



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR  
BALAI TAMAN NASIONAL GUNUNG PALUNG KALIMANTAN BARAT**

Skripsi

dindarssyana09@gmail.com

Diajukan Oleh:

Dinda Rossyana Viergine  
021117237

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**OKTOBER 2022**

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI BALAI  
KANTOR TAMAN NASIONAL GUNUNG PALUNG KALIMANTAN  
BARAT**

**SKRIPSI**

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA.



Ketua Program Studi Manajemen  
Prof.Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA.

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI BALAI  
KANTOR TAMAN NASIONAL GUNUNG PALUNG KALIMANTAN  
BARAT**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus  
Pada Hari: Kamis, Tanggal : 27/Desember /2022

Dinda Rosyana Viergine  
021117237

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang,  
Sri Hartini, Dra., MM.



27/12/2022  
02

---

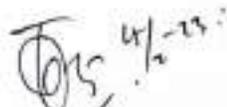
Ketua Komisi Pembimbing,  
Angka Priatna, S.E., MM.



27/12/2022

---

Anggota Komisi Pembimbing,  
Dewi Taurus, S.E., MM.



27/12/2022

---

### Pernyataan Pelimpahan Hak Cipta

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Rossyana Viergine

NPM : 021117237

Judul Skripsi : Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Kalimantan Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, Desember 2022

MA<sup>7</sup> 

Dinda Rossyana Viergine  
021117237

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2022 Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan 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

DINDA ROSSYANA VIERGINE. 021117237. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Kalimantan Barat. Dibawah bimbingan ANGKA PRIATNA dan DEWI TAURUSYANTI. 2022.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi – kondisi pada periode tertentu yang terjadi pada objek penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan kuisisioner dengan skala ordinal. Penentuan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan uji korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat adalah sebesar 0,707 dengan signifikan 0,00. Nilai signifikan yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat diterima, atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

## PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka Pengajuan Seminar Skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan tahun 2021. Dalam penulisan Skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Bapak saya Rusnadi dan Ibu saya Almh. Irma Setiawati dan Bunda saya Elmi Helfiani yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang dan semangat baik moral maupun materil sehingga saya sebagai penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
3. Ibu Dr. Retno Endah Martanti Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM., CAP selaku Wakil Dekan Akademik Bid. Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
4. Ibu Enok Rusmanah, SE., M.Acc selaku Wakil Dekan Akademik Bid. Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia
5. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika Spi., MM Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan
7. Bapak Angka Priatna, SE.,MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian.
8. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal ilmu pendidikan kepada penulis. Serta seluruh Staf, Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
10. Kepada Kakak saya Dendy Lazuardi Gumelar, Almh. Rahayu, Pani Paruka dan Adik saya Tegar Maulana Gumelar yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang dan semangat baik moral maupun materil sehingga saya sebagai penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

11. Kepada Zaki Alfaraki terima kasih atas dukungan, doa, dan kasih sayang yang senantiasa selalu memberikan saya keyakinan untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada rekan saya Rizal, Adella, Nurmalia, Aries, Rendy, Singgih, Hanif, Pandu, Habibi, Zufar, Vira, Ibeey yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
13. Kepada keluarga besar kelas G Manajemen 2017 yang telah menemani selama proses pembelajaran, memberikan pengalaman dan cerita selama masa kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, semoga keakraban dan tali silaturahmi yang terjalin tidak akan terputus.

Harapan peneliti semoga penulisan Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi peneliti khususnya. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan. Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 27 Desember 2022

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PENYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	
1.3.1 Maksud Penelitian .....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	11
2.2 Disiplin Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin .....	12
2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	13
2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin .....	14
2.3 Kinerja Karyawan .....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	15
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.3.3 Penilaian Kinerja .....	17
2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja .....	18
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	19
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	19
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	23
2.5 Hipotesis Penelitian .....	24

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	25
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	25
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	27
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.7 Uji Instrumen .....	28
3.8 Metode Analisis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	34
4.1.1. Sejarah Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat .....	34
4.1.2 Kegiatan Usaha .....	34
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	35
4.1.4 Profil Responden .....	36
4.2 Analisis Deskriptif .....	39
4.2.1 Disiplin Kerja .....	39
4.2.2 Kinerja Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat .....	51
4.3 Analisis Inferensial .....	60
4.3.1 Uji Koefisien Korelasi .....	60
4.3.2 Koefisien Determinasi .....	60
4.4 Pembahasan .....	61
4.4.1 Disiplin Kerja Pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat .....	61
4.4.2 Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat .....	62
4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat .....	63
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	64
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	66
<b>LAMPIRAN</b>	69

## DAFTAR TABEL

1.1 Absensi Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Tahun 2020 .....	3
1.2 Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang 01 Januari s.d 31 Desember 2020 .....	4
2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
3.1 Operasional Variabel .....	25
3.3 Skala Lickert Disiplin kerja .....	27
3.4 Skala Lickert Kinerja karyawan .....	27
3.5 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas .....	28
3.6 Interpretasi Hasil .....	29
3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	30
4.1 Jenis kelamin responden .....	37
4.2 Usia responden .....	37
4.3 Lama Bekerja .....	38
4.4 Tingkat Pendidikan .....	38
4.5 Pendapat Responden Pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan .....	39
4.6 Pendapat Responden Tentang Pegawai bersedia hadir mengikuti rapat ....	40
4.7 Pendapat Responden Tentang Pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota .....	41
4.8 Pendapat Responden Tentang Pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja .....	41
4.9 Pendapat Responden Tentang Pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan .....	42
4.10 Pendapat Responden Tentang Pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan .....	43
4.11 Pendapat Responden Tentang Pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan .....	44
4.12 Pendapat Responden Tentang Bersedia Pegawai bersedia memenuhi standar pekerjaan .....	44
4.13 Pendapat Responden Tentang Pegawai berhati-hati dalam bekerja .....	45
4.14 Pendapat Responden Tentang Pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya .....	46
4.15 Pendapat Responden Tentang Pegawai dapat mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan .....	46
4.16 Pendapat Responden Tentang Pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya .....	47
4.17 Pendapat Responden Tentang Pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja .....	48
4.18 Pendapat Responden Tentang Pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja .....	49
4.19 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Disiplin Kerja .....	50
4.20 Pendapat Responden Tentang Pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) .....	51
4.21 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti ....	52

4.22	Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan .....	53
4.23	Pendapat Responden Tentang Pencapaian Target Yang Diberikan .....	53
4.24	Pendapat Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan	54
4.25	Pendapat Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan .....	55
4.26	Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Lain Jika Pekerjaan Sendiri Sudah Selesai .....	55
4.27	Pendapat Responden Tentang Pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim.....	56
4.28	Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Dengan Tim .....	57
4.29	Pendapat Responden Tentang Dapat Memecahkan Masalah Pekerjaan Secara Bersama – sama .....	57
4.30	Pendapat Responden Tentang Pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan .....	58
4.31	Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Kinerja Pegawai .....	59
4.32	Hasil Uji Korelasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

1.1 Inforgrafis PNS Desember Tahun 2020 .....	29
3.1 Kurva Uji Hipotesis .....	30
4.1 Struktur Organisasi Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat .....	35
4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.3 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden .....	38
4.4 Tingkat Persentase berdasarkan Lama Bekerja .....	38

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi publik seperti pemerintah, sumber daya lebih dikenal dengan istilah pegawai negeri. Dalam Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian, yang merupakan perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat sangat tergantung kualitas dan kesempurnaan dari pada pengelolaan aparatur negara khususnya pegawai negeri juga ditentukan oleh kualitas pegawai negeri sipil itu sendiri. Penyediaan anggaran untuk pemberdayaan serta peralatan yang mendukungnya. Oleh karena itu, maka dalam rangka mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang – Undang Dasar 1945, diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus mampu memberikan pelayanan yang prima yang dilakukan secara adil dan merata kepada masyarakat tanpa membedakan suku, ras, agama dan jenis kelamin, maupun tingkat sosialnya. Berikut adalah data PNS terbaru di Indonesia tahun 2020:



Gambar 1.1 Inforgrafis PNS Desember Tahun 2020

Sumber data: <https://www.bkn.go.id/2021>

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui jika jumlah PNS berstatus aktif per 31 Desember 2020 adalah 4.168.118, atau mengalami penurunan 1,62 % dibandingkan dengan 31 Desember 2019. Jumlah PNS terus mengalami penurunan sejak Tahun 2016.

Pada tahun 2017 dan 2018, pemerintah membuka kembali penerimaan CPNS dari jalur umum, yang terdiri dari Formasi Umum dan Formasi Khusus yang terdiri dari Formasi Lulusan Terbaik (Cumlaude), Formasi Disabilitas, Formasi Putra/i Papua dan Papua Barat, dan Formasi Diaspora. Tahun 2018, pemerintah membuka Formasi Tenaga Honorer Eks Kategori-2 (THK-2) untuk diangkat menjadi CPNS dengan ketentuan sesuai peraturan yang berlaku. Dengan adanya penerimaan CPNS pada Tahun 2018, jumlah PNS mengalami kenaikan sebesar 0,092 % pada tahun 2019. Selain jalur umum, pemerintah juga menerima CPNS jalur Sekolah Kedinasan yang dilakukan setiap tahun dari lulusan STAN, IPDN, STIS, STIN, STMKG, dan STTD. Namun, jumlah tersebut tidak sebanding dengan PNS yang pensiun setiap tahunnya. Sehingga pertumbuhan PNS di Indonesia terus menurun. Dengan kondisi tersebut, pemerintah harus mengambil kebijakan supaya pelayanan masyarakat dapat terus berjalan dengan baik dan optimal serta mengajak PNS generasi muda untuk berperan aktif dalam mengembangkan inovasi untuk negeri ini.

Kalimantan Barat dan memiliki cagar alam yang banyak, tentunya harus ada yang mewadahi seperti Taman Nasional. Taman nasional berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2016 tentang Pemanfaatan Jasa Lingkungan Panas Bumi pada Kawasan Taman Nasional, Taman Hutan Raya, dan Taman Wisata Alam pada pasal 1 ayat 1 berbunyi, Taman nasional adalah kawasan pelestarian alam yang mempunyai ekosistem asli, dikelola dengan sistem zonasi yang dimanfaatkan untuk tujuan penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, menunjang budidaya, pariwisata, dan rekreasi. Meskipun taman nasional memiliki fungsi utama untuk konservasi atau pengawetan alam, di berbagai negara memiliki fungsi yang berbeda-beda pula. Salah satu instansi pemerintahan di Kalimantan Barat yang maewadahi salah satu taman nasional di Kalimantan Barat yaitu Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung.

Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang adalah sebuah instansi yang bergerak dalam Departemen Kehutanan dan Perkebunan. Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang telah ditetapkan sebagai kawasan konservasi di daerah Kalimantan Barat dengan status sebagai Kawasan Suaka alam yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Het Zelfbestuur Van Het Landschap Simpang Nomor:4/13.ZB/1937 tanggal 4 Februari 1937 yang disahkan di Pontianak tanggal 29 April 1937 oleh De Resident Der Westerafdeling Van Borneo. Balai Taman Nasional Gunung Palung ini didirikan dengan tujuan untuk memastikan kondisi lingkungan kawasan TNGP (*Taman Nasional Gunung Palung*), berada pada toleransi yang dibutuhkan untuk kehidupan manusia dan sumber daya yang ada di TNGP (*Taman Nasional Gunung Palung*) berada pada rentang populasi aman serta secara parallel meningkatkan kemampuan sumber daya TNGP (*Taman Nasional Gunung Palung*) untuk memberikan sumbangan bagi perekonomian nasional. Sebagai suatu instansi besar pemerintahan tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti rendahnya tingkat kinerja, kompensasi dan disiplin kerja juga terjadi pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung yang menjadi faktor penyenan kinerja karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Suatu instansi pemerintahan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu instansi dalam pemerintahan adalah untuk meningkatkan nilai dalam sistem manajemen pemerintahan. Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita – cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakat. Dalam meningkatkan nilai tersebut maka di perlukannya peningkatan kinerja pegawai salah satunya yaitu terkait dengan disiplin kerja yang dimiliki pegawai.

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apa bila peraturan atau ketetapan yang ada di perusahaan sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila karyawan patuh pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Terkait dengan disiplin kerja, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Regulasi ini memuat mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan tersebut. Ditegaskan dalam peraturan ini, PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 5. PNS yang tidak menaati ketentuan tersebut, dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang, hingga berat.

Menurut Hartatik (2016) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mengukur disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat menggunakan indikator dari variabel tersebut. Indikator disiplin kerja terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Dalam penelitian ini salah satu indikator yang digunakan yaitu indikator kehadiran atau yang berkaitan dengan absensi. Berikut data absensi Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat tahun 2020:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase Kehadiran (%)	Standar Kehadiran
1	Januari	56	4	8	5	69,64	100%
2	Februari	56	3	10	4	69,64	100%
3	Maret	56	5	11	5	62,5	100%
4	April	56	6	17	6	48,21	100%
5	Mei	56	3	4	3	82,14	100%
6	Juni	56	2	7	3	78,57	100%
7	Juli	56	4	5	3	76,78	100%
8	Agustus	56	2	5	4	80,35	100%
9	September	56	9	6	2	69,64	100%
10	Oktober	56	8	12	4	57,14	100%
11	Nopember	56	3	4	-	87,5	100%
12	Desember	56	5	10	-	73,21	100%

Sumber : Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang/2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat masih adanya pegawai yang tidak hadir untuk bekerja setiap bulannya ditahun 2020. Dengan persentase kehadiran terendah terdapat pada bulan April, dimana persentase kehadiran hanya 48,21% sedangkan untuk tingkat kehadiran tertinggi pada bulan Nopember dimana persentase kehadiran sebesar 87,5%. Hal ini menunjukkan tingkat absensi pegawai yang masih tinggi dan belum mencapai standar target kehadiran yang sudah ditentukan yaitu sebesar 100%. Absensi dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan, yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai. Selain itu adanya pegawai yang masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor kinerja yang paling besar dipengaruhi oleh karyawan salah satunya adalah pada faktor internal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, yaitu berkaitan dengan disiplin kerja. Dimana faktor tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karena faktor tersebut merupakan faktor internal atau faktor individuorganisasi.

Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur. Untuk mengukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan bisa dengan menggunakan indikator dari variabel tersebut. Indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kerjasama. Dalam penelitian ini salah satu indikator yang digunakan yaitu indikator kualitas. Berikut data Capaian Sasaran Kerja Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang tahun 2020:

Tabel 1.2 Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat 01 Januari s.d 31 Desember 2020

No	Kegiatan/Tugas	TARGET		REALISASI		Nilai Capaian SKP	Standar pencapaian Nilai SKP
		Kuant/ Output	Waktu	Kuant/ Output	Waktu		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Membuat rencana kegiatan Kepegawaian sesuai dengan rencana operasional dan petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas	1 Dok	12 bulan	1 Dok	12 bulan	87.00	100
2	Membuat Kerangka Acuan Kerja	3 Dok	12 bulan	3 Dok	12 bulan	87.00	100
3	Melaksanakan Pembuatan berkas dan memproses Kenaikan Gaji Berkala Pegawai	30 Berkas	12 bulan	30 Berkas	12 bulan	87.00	100
4	Menyusun Berkas dan Mengetik SKUMPTK/memasukan data keluarga ke SIMGAJI DPPKAD	62 Berkas	12 bulan	62 Berkas	12 bulan	87.00	100
5	Menyusun data Pegawai dan memasukan ke SIMPEG	62 Data	12 bulan	62 Data	12 bulan	87.00	100
6	Menghimpun dan mengandakan SKP yang telah ditandatangani Unsur Pimpinan	62 Berkas	12 bulan	62 Berkas	12 bulan	87.00	100

7	Melaksanakan Pembuatan berkas dan memproses Kenaikan Pangkat Pegawai	16 Berkas	12 bulan	16 Berkas	16 bulan	75.89	100
8	Melaksanakan Pemberkasan Data-data Pegawai terkait Kenaikan Pangkat, SKUM-PTK, SKP, Bagan SOTK dan Pegawai Non PNS	96 Berkas	12 bulan	96 Berkas	12 bulan	87.00	100
9	Membuat Daftar Urut Kepangkatan (DUK)	62 Dok	12 bulan	62 Dok	12 bulan	87.00	100
10	Membuat laporan kehadiran pegawai	12 Berkas	12 bulan	12 Berkas	12 bulan	87.00	100
11	Membuat bahan kebijakan teknis, fasilitasi dan pembinaan di bidang kepegawaian	12 Kali	12 bulan	12 Kali	12 bulan	87.00	100

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, terdapat kegiatan atau tugas yang harus dikerjakan pegawai, target dan realisasi output berupa penyelesaian dokumen, data dan berkas. Selain itu, terdapat target dan realisasi waktu atas penyelesaian kegiatan atau tugas tersebut. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setelah melakukan pengisian, maka SKP tersebut dinilai oleh atasan langsung pada waktu yang telah ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut: dengan nilai kurang dari 51 maka artinya nilai SKP Buruk, nilai 51 - 60 maka artinya nilai SKP Kurang, nilai 61 - 75 maka artinya nilai SKP cukup, nilai 76 - 90 maka artinya nilai SKP baik, dan nilai 91 - ke atas maka artinya nilai SKP sangat baik.

Diketahui jika, adanya perbedaan antara target sasaran kerja dengan realisasi yang dicapai. Adanya kesenjangan antara perencanaan yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dengan realisasi yang terjadi di lapangan, terlihat pada kolom nomor 6 pada kegiatan tugas jabatan untuk tugas melaksanakan pembuatan berkas dan memproses kenaikan pangkat pegawai terjadi keterlambatan selama 4 bulan dari awal perencanaan yang ditargetkan selesai dalam kurun waktu 12 bulan, ternyata mampu diselesaikan dalam waktu 16 bulan sehingga diketahui jika dari hampir keseluruhan kegiatan atau tugas yang ada pencapaian nilai SKP sebesar 87 yang artinya nilai SKP baik, namun terdapat satu kegiatan atau tugas yaitu pada tugas nomor 7 "Melaksanakan Pembuatan berkas dan memproses Kenaikan Pangkat Pegawai" memiliki nilai SKP terendah yaitu sebesar 75,89 yang artinya nilai SKP cukup. dari 12 unsur penilaian nilai capaian SKP semuanya dibawah standar 100. Ini menandakan adanya masalah kinerja pegawai sehingga terjadi keterlambatan penyelesaian tugas yang diberikan. Berdasarkan data tersebut dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang kurang baik.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diidentifikasi bahwa Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BALAI TAMAN NASIONAL GUNUNG PALUNG KETAPANG KALIMANTAN BARAT”**

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah PNS berstatus aktif mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya
2. Tidak tercapainya target mutu/kualitas kerja pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat
3. Tingkat kehadiran pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat yang tidak memenuhi target atau standar instansi

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat?
2. Bagaimana kondisi kinerja pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat?
3. Bagaimana Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud diadakannya penelitian untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendapatkan fakta mengenai disiplin kerja pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat
2. Untuk mengungkapkan kinerja pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat
3. Untuk menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

1. Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang.

2. Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan referensi sebagai bahan kajian melakukan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting di miliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Di samping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di antaranya sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2016) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Mondy (2016) *“Human resource Management (HRM) is the actualization of human resource of achieve organizational objectives”*.

Menurut (Byars & Rue, 2017). *“Human resource management is defined as a system of activities and strategies that focus on successfully managing employees at all levels of an organization to achieve organization goal “*.

Menurut Sutrisno (2017) “MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara inividu maupun organisasi.”

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Mangkunegara (2016).

Menurt Manajemen sumber daya manusia adalah kebjukan praktek dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Desler (2016).

Berdasarkan pengertian di atas, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Dalam Manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah asset (kekayaan) utama instansi maupun perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2016) Fungsi Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian, berikut penjelasannya :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*Human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam badan organisasi (*Organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Adil diartikan sesuai dengan restasi kerjanya, layak diartikan dapat mematuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi

h. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang betolak belakang.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sam sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Menurut Wahyudi (2016) mengemukakan bahwa fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar – standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*The right man in the right place*).

### b. Fungsi Pengembangan

Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

### c. Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

### d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

### e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Menurut Notoatmodjo (2017) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup :

- a. Pengadaan sumber daya manusia (recruitment)
- b. Pengembangan (development)
- c. Komensasi (compensation)
- d. Integrasi (integration)
- e. Pemeliharaan (maintenance)
- f. Pemutusan hubungan kerja (separation)

Berdasarkan pendapat menurut para ahli yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi- fungsi pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemauan kerja karyawan.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadili (2016) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Empat tujuan dari MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya;

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Notoatmodjo (2017) tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Tujuan masyarakat (*Society objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat;

2. Tujuan organisasi (*Organizational objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian – bagian lain organisasi tersebut;

3. Tujuan fungsi (*Functional objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik;

4. Tujuan personel (*Personnel objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan – tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari tujuan sosial yaitu agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dan tujuan individu yaitu dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat efektif dalam bekerja. Berikut beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli:

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Hartatik (2016).

Menurut “manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Sutrisno (2016).

Menurut Sutopo (2017) “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.”

Menurut Siagian (2016), “Disiplin adalah untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai kondisi”.

Keith Davis (2018) menyatakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”.

Menurut Roberto,(2016), “*Discipline may be defined as the condution in the organization when employee conduct them selves inaccordance with the organization’s rules and standars of acceptable behavior.*”

Berdasarkan definisi-definisi disiplin diatas menyimpulkan bahwa disiplin adalah fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yang dimana merupakan kesadaran setiap orang untuk menaati peraturan oraganisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam mencapai tujuan yang maksimal.

### 2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin memiliki macam-macam yang dapat membedakan suatu karyawan itu termasuk dalam kategori disiplin yang mana didalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat empat macam dalam disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Retributif  
Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah;
2. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreski perilakunya yang tidak tepat;

### 3. Perspektif hak-hak individu

Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar selama tindakan indisipliner;

### 4. Perspektif Utilitarian

Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Handoko (2016) mengatakan ada dua tipe kegiatan disiplin, yaitu :

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing adapun sasaran tindakan pendisiplinan untuk mencegah para pegawai yang lain agar tidak melakukan tindakan serupa.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang atau penghambat pencapaian tujuan kerja.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh atasan. Menurut Hartatik (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku;

#### 2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

### 2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja dibagi dalam delapan dimensi di antaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waksat (pengawasan melekat)  
Waksat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam pemeliharaan kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan Kemanusiaan  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Sedangkan Menurut Veithzal (2017), bahwa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

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

Maka dapat diketahui bahwa dimensi atau indikator yang dijelaskan diatas suatu cara untuk mengetahui karyawan seberapa jauh karyawan memiliki sikap kedisiplinan dan dapat diukur dengan cara beracuan terhadap indikator-indikator menurut para ahli diatas.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli :

Menurut Mondy (2016) menyatakan bahwa *“performance opperaisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance”*.

*Performance appraisal may be defined as formal and systematic process by means of the which the job-relevant strengths and weakness of employees are identified, observed, measured, recorded, and developed.* Swanepoel (2016).

Menurut Sedarmayanti (2017) *“kinerja atau performance adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur”*.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*)”. Bangun (2017)

Menurut Handoko (2017) *“kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”*.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moeheriono (2016)

Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wibowo (2017) yaitu:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Prawisentono (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi  
 Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh aktivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab  
 Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi
3. Disiplin  
 Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap pertauran dan ketepatan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai
4. Inisiatif  
 Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatif dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Faktor individu, secara psikologis yang normal adalah individu yang memiliki integritas antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) dengan adanya

integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik.

2. Faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja, faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Faktor-faktor yang terdapat dari uraian diatas memiliki kegunaan masing-masing, namun faktor individu dan organisasi memiliki peran penting yang mempengaruhi kinerja.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Fahmi (2016) “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Menurut Yani (2017) “Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Menurut Nawawi (2016), “Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan”.

Menurut Bangun (2017) “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran

Kesimpulan dari Penilaian Kinerja diatas adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu, dengan melihat standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

### **2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan, yaitu:

1. Kualitas, yaitu standar kualitas yang diberikan perusahaan.
2. Kuantitas, yaitu hasil pekerjaan yang dihasilkan lebih baik dari sebelumnya dan memiliki kemampuan dalam mencapai target.
3. Inisiatif, yaitu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan mengenai hubungan dengan karyawan lain dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Wirawan (2016) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kinerja standar tertentu. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kuantitatif  
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam ukuran waktu tertentu.
2. Kualitatif  
Melakukan seberapa unit atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk  
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat suatu atau melayani sesuatu
4. Kerjasama antar karyawan  
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)  
Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)  
Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
3. Inisiatif (*Inisiative*)  
Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*)  
Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*)  
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis.diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Robbins (2016) Untuk mengukur bagaimana kinerja apada suatu perusahaan bisa melalui beberapa indikator, indikator dari variabel kinerja pegawai diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja
2. kuantitas kerja
3. ketepatan waktu
4. efektif
5. kemandirian

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur melalu efektivitas, ketepatan waktu, kualitas, efisien, produktivitas dan keselamatan para pegawai itu sendiri.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian terlebih dahulu yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penggunaan indikator, metode yang berbeda beda , dan hasil yang berbeda juga. Penelitian terdahulu tersebut akan dijadikan sebagai salah satu acuan peneliti untuk melakukan penelitian. Berikut rincian pada penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
1	Putri Wahyu Novika (2017)  Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon	Variabel X (Disiplin kerja) Variabel	Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif, Peluang, tujuan dan kemampuan, teladan, pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey jenis assosiatif, sedangkan jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sampel sebanyak 53 orang. Analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis koefisien korelasi dengan taraf signifikan 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 persamaan regresi linear sederhana $Y = 0,57 + 1,01x$ . 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..
2.	Dewi Wulandari	Variabel X (Disiplin Kerja)	Frekuensi kehadiran, Ketaatan	Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi rank spearman

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
	(2019)  Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi	Variabel Y (Kinerja Pegawai)	pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerjan, Etika kerja, efektivitas, ketepatan waktu, kualitas, efisien, produktivitas dan keselamatan para pegawai itu sendiri	kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survey yaitu kuesioner dan wawancara. Penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan studi sensus, mengingat jumlah populasi tidak begitu besar maka seluruh pegawai yang berjumlah 56 orang dipilih sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi rank spearman, dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 22	korelasi spearman diperoleh $r_s = 0,956$ , artinya bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.
3.	Wahyudin Mbawo'o (2020)  Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Pangi Kabupaten Parigi Moutog	Variabel X Motivasi dan (Disiplin kerja) Variabel Y (Kinerja pegawai)	Tujuan dan Kemampuan, Teladan pimpinan, Basa Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi, Ketagasan, Hubungan kemanusiaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif karyawan dan kemampuan	Pengujian hipotesis motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai $\rho = 0,005$ sehingga $\rho < 0,05$ dan pengujian hipotesis disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai $\rho = 0,02$ sehingga $\rho < 0,05$ . Dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi, disiplin kerja dengan kinerja pegawai.	Pengujian hipotesis motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai $\rho = 0,005$ sehingga $\rho < 0,05$ dan pengujian hipotesis disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai $\rho = 0,02$ sehingga $\rho < 0,05$ . Dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi, disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
			dalam bekerja sama		
4.	Sri Rahayu (2016) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT Nafasindo Medan	Variabel X (Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Mematuhi semua peraturan perusahaan, Pengguna waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tingkat Absensi	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Product Moment yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan jumlah sampel berjumlah 53 orang dengan teknik Sampling Jenuh	Hasil ini dilihat dari analisis korelasi Product Moment $r_{xy} = 0,591$ ; $p = 0,000 < 0,050$ . Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Dari analisis data diketahui mean empirik disiplin kerja adalah 121,90 dan dinyatakan tinggi dan kinerja karyawan adalah 91,05 dan dinyatakan tinggi. 3). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar sebesar 34,9%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 65,1% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5.	Sherly Shilviana (2016) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai negeri sipil di kecamatan Ulu Kota Samarinda	Variabel X (Disiplin kerja) Variabel Y (Kinerja karyawan)	Indikator Disiplin (X) : 1.Data ke kantor dengan tertib e, 2.Berpakaian rapih di tempat kerja, 3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, 4.Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, 5.Memiliki tanggung jawab Indikator Kinerja (Y) :	Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling penuh atau istilah lainnya adalah sensus, dari keseluruhan pegawai negeri sipil yang berjumlah 32 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien Product Moment dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan Uji-T (t-tes)	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil mempunyai hubungan yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r=0,491$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja dikota samarinda ulu kota samarinda harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil yang optimal.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
			1.Kualitas Mutu 2.Kuantitas 3.Kemampuan 4.Inisiatif 5.Komunikasi		

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

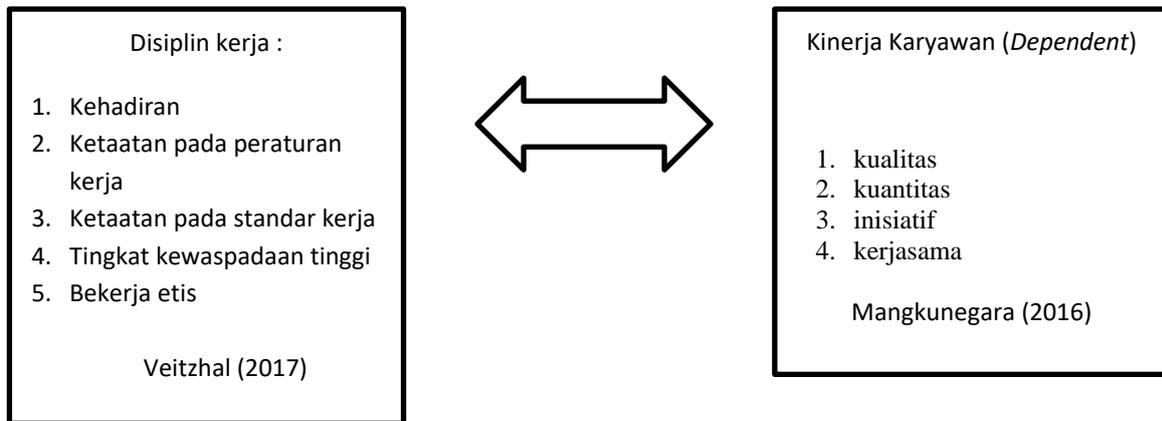
Tujuan didirikannya suatu instansi dalam pemerintahan adalah untuk meningkatkan nilai dalam sistem manajemen pemerintahan. Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita – cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakat. Dalam meningkatkan nilai tersebut maka di perlukannya peningkatan kinerja pegawai salah satunya yaitu terkait dengan disiplin kerja yang dimiliki pegawai.

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Untuk mengukur disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat menggunakan indikator dari variabel tersebut. Indikator disiplin kerja terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Berdasarkan data pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang diketahui jika tingkat absensi pegawai yang masih tinggi dan belum mencapai standar target kehadiran yang sudah ditentukan yaitu sebesar 100%. Absensi dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan, yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor kinerja yang paling besar dipengaruhi oleh karyawan salah satunya adalah pada faktor internal. Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur.

Kinerja karyawan dapat di ukur menggunakan indikator dari variabel tersebut. Indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kerjasama. Berdasarkan data pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang diketahui jika adanya perbedaan antara target sasaran kerja dengan realisasi yang dicapai. Ini menandakan adanya masalah kinerja pegawai sehingga terjadi keterlambatan penyelesaian tugas yang diberikan. Berdasarkan data tersebut dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang kurang baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novika (2017), Mbawo'o (2020), Shilviana (2016), Wulandari (2019), dan Rahayu (2016) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Disiplin kerja

dengan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variable *independen* terhadap variable *dependen* yang diteliti yaitu variabel X dengan Variabel Y:



Gambar 2.2Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran peneliti menduga bahwa :

1. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (*Independent*) dan variabel kinerja pegawai (*Dependent*). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial non parametrik.

#### 3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel *Independent* (disiplin kerja) (X) dan variabel *Dependent* (kinerja pegawai) (Y). Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. Dimana pegawai yang akan diteliti pada perusahaan ini sebanyak 56 pegawai. Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang yang beralamat di Jl. Gajah mada No.41, 78813, Ketapang, Kalimantan Barat, Indonesia.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, jadi peneliti mendapatkan data dan informasi melalui tanggapan dari karyawan Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

#### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu disiplin kerja sebagai variabel X (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel Y (*dependent*). Variabel dapat diukur menggunakan skala yang lazim digunakan. Untuk mengukur hubungan antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuisioner yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel dari operasional variabel :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Keja (X) Veithzal (2017)	1. kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan</li> <li>2. Karyawan bersedia hadir mengikuti rapat</li> <li>3. Karyawan bersedia menghadiri kegiatan diluar kota</li> </ol>	Ordinal
	2. ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja</li> <li>2. Karyawan mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan</li> <li>3. Karyawan mampu melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan</li> </ol>	Ordinal
	3. ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan</li> <li>2. karyawan selalu melampaui standarisasi pekerjaan</li> <li>3. Karyawan bersedia memenuhi standar pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	4. tingkat kewaspadaan tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berhati-hati dalam bekerja</li> <li>2. Karyawan tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya</li> <li>3. Karyawan dapat mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan</li> </ol>	Ordinal
	5. bekerja etis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya</li> <li>2. Karyawan bersedia menerima masukan dalam bekerja</li> <li>3. Karyawan dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2016)	1. Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur)</li> <li>2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti</li> <li>3. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan</li> </ol>	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan menyelesaikan target yang diberikan</li> <li>2. Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan</li> <li>3. Karyawan menyelesaikan tugas tambahan</li> </ol>	Ordinal
	3. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan</li> <li>2. Karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri</li> </ol>	Ordinal

		sudah selesai 3. Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim	
	4. Kerjasama	1. Karyawan dapat bekerja dengan tim 2. Karyawan dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama 3. Karyawan aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data pada pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2018) Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh atau sensus, karena jumlah populasi pada Kelompok jabatan fungsional terbilang sedikit sehingga peneliti memutuskan untuk mengambil semua Kelompok jabatan fungsional untuk dijadikan sampel. Populasi target dalam penelitian ini yaitu pada Kelompok jabatan fungsional dengan jumlah karyawan 56 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel kerangka sampel berikut :

Tabel 3.2 Kerangka Sampel

Posisi	Jumlah
Kepala Balai	1
Ka SPTN Wil I	2
Ka SPTN Wil II	2
Ka SBTU	2
Unit Pengelolaan Stasiun Riset Cabang Panti	14
Kelompok Bagian Operasional	56
<b>Total</b>	<b>77</b>

Sumber : Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang, 2022

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian diatas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode primer dan sekunder, metode primer yaitu survei atau datang langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dengan menyebar kuisioner dan wawancara. Metode pengumpulan data untuk sekunder yaitu melalui media atau internet. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pendekatan:

## 1. Penelitian Lapangan yang meliputi:

### a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung yang dilakukan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang telah ditetapkan atau dapat diartikan sebagai dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

### b. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti baik dalam segi gaya kepemimpinan transformasional yang ditawarkan oleh pihak perusahaan maupun kepuasan yang dirasakan oleh para konsumennya, guna untuk memperoleh data dan informasi.

### c. Kuisisioner

Kuisisioner penelitian ditujukan kepada karyawan Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickert*.

Tabel 3.2 Skala Lickert Disiplin Kerja

Tanggapan	Skor	Disiplin Kerja
SS	5	Sangat Sering
S	4	Sering
KK	3	Kadang-kadang
TP	2	Tidak Pernah
STP	1	Sangat Tidak Pernah

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Lickert Kinerja Karyawan

Tanggapan	Skor	Kinerja Karyawan
SS	5	Sangat Selalu
S	4	Selalu
RR	3	Jarang
TS	2	Tidak Selalu
STS	1	Sangat Tidak Selalu

Sumber : Sugiyono (2017)

## 2. Studi kepustakaan

Metode pengumpulan data terkait dengan studi kepustakaan diperoleh dari Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang untuk beberapa data dari salah satu indikator di setiap variabel, dan dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui literatur, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian yang peneliti lakukan maupun dari instansi yang berkaitan.

### 3.7 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah responden

$\sum x$  = Jumlah skor x

$\sum y$  = Jumlah skor y

$\sum xy$  = Hasil perkalian skor x dan skor y

(Sugiyono, 2017)

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut :

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data atau jika  $r_{hitung} > 0,361$  dinyatakan valid
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data jika  $r_{hitung} < 0,361$  dinyatakan tidak valid

#### Hasil Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) df ( $n-2$ ) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Dengan ketentuan:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  data dinyatakan tidak valid

Uji Validitas pada variabel Disiplin Kerja (X) dilakukan dengan 5 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23 terhadap 30 responden. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Item	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X.1	0,469	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	X.2	0,597	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	X.3	0,508	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	X.4	0,431	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	X.5	0,764	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	X.6	0,592	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	X.7	0,469	0,361	rhitung > rtabel	Valid

No	Item	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
8	X.8	0,184	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
9	X.9	0,432	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	X.10	0,507	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	X.11	0,431	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	X.12	0,764	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13	X.13	0,591	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14	X.14	0,490	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15	X.15	0,764	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja, dengan kriteria rtabel 0,361 dari 15 pernyataan diketahui terdapat 14 instrumen valid dan 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada butir 8.

Uji Validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Item	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X.1	0,509	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	X.2	0,545	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	X.3	0,774	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	X.4	0,480	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	X.5	0,258	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
6	X.6	0,616	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	X.7	0,619	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	X.8	0,859	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	X.9	0,690	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	X.10	0,510	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	X.11	0,544	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	X.12	0,774	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan, dengan kriteria r tabel 0,361 dari 12 pernyataan, diketahui terdapat 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada butir 5.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2016) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan rumus *alpha cronbach* dan dalam pengolahannya menggunakan SPSS 22, berikut rumus dari *alpha cronbach* :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left[ 1 - \frac{\sum si}{st} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Nilai Reliabilitas

$\sum si$  = Jumlah Varians Skor tiap – tiap item

$St$  = Varians Total

$K$  = Jumlah Item

Tabel 3.4 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

(Sugiyono, 2017)

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 14 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	14

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,834 \geq 0,6$  yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Disiplin Kerja sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarakan.

- b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	11

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

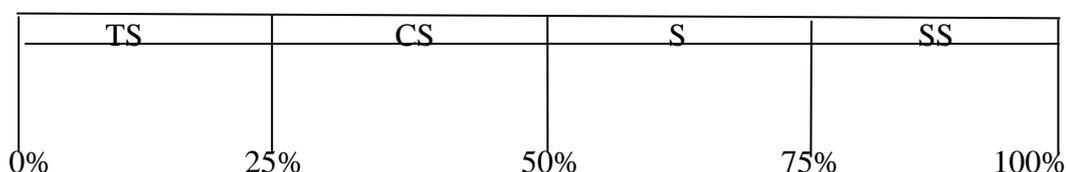
Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,838 \geq 0,6$  yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel kinerja pegawai sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

### 3.8 Metode Analisis

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata – rata. Cara perhitungannya adalah :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$



Sumber (Sugiono,2016)

Gambar 3.4 Interpretasi Hasil

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti. Dalam penelitian ini skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah responden sebesar 56, sehingga skor tertinggi adalah  $5 \times 56 = 280$  untuk masing – masing pertanyaan.

#### 3.8.2 Analisa Kuantitatif

##### 3.8.2.1 Analisis *Rank Spearman*

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk skala pengukurannya menggunakan skala ordinal maka menggunakan teknik rank spearman. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan

antara kedua variabel dan seberapa besar atau kuat hubungan tersebut. Dalam analisis ini peneliti menggunakan rumus *Rank Spearman*, yaitu :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$\rho$  = koefisien korelasi *Rank Spearman*

$n$  = Jumlah data

$b$  = Rank X – Rank Y

(Sugiyono, 2017)

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara kedua variabel bisa menggunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.7 Interpretasi 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 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi variabel *Independent* dengan variabel *Dependent*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

(Sugiyono, 2017)

### 3.8.2.3 Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, Karena dalam penelitian ini merupakan uji dua pihak maka menggunakan tingkat kesalahan 5% variabel. rumusnya:

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

Keterangan:

$t_h$  = t hitung

r = Koefisien Nilai Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi  
n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono 2017)

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat
2. Jika nilai sig  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **4.1.1. Sejarah Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat**

Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang adalah sebuah instansi yang bergerak dalam Departemen Kehutanan dan Perkebunan. Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang telah ditetapkan sebagai kawasan konservasi di daerah Kalimantan Barat dengan status sebagai Kawasan Suaka alam yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Het Zelfbestuur Van Het Landschap Simpang Nomor:4/13.ZB/1937 tanggal 4 Februari 1937 yang disahkan di Pontianak tanggal 29 April 1937 oleh De Resident Der Westerafdeling Van Borneo. Balai Taman Nasional Gunung Palung ini didirikan dengan tujuan untuk memastikan kondisi lingkungan kawasan TNGP (*Taman Nasional Gunung Palung*), berada pada toleransi yang dibutuhkan untuk kehidupan manusia dan sumber daya yang ada di TNGP (*Taman Nasional Gunung Palung*) berada pada rentang populasi aman serta secara parallel meningkatkan kemampuan sumber daya TNGP (*Taman Nasional Gunung Palung*) untuk memberikan sumbangan bagi perekonomian nasional

Visi, Misi, dan tujuan Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat yaitu “Memastikan kondisi lingkungan kawasan TNGP berada pada toleransi yang dibutuhkan untuk kehidupan manusia dan sumberdaya yang ada di TNGP berada pada rentang populasi aman serta secara paralel meningkatkan kemampuan sumberdaya alam TNGP untuk memberikan sumbangan bagi perekonomian nasional”

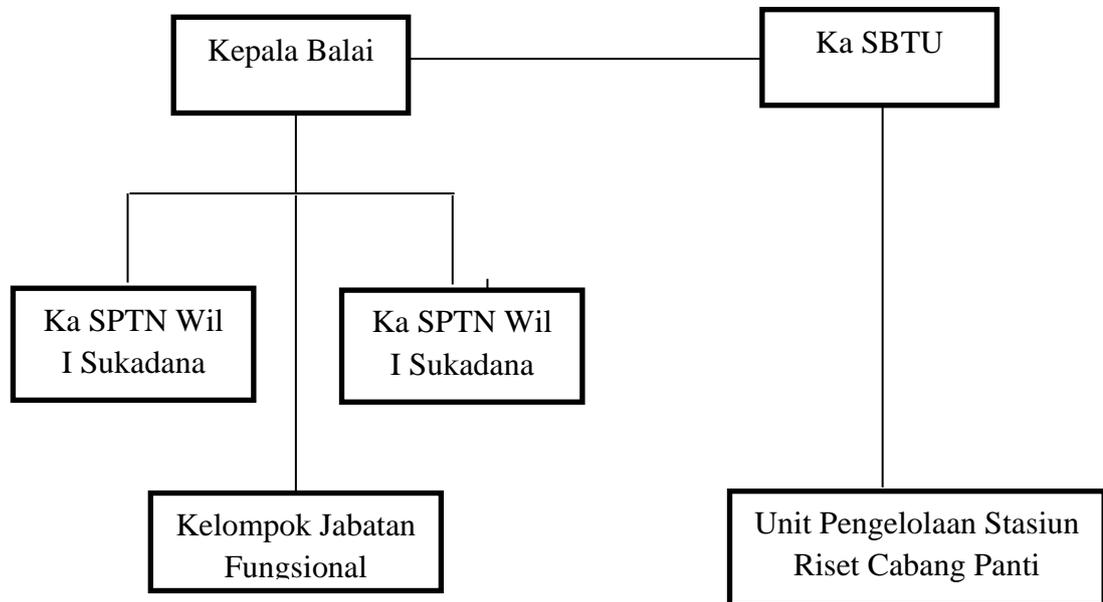
#### **4.1.2 Kegiatan Usaha**

Pelaksanaan kegiatan tata batas sudah dilakukan pada tahun 1983 secara definitif oleh Balai Planologi II Palembang dengan luas 90.000 Ha. Berita Acara Tata Batasnya telah ditanda tangani oleh Panitia Tata Batas Kabupaten Ketapang tahun 1983 dan disahkan oleh Menteri Kehutanan pada tanggal 29 Oktober 1984.

Sejalan dengan perubahan pandangan tentang konservasi pada masa itu, pada puncak acara Pekan Konservasi Alam Nasional III, yaitu tanggal 24 Maret 1990, kawasan Suaka Margasatwa Gunung Palung dinyatakan sebagai taman nasional dengan nama Taman Nasional Gunung Palung (TNGP) bersama 3 taman nasional lainnya melalui Surat Pernyataan Menteri Kehutanan Nomor 448/Menhut-VI/1990. Status taman nasional ini kemudian diperkuat penetapan

statusnya oleh Menteri Kehutanan melalui Surat Keputusan Nomor: 352/Kpts-II/1994 tanggal 23 Agustus 1994.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat

Sumber : Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat, 2021

Berikut uraian secara umum mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing- masing bagian dalam struktur organisasi Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat sebagai berikut:

1. Kepala Balai
  - a. Memimpin dan mengkoordinasikan bawahan, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan
  - b. Menetapkan Resort dalam rangka efektivitas pengelolaan Taman Nasional
  - c. Penempatan kelompok jabatan fungsional
  - d. Menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi di lingkungan satuan organisasi maupun dengan instansi lain di luar instansinya sesuai bidang tugasnya
  - e. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahannya

2. Ka SBTU
  - a. Bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan langsung.
  - b. Bertanggung jawab dalam melakukan koordinasi dengan atasan & bawahan
  - c. Bertanggung jawab dalam/terhadap penyelesaian masalah yang tidak sesuai
  - d. Memeriksa hasil kerja & laporan bawahan
3. Ka SPTN Wil I Sukadana
  - a. Memperhatikan keberadaan kawasan taman nasional harus dipertahankan
  - b. Mengupayakan perlindungan terhadap kawasan hutan yang dimandatkan kepada Polisi Kehutanan
  - c. Kegiatan pembentukan MMP
  - d. Perlindungan dan pengamanan kawasan TNGP khususnya dalam mendukung tugas Polisi Kehutanan
4. Kelompok Jabatan Fungsional
  - a. Membantu Kepala Dinas dalam pelaksanaan wewenang, tugas pokok dan fungsi Dinas sesuai uraian tugas berdasarkan Pedoman Angka Kredit Jabatan
  - b. Melaksanakan tugas khusus sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya
  - c. Menentukan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud diatas, diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
5. Unit Pengelolaan Stasiun Riset Cabang Panti
  - a. Meningkatkan kapasitas tenaga kontrak dengan pelatihan
  - b. Pemanfaatan TNGP sebagai tempat penelitian
  - c. Pengambilan data untuk latihan penelitian lapangan; jadwal sangat tergantung dari
  - d. proyek yang dilakukan
  - e. Pengambilan data untuk latihan penelitian lapangan

#### **4.1.4 Profil Responden**

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat:

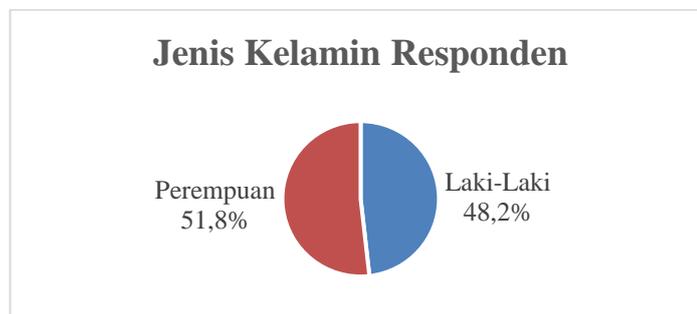
## 1. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	27	48,2
2	Perempuan	29	51,8
Jumlah		56	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 responden dengan persentase 48,2%. Sedangkan pegawai wanita berjumlah 29 responden dengan persentase 51,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin perempuan.

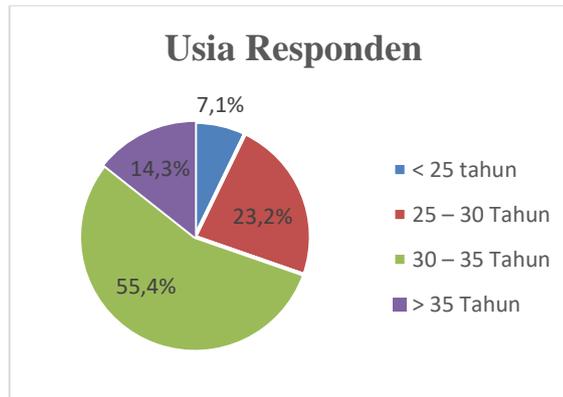
## 2. Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Usia responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 25 tahun	4	7,1
2	25 – 30 Tahun	13	23,2
3	30 – 35 Tahun	31	55,4
4	> 35 Tahun	8	14,3
Jumlah		56	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 7,1%, yang berusia 25 - 30 tahun sebanyak 13 responden dengan persentase 23,2%, yang berusia 30-35 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase 55,4%, dan yang berusia >35 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 14,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden pada mayoritas berusia 30-35 tahun.

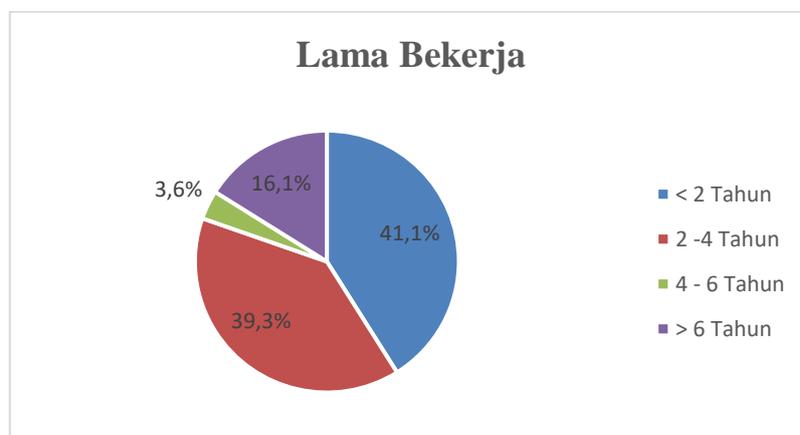
### 3. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 2 Tahun	23	41,1
2	2 -4 Tahun	22	39,3
3	4 - 6 Tahun	2	3,6
4	> 6 Tahun	9	16,1
Jumlah		56	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Tingkat Persentase berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa lama bekerja responden sebagian < 2 Tahun sebanyak 23 responden dengan persentase 41,1%, 2 - 4 Tahun sebanyak 22 responden dengan persentase 39,3%, 4-6 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 3,6%, dan yang >6 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 16,1%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas lamanya waktu bekerja pegawai yaitu dalam 2-4 tahun.

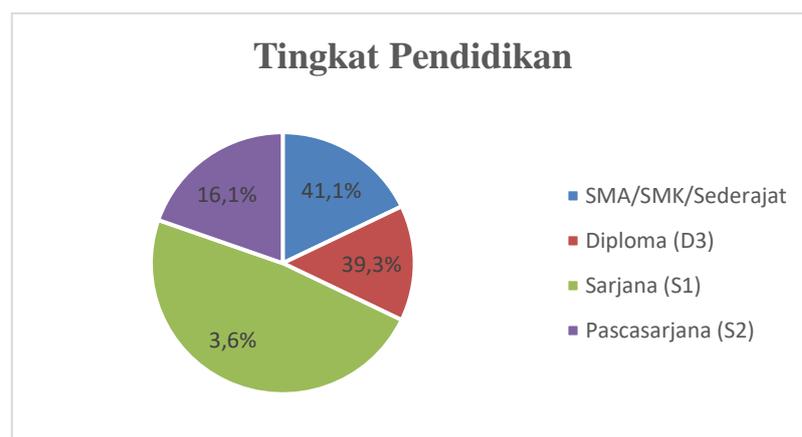
#### 4. Tingkat Pendidikan

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	10	17,9
2	Diploma (D3)	8	14,3
3	Sarjana (S1)	27	48,2
4	Pascasarjana (S2)	11	19,6
Jumlah		56	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Tingkat Persentase berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden SMA/SMK/Sederajat sebanyak 10 responden dengan persentase 17,9%, Diploma (D3) sebanyak 8 responden dengan persentase 14,3%, Sarjana (S1) sebanyak 27 responden dengan persentase 48,2%, dan yang Pascasarjana (S2) sebanyak 11 responden dengan persentase 19,6%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas lamanya waktu bekerja pegawai yaitu dalam Sarjana (S1).

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat. Indikator variabel Disiplin Kerja kehadiran, ketaatan pada

peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, dan indicator variabel kinerja pegawai dengan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

#### 4.2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apa bila peraturan atau ketetapan yang ada di instansi sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai patuh pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai Disiplin Kerja diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Kehadiran

Tabel 4.8 Pendapat Responden Pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	25
Setuju	4	29	116	51,8
Kurang Setuju	3	8	24	14,3
Tidak Setuju	2	4	8	7,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	219	100
Total Tanggapan Responden			78,2%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju tentang pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebanyak 14 pegawai dengan persentase sebesar 25%, setuju pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 51,8%, ragu-ragu pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar 14,3%, tidak setuju pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 7,1%, sangat tidak setuju Pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,8%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{219}{280} \times 100\% = 78,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan”.

Tabel 4.9 Pendapat Responden Tentang Pegawai bersedia hadir mengikuti rapat

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	33,9
Setuju	4	27	108	48,2
Kurang Setuju	3	6	18	10,7
Tidak Setuju	2	3	6	5,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	228	100
Total Tanggapan Responden			81,4%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden, diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai bersedia hadir mengikuti rapat sebanyak 19 orang dengan persentase 33,9%, setuju pegawai bersedia hadir mengikuti rapat sebanyak 27 orang dengan persentase 48,2%, kurang setuju pegawai bersedia hadir mengikuti rapat sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%, tidak setuju pegawai bersedia hadir mengikuti rapat sebanyak 6 orang dengan persentase 5,4%, dan sangat tidak setuju pegawai bersedia hadir mengikuti rapat sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{228}{280} \times 100\% = 81,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai bersedia hadir mengikuti rapat”.

Tabel 4.10 Pendapat Responden Tentang Pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26,8
Setuju	4	23	92	41,1
Kurang Setuju	3	9	27	16,1
Tidak Setuju	2	7	14	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Jumlah		56	210	100
Total Tanggapan Responden			75%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota sebanyak 15 orang dengan persentase 26,8%, setuju pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota sebanyak 23 orang dengan persentase 41,1%, kurang setuju pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, tidak setuju pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota sebanyak 7 orang dengan persentase 12,5%, dan sangat tidak setuju pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{210}{280} \times 100\% = 75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota”.

## 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4.11 Pendapat Responden Tentang Pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	25
Setuju	4	25	100	44,6
Kurang Setuju	3	9	27	16,1
Tidak Setuju	2	5	10	10,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Jumlah		56	209	100
Total Tanggapan Responden				74,6%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja sebanyak 14 orang dengan persentase 25%, setuju pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja sebanyak 25 orang dengan persentase 44,6%, kurang setuju pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, tidak setuju pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja sebanyak 5 orang dengan persentase 10,7%, dan sangat tidak setuju pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{209}{280} \times 100\% = 74,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja”.

Tabel 4.12 Pendapat Responden Tentang Pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	21,4
Setuju	4	24	96	42,9
Kurang Setuju	3	11	33	19,6
Tidak Setuju	2	5	10	8,9
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,1
Jumlah		56	203	100
Total Tanggapan Responden			72,5%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan sebanyak 12 orang dengan persentase 21,4%, setuju pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan sebanyak 24 orang dengan persentase 42,9%, kurang setuju pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan sebanyak 11 orang dengan persentase 19,6%, tidak setuju pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%, dan sangat tidak setuju pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan sebanyak 4 orang dengan persentase 7,1%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{203}{280} \times 100\% = 72,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan”.

Tabel 4.13 Pendapat Responden Tentang Pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,1
Setuju	4	15	60	26,8
Kurang Setuju	3	15	45	26,8
Tidak Setuju	2	5	10	8,9
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,4
Jumlah		56	208	100
Total Tanggapan Responden			74,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan instansi sebanyak 18 orang dengan persentase 32,1%, setuju dan kurang setuju pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan instansi sebanyak 15 orang dengan persentase 26,8%, tidak setuju pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan instansi sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%, dan sangat tidak setuju pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan instansi sebanyak 3 orang dengan persentase 5,4%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{208}{280} \times 100\% = 74,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan”.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4.14 Pendapat Responden Tentang Pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	28,6
Setuju	4	19	76	33,9
Kurang Setuju	3	11	33	19,6
Tidak Setuju	2	7	14	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,4
Jumlah		56	206	100
Total Tanggapan Responden			73,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan sebanyak 16 orang dengan persentase 28,6%, pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan sebanyak 19 orang dengan persentase 33,9%, kurang setuju pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan sebanyak 11 orang dengan persentase 19,6%, tidak setuju pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan sebanyak 7 orang dengan persentase 12,5%, dan sangat tidak setuju pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan sebanyak 3 orang dengan persentase 5,4%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{206}{280} \times 100\% = 73,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan”.

Tabel 4.15 Pendapat Responden Tentang Bersedia Pegawai bersedia memenuhi standar pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	39,3
Setuju	4	16	64	28,6
Kurang Setuju	3	16	48	28,6
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	226	100
Total Tanggapan Responden				80,7%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai bersedia memenuhi standar pekerjaan sebanyak 22 orang dengan persentase 39,3%, setuju dan kurang setuju pegawai bersedia memenuhi standar pekerjaan sebanyak 16 orang dengan persentase 28,6%, dan tidak setuju pegawai bersedia memenuhi standar pekerjaan sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{226}{280} \times 100\% = 80,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai bersedia memenuhi standar pekerjaan”.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tabel 4.16 Pendapat Responden Tentang Pegawai berhati-hati dalam bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	90	21,4
Setuju	4	25	100	41,1
Kurang Setuju	3	9	27	17,9
Tidak Setuju	2	6	12	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	7,1
Jumlah		56	231	100
Total Tanggapan Responden			82,5%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai berhati-hati dalam bekerja sebanyak 14 orang dengan persentase 21,4%, setuju dapat pegawai berhati-hati dalam bekerja sebanyak 25 orang dengan persentase 41,1%, kurang setuju pegawai berhati-hati dalam bekerja sebanyak 9 orang dengan persentase 17,9%, tidak setuju pegawai berhati-hati dalam bekerja sebanyak 6 orang dengan persentase 12,5%, dan sangat tidak setuju pegawai berhati-hati dalam bekerja sebanyak 2 orang dengan persentase 7,1%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{231}{280} \times 100\% = 82,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai berhati-hati dalam bekerja”.

Tabel 4.17 Pendapat Responden Tentang Pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	25
Setuju	4	25	100	44,6
Kurang Setuju	3	9	27	16,1
Tidak Setuju	2	6	12	10,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Jumlah		56	211	100
Total Tanggapan Responden			75,4%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya sebanyak 14 orang dengan persentase 25%, setuju pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya sebanyak 25 orang dengan persentase 44,6%, kurang setuju pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, tidak setuju pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%, dan sangat tidak setuju pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{211}{280} \times 100\% = 75,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya”.

Tabel 4.18 Pendapat Responden Tentang Pegawai dapat mematuhi semua aturan yang tela ditetapkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	21,4
Setuju	4	24	96	42,9
Kurang Setuju	3	11	33	19,6
Tidak Setuju	2	5	10	8,9
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,1
Jumlah		56	203	100
Total Tanggapan Responden				72,5%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai dapat mematuhi semua aturan yang tela ditetapkan sebanyak 12 orang dengan persentase 21,4%, setuju pegawai dapat mematuhi semua aturan yang tela ditetapkan sebanyak 24 orang dengan persentase 42,9%, kurang setuju pegawai dapat mematuhi semua aturan yang tela ditetapkan sebanyak 11 orang dengan persentase 19,6%, tidak setuju pegawai dapat mematuhi semua aturan yang tela ditetapkan sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%, dan sangat tidak setuju pegawai dapat mematuhi semua aturan yang tela ditetapkan sebanyak 4 orang dengan persentase 7,1%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{203}{280} \times 100\% = 72,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 67,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai dapat mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan”.

## 5. Bekerja etis

Tabel 4.19 Pendapat Responden Tentang Pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	21,4
Setuju	4	18	72	32,1
Kurang Setuju	3	17	51	30,4
Tidak Setuju	2	7	14	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Jumlah		56	199	100
Total Tanggapan Responden			71,1%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya sebanyak 12 orang dengan persentase 21,4%, setuju dapat pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya sebanyak sebanyak 18 orang dengan persentase 32,1%, kurang setuju pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya sebanyak sebanyak 17 orang dengan persentase 30,4%, tidak setuju pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya sebanyak sebanyak 7 orang dengan persentase 12,5%, dan sangat tidak setuju pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya sebanyak sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{199}{280} \times 100\% = 71,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 71,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya”.

Tabel 4.20 Pendapat Responden Tentang Pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	12,5
Setuju	4	33	132	58,9

Kurang Setuju	3	6	18	10,7
Tidak Setuju	2	10	20	17,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	205	100
Total Tanggapan Responden			73,2%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja sebanyak 7 orang dengan persentase 12,5%, setuju dapat pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja sebanyak sebanyak 33 orang dengan persentase 58,9%, kurang setuju pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%, dan tidak setuju pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja sebanyak sebanyak 10 orang dengan persentase 17,9.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{205}{280} \times 100\% = 73,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja”.

Tabel 4.21 Pendapat Responden Tentang Pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	90	25
Setuju	4	27	108	48,2
Kurang Setuju	3	10	30	17,9
Tidak Setuju	2	5	10	8,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	238	100
Total Tanggapan Responden			85%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja sebanyak 14 orang dengan persentase 25%, setuju dapat pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja sebanyak sebanyak 27 orang dengan persentase 48,2%, kurang setuju pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja sebanyak 10 orang dengan persentase 17,9%, dan tidak setuju pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja sebanyak sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{238}{280} \times 100\% = 85 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja”.

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden variabel Disiplin Kerja:

Tabel 4.22 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/indikator (%)
Kehadiran			
1	Pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	78,2	78,2
2	Pegawai bersedia hadir mengikuti rapat	81,4	
3	Pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota	75	
Ketaatan pada peraturan kerja			
4	Pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja	74,6	73,8
5	Pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan	72,5	
6	Pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan	74,3	
Ketaatan pada standar kerja			
7	Pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan	73,6	77,2
8	Pegawai bersedia memenuhi standar pekerjaan	80,7	
Tingkat kewaspadaan tinggi			
9	Pegawai berhati-hati dalam bekerja	82,5	76,8
10	Pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya	<b>75,4</b>	
11	Pegawai dapat mematuhi semua aturan yang tela ditetapkan	72,5	
Bekerja etis			
12	Pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya	71,1	76,4
13	Pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja	73,2	

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/indikator (%)
14	Pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja	85	
Rata –rata		76,48%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 76,48%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menurut pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kehadiran dengan persentase sebesar 78,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan persentase sebesar 73,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu bersedia pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja dengan persentase sebesar 85%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya dengan persentase sebesar 71,1%.

#### 4.2.2 Kinerja Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya atau merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan instansi oleh pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana, kinerja yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan sebagai proses evaluasi atau prestasi kerja karyawan.

##### 1. Kualitas kerja

Tabel 4.23 Pendapat Responden Tentang Pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur)

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	19	95	33,9
Selalu	4	25	100	44,6
Jarang	3	6	18	10,7
Tidak Selalu	2	4	8	7,1
Sangat Tidak Selalu	1	2	2	3,6
Jumlah		56	223	100
Total Tanggapan Responden		79,6%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) sebanyak 19 orang dengan persentase 33,9%, selalu pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) sebanyak 25 orang dengan persentase 44,6%, jarang pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%, tidak selalu pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) sebanyak 4 orang dengan persentase 7,1%, dan sangat tidak selalu pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{223}{280} \times 100\% = 79,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur).

Tabel 4.24 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	22	110	39,3
Selalu	4	24	96	42,9
Jarang	3	7	21	12,5
Tidak Selalu	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Selalu	1	1	1	1,8
Jumlah		56	232	56
Total Tanggapan Responden				82,9%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 22 orang dengan persentase 39,3%, selalu melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 24 orang dengan persentase 42,9%, jarang melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 7 orang dengan persentase 12,5%, tidak selalu melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%, dan sangat tidak selalu melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{232}{280} \times 100\% = 82,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat selalu, artinya bahwa responden sangat selalu melakukan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.25 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	12	60	21,4
Selalu	4	27	108	48,2
Jarang	3	9	27	16,1
Tidak Selalu	2	6	12	10,7
Sangat Tidak Selalu	1	2	2	3,6
Jumlah		56	209	100
Total Tanggapan Responden			74,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 12 orang dengan persentase 21,4%, selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 27 orang dengan persentase 48,2%, jarang melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, tidak selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 12 orang dengan persentase 10,7%, dan sangat tidak selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{209}{280} \times 100\% = 74,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## 2. Kuantitas kerja

Tabel 4.26 Pendapat Responden Tentang Pencapaian Target Yang Diberikan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	18	90	32,1
Selalu	4	17	68	30,4
Jarang	3	14	42	25
Tidak Selalu	2	5	10	8,9
Sangat Tidak Selalu	1	2	2	3,6
Jumlah		56	212	100

Total Tanggapan Responden	75,7 %
---------------------------	--------

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu pencapaian target yang diberikan sebanyak 18 orang dengan persentase 32,1%, selalu pencapaian target yang diberikan sebanyak 17 orang dengan persentase 30,4%, jarang pencapaian target yang diberikan sebanyak 14 orang dengan persentase 25%, tidak selalu pencapaian target yang diberikan sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%, dan sangat tidak selalu pencapaian target yang diberikan sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{212}{280} \times 100\% = 75,7 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden selalu mencapai target yang diberikan.

Tabel 4.27 Pendapat Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	11	55	19,6
Selalu	4	27	108	48,2
Jarang	3	9	27	16,1
Tidak Selalu	2	8	16	14,3
Sangat Tidak Selalu	1	1	1	1,8
Jumlah		56	207	100
Total Tanggapan Responden				73,9%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 11 orang dengan persentase 19,6%, selalu mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 27 orang dengan persentase 48,2%, jarang mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, tidak selalu mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 8 orang dengan persentase 14,3%, dan sangat tidak selalu mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{207}{280} \times 100\% = 73,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu mampu menyelesaikan tugas tambahan”.

## 3. Inisiatif

Tabel 4.28 Pendapat Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	12	60	21,4
Selalu	4	26	104	46,4
Jarang	3	9	27	16,1
Tidak Selalu	2	5	10	8,9
Sangat Tidak Selalu	1	4	4	7,1
Jumlah		56	205	100
Total Tanggapan Responden			73,2%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 12 orang dengan persentase 21,4%, selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 26 orang dengan persentase 46,4%, jarang membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, tidak selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%, dan sangat tidak selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 4 orang dengan persentase 7,1% Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{205}{280} \times 100\% = 73,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Tabel 4.29 Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Lain Jika Pekerjaan Sendiri Sudah Selesai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	24	120	42,9
Selalu	4	22	88	39,3
Jarang	3	7	21	12,5
Tidak Selalu	2	2	4	3,5
Sangat Tidak Selalu	1	1	1	1,8
Jumlah		56	234	100
Total Tanggapan Responden			83,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri

suda selesai sebanyak 24 orang dengan persentase 42,9%, selalu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai sebanyak 22 orang dengan persentase 39,3%, jarang mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai sebanyak 7 orang dengan persentase 12,5%, tidak selalu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai sebanyak 2 orang dengan persentase 3,5%, dan sangat tidak selalu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8% .

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{234}{280} \times 100\% = 83,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat selalu, artinya bahwa responden sangat selalu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai.

Tabel 4.30 Pendapat Responden Tentang Pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	11	55	19,6
Selalu	4	30	120	53,6
Jarang	3	8	24	14,3
Tidak Selalu	2	5	10	8,9
Sangat Tidak Selalu	1	2	2	3,6
Jumlah		56	207	100
Total Tanggapan Responden				73,9%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 11 orang dengan persentase 19,6%, selalu pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim selesai sebanyak 30 orang dengan persentase 53,6%, jarang pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 8 orang dengan persentase 14,3%, tidak selalu pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%, dan sangat tidak selalu pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6% .

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{207}{280} \times 100\% = 73,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden selalu membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim.

## 4. Kerja sama

Tabel 4.31 Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Dengan Tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	15	75	26,8
Selalu	4	20	80	35,7
Jarang	3	9	27	16,1
Tidak Selalu	2	9	18	16,1
Sangat Tidak Selalu	1	3	3	5,4
Jumlah		56	203	100
Total Tanggapan Responden				72,5%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 15 orang dengan persentase 26,8%, selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 20 orang dengan persentase 35,7%, jarang dan tidak selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, dan sangat tidak selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 3 orang dengan persentase 5,4%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{203}{280} \times 100\% = 72,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden selalu mampu bekerja dengan tim.

Tabel 4.32 Pendapat Responden Tentang Dapat Memecahkan Masalah Pekerjaan Secara Bersama - sama

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	19	95	33,9
Selalu	4	18	72	32,1
Jarang	3	9	27	16,1
Tidak Selalu	2	8	16	14,3
Sangat Tidak Selalu	1	2	2	3,6
Jumlah		56	212	100
Total Tanggapan Responden				75,7%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 19 orang dengan persentase 33,9%, selalu dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 18 orang dengan persentase 32,1%, jarang dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, tidak selalu dapat memecahkan

masala pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 8 orang dengan persentase 14,3%, dan sangat tidak selalu dapat memecahkan masala pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 2 orang dengan persentase 1,3%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{212}{280} \times 100\% = 75,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu dapat memecahkan masala pekerjaan secara bersama - sama.

Tabel 4.33 Pendapat Responden Tentang Pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	17	85	30,4
Selalu	4	15	60	26,8
Jarang	3	17	51	30,4
Tidak Selalu	2	6	18	10,7
Sangat Tidak Selalu	1	1	1	1,8
Jumlah		56	215	100
Total Tanggapan Responden			76,8%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat selalu pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan sebanyak 17 orang dengan persentase 30,4%, selalu pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan sebanyak 15 orang dengan persentase 26,8%, jarang pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan sebanyak 17 orang dengan persentase 30,4%, tidak selalu pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%, dan sangat tidak selalu pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%.

Tanggapan total responden:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{215}{280} \times 100\% = 76,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan”.

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden Kinerja Pegawai :

Tabel 4.34 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/indikator (%)
Kualitas kerja			
1	Pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur)	79,6	79
2	Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti	82,9	
3	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	74,6	
Kuantitas kerja			
4	Pegawai menyelesaikan target yang diberikan	75,7	74,8
5	Pegawai menyelesaikan tugas tambahan	73,9	
Inisiatif			
6	Pegawai bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	73,2	76,9
7	Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai	83,6	
8	Pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim	73,9	
Kerjasama			
9	Pegawai dapat bekerja dengan tim	72,5	75
10	Pegawai dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama – sama	75,7	
11	Pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan	76,8	
Rata –rata Variabel			76,4%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai diperoleh rata-rata total skor sebesar 76,4%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas kerja dengan persentase sebesar 79%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kuantitas kerja dengan persentase sebesar 74,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai dengan persentase sebesar 83,6%. Sedangkan untuk sub indikator yang

memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu pegawai dapat bekerja dengan tim dengan persentase sebesar 72,5%.

### 4.3 Analisis Inferensial

#### 4.3.1 Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, mengenai Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai yang dapat dikatakan keduanya memiliki hubungan. Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi menggunakan *rank spearman* menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui apakah benar terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat:

Tabel 4.35 Hasil Uji Korelasi

			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.707**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	56	56
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.707**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	56	56

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,707. Artinya Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) artinya hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat diterima ( $H_a$  diterima) atau  $H_0$  ditolak.

#### 4.3.2 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai pengaruh variabel independen terhadap variasi nilai variable dependen. Hasil pengolahan data dengan SPSS ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.36 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.499	.668	2.798

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square*

sebesar 0,499. Hal ini berarti 49,9% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Disiplin Kerja Pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat**

Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apa bila peraturan atau ketetapan yang ada di instansi sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai patuh pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 76,48% yang ada pada kategori baik.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden, nilai pada indikator kehadiran didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 78,2%. Hal ini tentu dimaksudkan kehadiran berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain. Dengan kehadiran yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas pegawai. Nilai pada indikator ketaatan pada peraturan kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 73,8%, hal ini dimaksudkan . Ketaatan pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Nilai dari indikator ketaatan pada standar kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 77,2%, hal ini dimaksudkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Nilai dari indikator tingkat kewaspadaan tinggi didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 68,2%, hal ini dimaksudkan kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisiensi. Nilai dari indikator bekerja etis didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 76,4%, hal ini dimaksudkan melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggaran atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk wujud dari disiplin karyawan.

Berdasarkan beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator kehadiran dengan persentase sebesar 78,2%. Dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator suara bising dengan pernyataan yaitu “Pegawai

bersedia hadir mengikuti rapat” dengan persentase sebesar 81,4%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator Ketaatan pada peraturan kerja dengan persentase sebesar 73,8%. Untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator Kerja Sama dengan pernyataan yaitu “Pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan” dengan persentase sebesar 72,5%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa dalam kehadiran, dimana kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.

#### **4.4.2 Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat**

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya atau merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan instansi oleh pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana, kinerja yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan sebagai proses evaluasi atau prestasi kerja karyawan. Kinerja pegawai terdiri dari tiga indikator yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden. Nilai indikator kualitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 79%, hal ini karena adanya keterlibatan penuh pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang diorientasikan terhadap mutu yang dihasilkan pegawai atas kinerja yang dihasilkan. Nilai indikator kuantitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,8%, hal ini tentu berkaitan dengan kuantitas maupun jumlah unit yang dihasilkan atau yang berhasil terjual oleh pegawai tersebut. Semakin banyak yang terjual, maka dapat dikatakan semakin besar juga potensi target tercapai. Nilai indikator inisiatif kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 76,9%, hal ini dikarenakan sikap inisiatif merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan, tidak harus menunggu diperintah melainkan sudah sadar sendiri akan tugas dan kewajiban yang harus dijalankan. Nilai indikator kerja sama kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 75%, hal ini dikarenakan pegawai yang dapat membina kerja sama tim yang baik akan menciptakan Kerjasama tim yang baik pula. Maka dari itu, diperlukannya etos kerja yang baik yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik juga yang tentunya berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator Kualitas kerja dengan persentase sebesar 79% dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator suara bising dengan pernyataan yaitu “Pegawai

melakukan pekerjaan dengan teliti” dengan persentase sebesar 82,9%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator Kuantitas kerja dengan persentase sebesar 74,8%. Untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator Kualitas kerja dengan pernyataan yaitu “Pegawai menyelesaikan tugas tambahan” dengan persentase sebesar 73,9%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa dalam Kualitas kerja, dimana Kualitas kerja yang baik tentu akan mempengaruhi atas pencapaian target, jika pegawai bekerja sesuai dengan ketentuan atau standar yang ada maka potensi target tercapai akan tinggi.

#### **4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat**

Hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat positif, artinya jika kebijakan Disiplin Kerja yang diberlakukan instansi baik maka kinerja pegawai juga akan baik, begitu pula sebaliknya jika kebijakan Disiplin Kerja tidak baik maka kinerja pegawai juga akan tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis di mana nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang Shilviana (2016) dan Wulandari (2019), dan Safitirani (2016) yang meneliti mengenai hubungan Disiplin Kerja dan kinerja pegawai dengan penggunaan indikator yang sama. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apa bila peraturan atau ketetapan yang ada di instansi sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai patuh pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Kinerja pegawai yang dihasilkan tentu sangat berpengaruh terhadap reputasi dari instansi tersebut. Dimana, jika kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya baik, maka akan mendapatkan kepuasan yang diterima oleh masyarakat. Hal ini, tentu akan memberikan nilai lebih dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dalam pengelolaan lingkungan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab – bab sebelumnya mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi tempat yang diteliti.

#### 5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat adalah sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 76,48%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menurut pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%
2. Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai diperoleh rata-rata total skor sebesar 76,4%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui jika Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan. Hubungan yang dimiliki keduanya bersifat positif dan kuat signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi *rank spearman* sebesar  $r = 0,707$  dan dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 \leq 0,05$ .

#### 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan-pertimbangan bagi Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Ketapang Kalimantan Barat dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Praktis
  - a. Instansi diharapkan dapat melakukan serangkaian evaluasi rutin dalam hitungan bulan untuk mencari tahu tingkat kelemahan yang dialami pegawai selama bekerja dan mencari tahu faktor terbesar yang menyebabkan rendahnya sikap disiplin yang dimiliki. Dengan adanya evaluasi rutin tersebut, tentu akan membantu instansi untuk membenahi faktor - faktor yang ditemukan tersebut dan secara tidak langsung

instansi dapat memonitoring pegawai agar meminimlisir adanya ketidaktaatan pada peraturan maupun standar kerja yang ada.

- b. Instansi dapat mensosialisasikan kepada seluruh pegawai atas pentingnya kerjasama satu tim. Pentingnya kerjasama tim yang baik, agar pekerjaan dapat terstruktur dan tentunya dapat mendapatkan hasil yang baik

## 2. Teoritis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan. Secara teoritis, masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi dengan kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi dengan kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh peneliti seperti semangat kerja, pengembangan karir, dan lain-lain. Agar memberikan masukan untuk instansi guna mencapai tujuan instansi yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sutopo, Y. d. (2017). *Statistika Inferensial*. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Andi.
- A. Dale, Timple. (2016). *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, Keith dan Newstrom. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga ; Jakarta
- Dessler, Gery. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Index, Kelompok Gramedia
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani, (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta : CV. Mas Agung
- Hartatik, Indah Fuji. (2016). *Buku praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta:Laksana
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. (2016). *Human Resource Management. (11th edition)*. New Jersey. Practice-Hall.
- Mulyasari, Sarah. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Hotel Pesona Anggraini*. Universitas Pakuan Bogor
- Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Puspita, Yulia Ratna. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT.Sentul City.Tbk*. Universitas Pakuan Bogor
- Putra, Win Karyadi Hermawan. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT.Liwayway*. Universitas Pakuan Bogor
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2016). *Essentials Of Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey : Pearson Education
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : PT Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : PT Refika Aditama

- Shilviana, Sherly. (2016). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai negeri sipil di kecamatan Ulu Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 3(4), 2016:1912-1926 ISSN 0000-0000, [ejoernal .an.fisip-unmul.org](http://ejoernal.an.fisip-unmul.org)
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekidjo Notoatmodjo. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuliatatif dan Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta
- Syaripudin, Rifan. (2018). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada PT.Afixkogyo Indonesia. Universitas Pakuan Bogor
- Veithzal, Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada ; Jakarta
- Wahyudi, Bambang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi keempat*. Rajawali Pers. Jakarta
- Wilson, Bangun, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

**KUISIONER PENELITIAN****HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR  
BALAI TAMAN NASIONAL GUNUNG PALUNG KALIMANTAN BARAT**

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya.

**I. Identitas Responden**

- :
1. Jenis Kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan
  2. Usia :
    - a. < 25 Tahun
    - b. 25 – 30 Tahun
    - c. 30-35 Tahun
    - d. > 35 Tahun
  3. Lama Bekerja
    - a. < 2 Tahun
    - b. 2 -4 Tahun
    - c. 4 - 6 Tahun
    - d. > 6 Tahun
  4. Tingkat Pendidikan
    - a. SMA/SMK/Sederajat
    - b. Diploma (D3)
    - c. Sarjana (S1)
    - d. Pascasarjana (S2)

**II. Petunjuk Pengisian**

1. Saudara/i menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur – jujurnya, dan perlu di ketahui bahwa jawaban Anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan mencentang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 R = Ragu - ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

3. Dimohon untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

## KUISIONER

### HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI TAMAN NASIONAL GUNUNG PALUNG KALIMANTAN BARAT

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Kerja						
Kehadiran						
1	Pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
2	Pegawai bersedia hadir mengikuti rapat					
3	Pegawai bersedia menghadiri kegiatan diluar kota					
Ketaatan pada peraturan kerja						
4	Pegawai memahami tujuan diberlakukannya aturan kerja					
5	Pegawai mengetahui tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan					
6	Pegawai mampu melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan					
Ketaatan pada standar kerja						
7	Pegawai memperhatikan aturan standarisasi yang telah ditetapkan					
8	Pegawai bersedia memenuhi standar pekerjaan					
Tingkat kewaspadaan tinggi						
9	Pegawai berhati-hati dalam bekerja					
10	Pegawai tidak terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya					
11	Pegawai dapat mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan					
Bekerja etis						
12	Pegawai selalu hadir rutin dievaluasi hasil kerjanya					
13	Pegawai bersedia menerima masukan dalam bekerja					

14	Pegawai dapat menjunjung tinggi etika dalam bekerja					
Kinerja Karyawan						
Kualitas kerja						
1	Pegawai membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur)					
2	Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti					
3	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
Kuantitas kerja						
4	Pegawai menyelesaikan target yang diberikan					
5	Pegawai menyelesaikan tugas tambahan					
Inisiatif						
6	Pegawai bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
7	Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai					
8	Pegawai membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim					
Kerjasama						
9	Pegawai dapat bekerja dengan tim					
10	Pegawai dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama					
11	Pegawai aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan					

## Lampiran 2.

## 1. Coding variable Disiplin Kerja

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15
5	4	2	5	3	5	5	5	2	5	3	5	4	4
4	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4
3	2	4	2	3	5	3	2	4	2	3	5	2	4
4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5
4	4	3	5	4	3	4	2	3	5	4	3	4	5
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	5
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
4	4	3	3	1	1	4	3	3	3	1	1	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3
4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	4	5
2	4	4	1	4	4	2	5	4	1	4	4	5	4
3	4	1	5	3	5	3	3	1	5	3	5	4	3
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	2	4
5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	4	2
5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3
5	1	4	3	2	2	5	3	4	3	2	2	2	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5
5	4	2	3	1	1	5	4	2	3	1	1	4	2
5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2
4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3
5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4
3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5
4	5	5	4	2	3	4	3	5	4	2	3	4	5
1	4	1	5	4	3	1	4	1	5	4	3	4	5
2	2	5	5	4	2	2	3	5	5	4	2	5	4
5	4	5	2	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4
4	4	5	2	4	5	5	5	5	2	4	4	3	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	4	3	4	3	2	5	3	5	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3
4	5	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3
4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4
4	5	4	3	3	3	1	5	1	3	3	4	4	5

4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5
4	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
4	5	2	4	4	1	4	3	4	4	4	2	2	2
4	3	3	1	5	5	1	4	1	1	5	3	4	4
4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	2
5	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	2	3	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4
4	5	5	4	3	3	2	4	2	4	3	4	5	5
4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3
5	5	5	2	5	3	4	5	4	2	5	4	4	3
4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4
3	4	3	4	1	5	4	5	4	4	1	4	4	4
3	4	4	4	1	5	5	5	5	4	1	4	4	5
3	4	5	4	4	4	2	5	2	4	4	2	2	5
5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4

## 2. Coding variable kinerja karyawan

B1	B2	B3	B4	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12
2	5	3	5	5	2	5	3	4	5	5
2	4	5	4	4	2	4	5	1	1	5
4	2	3	5	3	4	2	3	2	5	4
4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5
3	5	4	3	4	3	5	4	5	2	4
2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
3	3	1	1	4	3	3	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2
3	4	2	2	3	3	4	2	2	5	3
4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	5
1	5	3	5	5	1	5	3	4	2	3
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3
4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	4
4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	2
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4
4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	1
4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5
2	3	1	1	4	2	3	1	3	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2
4	5	4	4	2	4	5	4	4	1	4
4	5	4	3	5	4	5	4	1	5	3
4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3
5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3
5	4	2	3	4	5	4	2	4	5	4
1	5	4	3	4	1	5	4	4	3	2
5	5	4	2	4	5	5	4	4	3	4
5	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	5
5	4	2	3	4	3	3	2	2	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	2	2	2	2	4	3	2	5	3
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4
3	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5

5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	2
5	4	4	5	1	5	5	5	5	4	3
4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	2
5	3	3	3	4	4	4	5	2	2	3
5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	3
3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
4	5	5	5	2	5	4	4	2	4	3
4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5
4	5	4	4	4	1	4	4	5	3	3
4	3	5	5	4	1	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	3
4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5