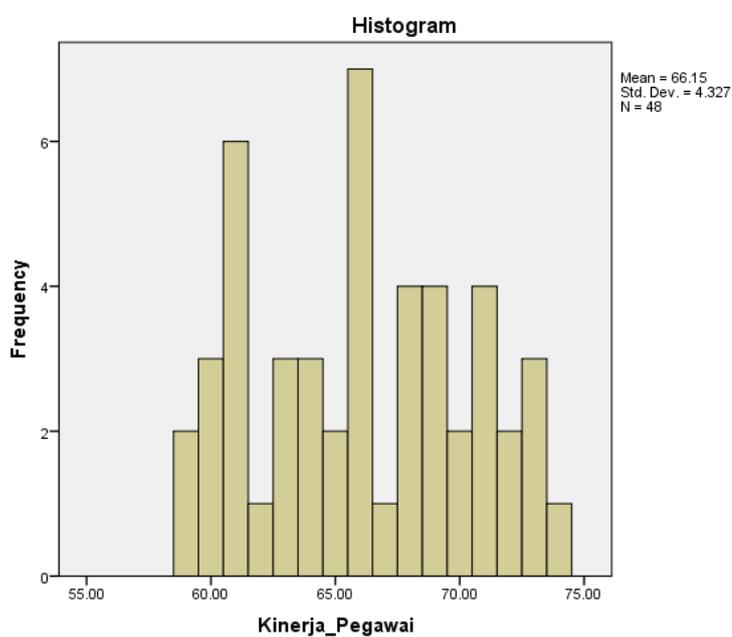
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata yakni sebesar 88,2%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai golongan III yang berada di Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “sering” dari para responden mengenai indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan, kerja sama. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator orientasi pelayanan sebesar 89,3% . Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 86,3% yang ada pada indikator komitmen.

Tabel 4.43 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics
Kinerja Pegawai

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		66.15
Std. Error of Mean		.625
Median		66.00
Mode		66
Std. Deviation		4.327
Variance		18.723
Range		15
Minimum		59
Maximum		74
Sum		3175

Berdasarkan tabel 4.43 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 66,15 dengan *range* 15 dan total skor 3.175.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai golongan III yang berada di Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{SkorTerendah(\sum ItemPertanyaan) + SkorTertinggi(\sum ItemPertanyaan)}{2}$$

(Azwar, 2013)

$$Skor\ Teoritik : X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,15 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja pegawai golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor tergolong dalam kategori nilai baik ($66,15 > 45$).

Tabel 4.44 Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	66,98	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

4.4.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor

4.4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS 23, untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor dengan melibatkan responden sebanyak 48 orang.

Tabel 4.45 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Correlations				
			Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.463**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	48	48
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.463**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan table di atas, yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah $r_s = 0,463$

Tabel 4.46 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599	0,463	Cukup Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,999		Sangat Kuat

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, dari *output* diatas diketahui nilai *correlation coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0,463 maka menunjukkan hubungan yang positif serta cukup kuat antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor.

4.4.3.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.

$H_a : \rho \geq 0$, berarti terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.

b. Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan t_{tabel} distribusi t dengan cara : taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $48 - 2 = 46$

Rumus :

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

$$t_h = 0,463 \frac{\sqrt{48-2}}{\sqrt{1-0,463^2}}$$

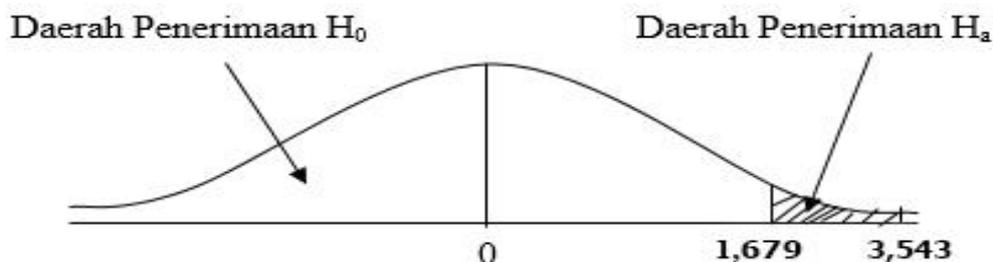
$$t_h = 0,463 \times 7,652$$

$$t_h = 3,543$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ atau $48 - 2$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar $1,679$

Diketahui nilai t_{hitung} adalah $3,543$ dan t_{tabel} $1,679$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor.



Gambar 4.8

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,543 > 1,679$) artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor.

4.4.4 Interpretasi Hasil Penelitian Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 48 orang tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai diperoleh koefisien korelasi $0,463$ hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (X) disiplin kerja, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan, "Saya siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan instansi" hasil yang diperoleh sebesar $85,8\%$, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar $89,3\%$. Maka dari itu, pimpinan instansi kurang memperhatikan masalah peraturan yang ada di instansi, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan instansi maupun organisasi harus bisa memperhatikan

setiap pegawai dan bersikap tegas terhadap yang melanggar peraturan instansi sehingga pegawai harus bisa menerima sanksi yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan dalam instansi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) kinerja pegawai, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran komitmen dengan pernyataan “Pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik” hasil yang diperoleh sebesar 85,0%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 88,2%. Maka dari itu, pegawai perlu menyelesaikan kerja dengan komitmen kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi. Hal ini menunjukkan pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan komitmen yang baik. Hal tersebut membuat pegawai bersikap seenaknya dalam urusan pekerjaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh instansi semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP). Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja pegawai golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor yang berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Disiplin Kerja sebesar 89,3%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($66,98 > 45$), maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keadaan Disiplin Kerja pegawai golongan III yang berada di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor tergolong dalam kategori nilai Baik (berbeda dengan hipotesis sementara yang memiliki kategori cukup baik);
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja pegawai golongan III pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor yang berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Kinerja sebesar 88,2%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($66,15 > 45$), maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keadaan Kinerja pegawai golongan III yang berada di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor tergolong dalam kategori nilai Baik (memiliki kesamaan dengan hipotesis sementara yang memiliki kategori baik);
3. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s = 0,463$. Artinya bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor mempunyai hubungan yang cukup kuat (memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sherly selviana yang mempunyai hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,491$ tergolong dalam kriteria nilai cukup kuat, yang dimana terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai).

- b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,543 > 1,679$) yaitu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan, hasil analisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk pihak instansi perlu adanya Penerapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 dan Undang-undang nomor 12 tahun 2019, harus diterapkan secara optimal melalui tahap-tahap sosialisasi secara intensif dan tepat sasaran, maksudnya adalah perlu adanya realisasi berupa pengetatan jam kerja masuk paling lambat jam 07.30 - 16.00 sesuai standar peraturan PNS, perlu adanya sanksi pemotongan kinerja bagi pegawai yang tidak melaksanakan disiplin dengan baik yang sudah diatur dalam undang-undang sehingga seluruh pegawai dapat memahami bahwasanya penerapan disiplin yang dilakukan adalah sebuah tindakan penting yang didasari oleh aturan hukum yang sudah ditetapkan agar terwujudnya kinerja yang baik. Dengan adanya penerapan 10 budaya malu kerja, seperti : malu terlambat masuk kantor dan tidak ikut apel, malu sering tindak masuk kantor tanpa alasan, malu berpakaian seragam tidak rapih dan sesuai aturan, serta upaya lainnya dari pihak instansi sudah terbilang merupakan upaya yang sudah baik;
2. Hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja Pegawai menunjukan hasil yang baik. Maka, untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator Disiplin Kerja Pegawai dengan pernyataan “Saya memberikan semangat kepada rekan kerja”, perlu adanya tindakan dari atasan ataupun pimpinan instansi untuk mengajarkan kepada para pegawai agar bisa lebih memahami sikap simpati terhadap sesama ataupun rekan kerja. Sehingga, rekan kerja tersebut tumbuh rasa semangat dalam bekerja dengan adanya dukungan dari rekan kerja yang menyemangatnya agar pekerjaan selesai pada waktunya, serta dapat mewujudkan tujuan instansi terkait yaitu kehidupan harmonis serta rasa nyaman di lingkungan kerja.

3. Hasil penelitian mengenai Kinerja Pegawai menunjukkan hasil yang baik. Maka, untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator Kinerja Pegawai dengan pernyataan “Pegawai dituntut untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan”, perlu adanya tindakan dari atasan ataupun pimpinan instansi untuk mengajarkan kepada para pegawai agar bisa belajar komitmen dalam melaksanakan tugas baik itu tugas utama maupun tambahan, sehingga dengan adanya komitmen yang baik, pegawai akan memiliki kinerja yang baik serta dapat mewujudkan tujuan instansi terkait.
4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat Hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai golongan III pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor. Artinya bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik harus menerapkan prinsip Disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh instansi. Oleh karena itu, bagi instansi harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ardana, I Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian: Yogyakarta*. Pustaka Belajar
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Byars, Lloyed L., Rue, Leslie W. (2004). *Human Resource Management: Theory and Practice. First Edition*. England. Published by Pumark Nigeria Limited
- Davis, Keith. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2010). *Human Resource Management*. Edisi ke sebelas, New Jersey: Pearson Education, Inc
- _____. (2015). *Human Resources Management 14th Edition*. England. Published by Pearson Education.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. (B. Seda, Ed.) (Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- _____. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancovich, John M. et al. (2014). *Organizational Behaviour and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mudiartha, U.W. (2011). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Prawirosentono, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2012). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Snell, Scott & Bohlader, George. (2010). *Principles of Human Resources Management. Fifteenth Edition*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Davoudi, S. M., Allahyari, M. (2013). *Effect of Job Organization on Job Performance among Operating Staffs in Manufacturing Companies*. *American Journal of Industrial and Business Management*.

Pacitti. (2011). *Efficiency Wages, Unemployment and Labor Discipline*. *Journal of Business & Economic Research*.

Website

UU No 12 Tahun 2019 dapat diakses di:

<https://ditjenpkh.pertanian.go.id/userfiles/regulasi/2dedd5180c4be370b0c7f1e9ae5ed9a6.pdf>

UU No 53 Tahun 2010 dapat diakses di:

<https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2010/53TAHUN2010PP.HTM>

Jurnal Penelitian Terdahulu

Anugrah, Sofyan. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor*. *Journal.unpak.ac.id Vol 3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400)*.

Chusminah. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sub Direktorat Arsip Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. [Online], tersedia di : <http://jrmb.ejournal-feuniat.net> [ISSN 2527-7502 & E-ISSN 2581-2165].

Kristina, Dika. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor*. *Journal.unpak.ac.id Vol 4 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400)*.

Novika, Putri Wahyu. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon*. [Online], tersedia di : <http://ejournal.stiegalileo.ac.id> [ISSN 2598-8107].

Shelviana, Sherly. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. [Online], tersedia di : ejournal.an.fisip-unmul.org [ISSN 1912-1926].

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Giyan Rahmanda
Alamat : JL. RH. Ace Sukarna II No.13 RT 01/03 Kel. Pasir
Mulya, Kec. Bogor Barat, Kota Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 21 Januari 1998
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :

- SD : SDN Panaragan 1 Bogor
- SMP : SMP Taruna Andigha Bogor
- SMA : SMA Negeri 9 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 20 Februari 2021
Peneliti

(Giyan Rahmanda)

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BALAI BESAR PENGKAJIAN DAN PENGEMBANGAN
TEKNOLOGI PERTANIAN (BBP2TP) BOGOR

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang Saya lakukan di Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor, maka dengan ini Saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu untuk melengkapi kuesioner . Untuk itu, dimohon kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam mengisi kuesioner yang sudah disediakan. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu bekerja. Atas partisipasinya diucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar;
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja;
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya;
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :
 - Selalu (S) = 5
 - Sering (S) = 4
 - Jarang (J) = 3
 - Pernah (P) = 2
 - Tidak Pernah (TP) = 1

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir : a. SMA/PLTA b. D3
c. S1 d. Lainnya

(.....)

Lama Bekerja : a. 5 - 15 Tahun b. 16 - 25 Tahun
c. 26 - 35 Tahun d. > 36 Tahun

KUISIONER PENELITIAN

1. Variabel (X) Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	S	S	J	P	TP
		5	4	3	2	1
DISIPLIN KERJA						
A. KEHADIRAN						
1.	a. Saya datang dan pulang tepat waktu;					
	b. Saya istirahat sesuai tepat waktu;					
	c. Saya menerima konsekuensi atas kesalahan yang diperbuat;					
B. KETAATAN PADA PERATURAN KERJA						
2.	a. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab;					
	b. Saya bekerja sama baik dengan pegawai lain;					
	c. Saya harus berhubungan baik di tempat kerja;					
C. KETAATAN PADA STANDAR KERJA						
3.	a. Saya mematuhi SOP yang telah ditentukan oleh organisasi;					
	b. Saya siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan instansi;					
	c. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja;					
D. TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI						
4.	a. Saya perlu memberitahu jika tidak masuk kerja;					
	b. Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya;					
	c. Saya perlu menjaga nama baik organisasi;					
E. BEKERJA ETIS						
5.	a. Saya menghormati pimpinan dan rekan kerja;					
	b. Saya harus menyelesaikan tugas sebaik-baiknya;					
	c. Saya memberikan semangat kepada rekan kerja;					

2. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	S	S	J	P	TP
		5	4	3	2	1
KINERJA PEGAWAI						
A. ORIENTASI PELAYANAN						
1.	a. Pegawai harus bekerja dengan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi;					
	b. Pegawai diharuskan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik;					

	c. Pegawai diharuskan melayani sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;					
B.	KOMITMEN					
2.	a. Pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik;					
	b. Pegawai harus memiliki komitmen dalam bekerja;					
	c. Pegawai dituntut untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan;					
C.	INTEGRITAS					
3.	a. Pegawai harus memelihara hubungan baik antar pegawai;					
	b. Pegawai diharuskan dapat mengatur prioritas kerja secara efektif;					
	c. Pegawai harus memelihara etika dengan baik;					
D.	DISIPLIN					
4.	a. Pegawai diharuskan menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya;					
	b. Pegawai diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih;					
	c. Pegawai harus mentaati peraturan organisasi dengan baik;					
E.	KERJA SAMA					
5.	a. Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja;					
	b. Pegawai harus dapat memberikan ide;					
	c. Pegawai harus bisa cekatan dalam bekerja.					

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	72
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
46	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
47	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63

Jawaban Responden tentang Variabel (Y) Kinerja Pegawai (Koding)

Variabel Kinerja (Y)																
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Skor Total
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	66
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
9	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	66
10	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	66
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	70
12	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
14	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	69
15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	68
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
19	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
24	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
25	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	66
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72

