

KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA PONTIANAK

Maulana Filani Rizal¹, Adi Mursalin², Ricola Dewi Rawa³, Irvan Wibowo W⁴, Angga Hendarsa⁵
Universitas Panca Bhakti Pontianak¹²³⁴⁵

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : Mei, 23th, 2025

Revised : Mei, 25th, 2025

Accepted : Mei, 29th, 2025

Keywords:

Work Discipline

Kata Kunci:

Kedisiplinan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how the employee's work discipline in the pontianak city land office. The research method that the author uses in this study is the survey method while the data analysis method uses average analysis. The population in this study were 45 municipal land office employees in Pontianak. In this study using a non probability sample that is total sampling / saturated sampling as a sampling technique, this technique takes the same sample with a total population of 45 employees. Based on the analysis the results obtained in the form of leadership often provide direction or guidance for employees, leadership assertiveness encourages discipline and conditions of human relations with leaders and coworkers encourage discipline which is equal to 4.71 with very good meaning because it is in the range of class intervals 4.51 - 4.71 and the lowest value is the sanction given is felt to be heavy with a value of 3.69 or with a very bad meaning because it is in the range of class intervals from 3.69 to 3.89. Overall based on the research respondents obtained an overall average of 4.41 so that the disciplinary work of employees in the land office in Pontianak City is good.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja pegawai pada kantor pertanahan kota pontianak. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey sedangkan metode analisis data menggunakan analisis rata-rata. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pertanahan kota pontianak yang berjumlah 45 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan non probability sampel yaitu total sampling/sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel, teknik ini mengambil sampel yang sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 45 pegawai. Berdasarkan analisis diperoleh hasil berupa pimpinan sering memberikan arahan atau petunjuk bagi pegawai, ketegasan pimpinan mendorong kedisiplinan dan kondisi hubungan kemanusiaan dengan pimpinan maupun rekan sekerja mendorong kedisiplinan yakni sama-sama sebesar 4,71 dengan arti sangat baik karena berada di rentang interval kelas 4,51 – 4,71 dan nilai terendah adalah sanksi yang diberikan dirasakan berat dengan nilai 3,69 atau dengan arti sangat tidak baik karena berada di rentang interval kelas 3,69 – 3,89. Secara keseluruhan berdasarkan penelitian responden didapat rata-rata keseluruhan sebesar 4,41 sehingga dengan demikian kedisiplinan kerja pegawai pada kantor pertanahan kota pontianak adalah baik.

*Corresponding author :

Address : Pontianak

E-mail : maulanafilanirizal@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan akal. Salah satu faktor sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan dapat memberikan manfaat yang besar bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi.

Demikian halnya dengan salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang pertanahan yaitu Kantor Pertanahan Kota Pontianak. Kantor Pertanahan Kota Pontianak sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas kerja akan meningkat. Kedisiplinan kerja juga merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2011b), kedisiplinan kerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, waskat, sanksi hukuman, keadilan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan

Salah satu indikasi indisipliner adalah tingginya tingkat absensi yang dapat diketahui dari absensi pegawai pertahunnya. Tingkat absensi pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai Kantor Pertanahan Kota Pontianak Tahun 2022 - 2024

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Normal	Absensi		Jumlah Absensi	Persentasi Absensi
				Cuti	Ijin		
2022	243	67	16.281	59	1163	1.222	7.5%
2023	239	64	15.296	154	839	993	6.5%
2024	239	45	10.755	309	744	1.053	9.8%

Sumber: Kantor Pertanahan Kota Pontianak, 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase absensi pegawai dari tahun 2022 sampai dengan 2024 fluktuatif.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja

Landasan Teori

Manajemen memiliki pengertian yang begitu banyak dan luas, dapat berarti proses, ilmu maupun seni. Didalam manajemen ada beberapa tahapan untuk mencapai sebuah tujuan oleh karena itu manajemen dikatakan proses. Dikatakan ilmu karena manajemen bisa dikaji dan dipelajari. Dikatakan seni karena didalam manajemen terkadang seseorang manejer memiliki gaya khas dan cara tersendiri dalam mencapai tujuan didalam sebuah perusahaan. Menurut G.R Terry yang dikutip oleh (Kartono, 2008): “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2012): “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Kedisiplinan adalah salah satu hal yang cukup penting didalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi/kinerja yang dapat dicapai. Secara sederhana kedisiplinan bisa saja terlihat dari rasa hormat pegawai terhadap beberapa ketetapan dan peraturan sebuah perusahaan. Jika pegawai sering melanggar maupun mengabaikan ketetapan/aturan yang ada dalam perusahaan maka pegawai mempunyai kedisiplinan kerja yang buruk, sebaliknya bila pegawai tunduk dan patuh pada ketetapan yang dibuat perusahaan, hal tersebut menggambarkan kondisi pegawai mempunyai kedisiplinan kerja yang baik.

Singodimedjo (Sutrisno, 2017:86) mengatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut(Fathoni, 2006:126) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai”.

Menurut Handoko (Handoko, 2000:208), mengatakan ada 3 jenis kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Misalnya, teguran secara lisan oleh pengawasan, teguran tertulis deengan catatan dalam file personalia, skorsing, diturunkan pangkatnya, pemutusan hubungan kerja atau dipecat.

Beberapa Indikator yang mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai menurut Hasibuan (Hasibuan, 2011:194) Sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan pimpinan
Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh seluruh bawahannya.
3. Balas jasa
Balas jasa turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan maupun pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Pengawasan melekat
Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dan cukup efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplinnya akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan harus berani bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang berlaku.

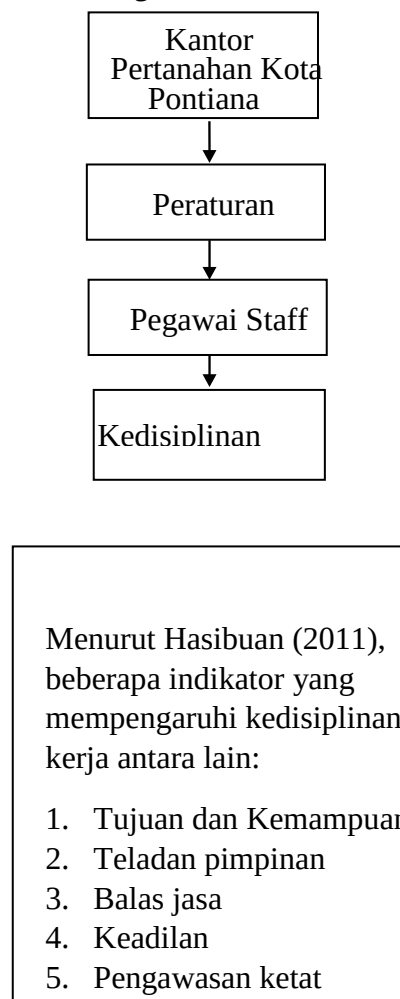
8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal dan horizontal di antara sesama pegawai.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat skema sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Malayu S.P Hasibuan (2011)

METODA PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam memecahkan masalah sebuah penelitian, diperlukan metode yang tepat, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2010a).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kota Pontianak yang berjumlah 45 pegawai.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2010), yang mengatakan bahwa sampel penelitian ini adalah sebagian/wakil populasi yang diteliti. Apabila subjek populasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100, digunakan sampel populasi yang artinya semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan non probability sampel yaitu total sampling/sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Teknik ini mengambil sampel yang sama dengan jumlah populasi (Arikunto, 2010). Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 45 orang pegawai.

Sumber dan Jenis Data

Sumber data

- a. Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari tanggapan sampel penelitian yang merupakan tanggapan dari kuesioner yang di bagikan kepada sample penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari luar sampel penelitian melalui perantara. Biasanya data sekunder merupakan data yang tertulis dan disimpan dalam kearsipan perusahaan.

Jenis data

- a. Data Kuantitatif adalah jenis data yang di peroleh dari kuesioner yang di edarkan kepada seluruh sampel dalam penelitian ini berupa angka-angka yang di jabarkan dalam bentuk statistik.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.
2. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada pegawai dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan.
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang bekerja di Kantor Pertanahan Kota Pontianak.
4. Studi Dokumenter yaitu dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Pengukuran Data

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuesioner. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala likert. Pembobotan setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Pembobotan Setiap Pernyataan

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika memiliki butir-butir pertanyaan kuesioner yang saling berhubungan dengan konsep yang diinginkan. Apabila ada pertanyaan yang tidak berhubungan berarti pertanyaan tersebut tidak valid, akan dihilangkan atau diganti dengan konsep pertanyaan lain yang lebih valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah Indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dianalisis dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 jika hasil *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk analisis data adalah analisis rata-rata (mean) menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Mengenai Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif yaitu statistik deskriptif, kriteria pengklasifikasikan mengenai variabel didasarkan pada kategori dalam interval kelas (Sugiyono, 2010):

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas yang diinginkan}} = \frac{(4,71 - 3,69)}{5} = 0,204$$

Sehingga rentang skala (interval kelas) masing-masing predikat sebagai berikut:

Tabel 2 Interval Kelas

3,69 – 3,89	Sangat Tidak Baik
3,90 – 4,09	Tidak Baik
4,10 – 4,30	Cukup Baik
4,31 – 4,50	Baik
4,51 – 4,71	Sangat Baik

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan respon pegawai dari 45 lembar kuesioner yang disebarakan mengenai Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Pontianak maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Butir Pertanyaan / Pernyataan	Nilai	Keterangan
Tujuan dan Kemampuan			
1.	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.	4,62	Sangat Baik
2.	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan kompetensi.	4,44	Baik
3.	Kejelasan tujuan dapat mendorong kedisiplinan dalam bekerja.	4,47	Baik
4.	Kompetensi dan integritas dapat mendorong kedisiplinan dalam bekerja.	4,62	Sangat Baik
	Rata-rata	4,53	Sangat Baik
Teladan Pimpinan			
5.	Pimpinan telah dapat menjadi panutan dan teladan.	4,31	Baik
6.	Sikap yang ditunjukkan pimpinan sesuai dengan kata dan perbuatan.	4,38	Baik
7.	Keteladanan pimpinan dapat mendorong kedisiplinan dalam bekerja.	4,67	Sangat Baik
	Rata-rata	4,45	Baik
Balas Jasa			
8.	Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.	3,93	Tidak Baik
9.	Gaji yang terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	3,73	Sangat Tidak Baik
10.	Balas jasa merupakan faktor utama yang dapat mendorong kedisiplinan.	4,33	Baik
11.	Menerima Gaji tepat waktu.	4,51	Sangat Baik
12.	Kenaikan gaji dapat mendorong kedisiplinan.	4,58	Sangat Baik
	Rata-rata	4,21	Cukup Baik
Keadilan			
13.	Pimpinan memperlakukan dengan adil sama seperti rekan sekerja yang lain.	4,51	Sangat Baik
14.	Pimpinan berlaku adil dalam memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang indisipliner.	4,33	Baik
15.	Pimpinan berlaku adil dalam membebaskan suatu pekerjaan kepada setiap bawahan.	4,27	Cukup Baik
16.	Seluruh pegawai diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan golongan.	4,42	Baik
17.	Sikap adil pimpinan mendorong kedisiplinan dalam bekerja.	4,71	Sangat Baik

	Rata-rata	4,44	Baik
	Pengawasan Melekat		
18.	Pimpinan sering melakukan pengawasan langsung kepada pegawai.	4,47	Baik
19.	Pernah mengalami hambatan dalam mentaati peraturan yang berlaku dikantor.	4,20	Cukup Baik
20.	Pimpinan sering memberikan arahan atau petunjuk bagi pegawai.	4,71	Sangat Baik
21.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pekerjaan sudah baik.	4,47	Baik
22.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan mendorong kedisiplinan dalam bekerja.	4,69	Sangat Baik
	Rata-rata	4,50	Baik
	Sanksi Hukuman		
23.	Pimpinan sering memberikan teguran dan sanksi jika ada yang melakukan pelanggaran.	4,47	Baik
24.	Sanksi yang diberikan mempunyai efek jera.	4,09	Tidak Baik
25.	Sanksi yang diberikan dirasakan berat.	3,69	Sangat Tidak Baik
26.	Peraturan dan tata tertib yang berlaku dikantor dapat mendorong kedisiplinan.	4,38	Baik
27.	Sanksi yang diberikan mendorong kedisiplinan.	4,49	Baik
	Rata-rata	4,22	Cukup Baik
	Ketegasan		
28.	Pimpinan tegas dalam mengambil tindakan kedisiplinan.	4,22	Cukup Baik
29.	Pimpinan berani bertindak dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.	4,09	Tidak Baik
30.	Sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan kesalahan yang dilakukan pegawai.	4,42	Baik
31.	Ketegasan pimpinan mendorong melakukan pekerjaan yang lebih baik.	4,69	Sangat Baik
32.	Ketegasan pimpinan mendorong kedisiplinan.	4,71	Sangat Baik
	Rata-rata	4,42	Baik
	Hubungan Kemanusiaan		
33.	Kondisi hubungan antara pimpinan dengan pegawai berjalan baik.	4,53	Sangat Baik
34.	Kondisi hubungan antara rekan kerja berjalan dengan baik.	4,40	Baik
35.	Kondisi hubungan pegawai dengan masyarakat berjalan dengan baik.	4,58	Sangat Baik
36.	Kondisi hubungan dengan instansi lainnya berjalan dengan baik.	4,51	Sangat Baik
37.	Kondisi hubungan kemanusiaan dengan pimpinan maupun rekan sekerja mendorong kedisiplinan.	4,71	Sangat Baik
	Rata-rata	4,54	Sangat Baik

Jumlah rata-rata skor	35,31	
Rata-rata	4,41	Baik

Sumber : Data Olahan 2024

Dari rekapitulasi nilai tabel diatas, maka didapat nilai Rata-rata untuk indikator tujuan dan kemampuan adalah 4,53 (sangat baik), rata rata untuk indikator teladan pimpinan adalah 4,45 (baik), rata rata untuk indikator balas jasa adalah 4,21 (cukup baik) dan rata-rata untuk indikator keadilan adalah 4,44 (baik), rata-rata untuk indikator waskat adalah 4,50 (baik), rata-rata untuk indikator sanksi hukum adalah 4,22 (cukup baik), rata-rata untuk indikator ketegasan adalah 4,42 (baik) dan untuk rata-rata untuk indikator hubungan kemanusiaan adalah 4,54 (sangat baik).

Secara keseluruhan berdasarkan penelitian responden didapat rata-rata keseluruhan sebesar 4,41 sehingga dengan demikian kedisiplinan kerja pegawai pada kantor pertanahan kota pontianak adalah baik.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berusia 20 sampai 30 tahun sebanyak 55,6% dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51,1%.
2. Dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa terdapat 3 butir pertanyaan yang tidak valid karena syarat valid adalah hasil korelasi Rhitung harus lebih besar dari Rtabel yaitu sebesar 0,242 dengan signifikansi 0,05 yang disebabkan oleh sebagian besar responden memberikan jawaban yang bias. Oleh sebab itu dilakukan kembali pengujian validitas tanpa 3 butir pertanyaan yang tidak valid tersebut sehingga instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena semua nilai butir korelasi Rhitung $> 0,242$.
3. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $0,928 > 0,6$ maka berarti seluruh jawaban responden adalah reliabel dan handal digunakan sebagai penelitian.
4. Hasil rekapitulasi keseluruhan didapat nilai tertinggi berdasarkan responden adalah pimpinan sering memberikan arahan atau petunjuk bagi pegawai, ketegasan pimpinan mendorong kedisiplinan dan kondisi hubungan kemanusiaan dengan pimpinan maupun rekan sekerja mendorong kedisiplinan yakni sama-sama sebesar 4,71 dengan arti sangat baik karena berada di rentang interval kelas 4,51 – 4,71 dan nilai terendah adalah sanksi yang diberikan dirasakan berat dengan nilai 3,69 atau dengan arti sangat tidak baik karena berada di rentang interval kelas 3,69 – 3,89.
5. Berdasarkan penelitian responden didapatkan rata-rata untuk indikator tujuan dan kemampuan adalah 4,53 atau sangat baik, rata-rata untuk indikator teladan pimpinan adalah 4,45 atau baik, rata-rata untuk indikator balas jasa adalah 4,21 atau cukup baik, rata-rata untuk indikator keadilan adalah 4,44 atau cukup baik, rata-rata untuk indikator pengawasan melekat adalah 4,50 atau baik, rata-rata untuk indikator sanksi hukum adalah 4,22 atau cukup baik, rata-rata untuk indikator ketegasan adalah 4,42 atau baik dan untuk rata-rata indikator hubungan kemanusiaan adalah 4,54 atau sangat baik.
6. Secara keseluruhan berdasarkan penelitian responden didapat rata-rata keseluruhan sebesar 4,41 sehingga dengan demikian kedisiplinan kerja pegawai pada kantor pertanahan kota Pontianak adalah baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian, Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan sebaiknya lebih sering memberikan pemahaman terkait tujuan tugas yang diberikan kepada pegawai.
2. Sebaiknya Pimpinan harus selalu menjaga hubungan baik dengan semua pegawai.
3. Pimpinan harus selalu memberikan contoh dalam kedisiplinan waktu kepada pegawai.
4. Balas jasa yang di terima pegawai sebaiknya harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan karena ada beberapa pegawai yang menganggap bahwa balas jasa yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan beban kerja nya.
5. Ada beberapa responden yang mengatakan bahwa sanksi hukuman yang diberikan kepada mereka kurang memberikan efek jera bagi pegawai. Untuk itu sanksi hukuman tetap harus diberikan tetapi sanksi yang diberikan sifatnya dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja.
6. Ketegasan pimpinan dalam penerapan kedisiplinan di organisasi ini perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi VI)*. Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2011a). *Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011b). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi ed.)*. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu? Rajawali Pers*.
- Sugiyono. (2010a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010b). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-7)*. Kencana.