



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PETIR KABUPATEN SERANG

Eli Apud Saepudin¹

¹Universitas Bina Bangsa Banten

Email: eli.apud.saepud@binabangsa.ac.id

Abstrak

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, peran disiplin kerja dianggap sangatlah penting. Khususnya bagi pegawai Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis kualitatif yang di kuantitatifkan dengan menggunakan Rumus Koefisien Korelasi Sederhana atau *Product Moment Correlation* dengan variabel X (disiplin kerja) dengan 5 indikator: 1) kemampuan: 2) usaha: dan 3) sikap patuh 4) Ketaatan 5) Aturan. Sedangkan variabel Y (Peningkatan kinerja pegawai) dengan 5 indikator yaitu: 1) Peningkatan aktivitas: 2) Peningkatan pencapaian hasil kerja: 3) Peningkatan Waktu 4) Peningkatan Peluang dan 5) Peningkatan tujuan organisasi. Selain itu, jumlah populasi dalam penelitian ini meliputi para pejabat fungsional dan pelaksana yang ada di lingkungan Kecamatan Petir Kabupaten Serang sebanyak 33 Orang dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi dalam penelitian yang berjumlah 33 orang dengan jumlah pertanyaan kuesioner 30 pernyataan, Lokasi penelitian adalah di Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang, sedangkan penelitian dilakukan dari tanggal 10 juli 2009 sampai dengan 30 Oktober 2009. Berdasarkan penelitian di Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dapat dikategorikan mempunyai pengaruh yang kuat. Sedangkan kuatnya pengaruh disiplin kerja terhadap Peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 66,54 sisanya sebesar 34,545 dipengaruhi oleh faktor lain seperti: faktor suasana atau situasi kondisi kerja, sarana dan prasarana yang mendukung didalam pelaksanaan pekerjaan, penghargaan yang diterima atas hasil pekerjaan yang dilakukan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang dalam hal disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Agar disiplin dapat berjalan optimal disarankan agar para pegawai mampu untuk fleksibel dan berbaur dengan pegawai lainnya secara positif, agar ketika satu pegawai melakukan kesalahan, maka pegawai lainnya yang akan mengingatkan karena didasari oleh rasa kepedulian dan perlu adanya inisiatif yang tinggi dari pegawai Kecamatan Petir Kabupaten Serang itu sendiri, karena sikap dan mental kedisiplinan harus diawali dari diri sendiri. Sehingga kita mampu untuk menjadi pelopor dalam rangka menghindari segala bentuk larangan sebagai pegawai di Kecamatan Petir Kabupaten Serang.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

In improving employee performance, the role of work discipline is considered very important. Especially for employees of the Pet District Office of Serang Regency. This study uses a qualitative analytical descriptive method that is quantitatively used using the Simple Correlation Coefficient Formula or *Product Moment Correlation* with variable X (work discipline) with 5 indicators: 1) ability: 2) effort: and 3) obedience 4) obedience 5) rules. While the Y variable (Employee Performance Improvement) with 5 indicators, namely: 1) Increase in activities: 2) Increase in work achievements: 3) Increase in Time 4) Increase in Opportunities and 5) Increase in organizational goals. In addition, the number of population in this study includes functional officials and implementers in the Petir District, Serang Regency as many as 33 people and the sample in this study is the entire population in the study which amounted to 33 people with a total of 30 questionnaire questions, the location of the research is at the Petir District Office, Serang Regency, while the

research was conducted from July 10, 2009 to October 30, 2009. Based on research at the Petir District Office, Serang Regency, it shows that the influence of work discipline on improving employee performance can be categorized as having a strong influence. Meanwhile, the strong influence of work discipline on improving employee performance was 66.54, the remaining 34.545 was influenced by other factors such as: factors such as: atmosphere or working condition situation, facilities and infrastructure that support the implementation of work, awards received for the results of the work done and work motivation owned by the employees. This thesis is the result of a useful research as input for the Petir District Office, Serang Regency in terms of work discipline to improve employee performance. In order for discipline to run optimally, it is recommended that employees are able to be flexible and blend with other employees positively, so that when one employee makes a mistake, then other employees will remind because it is based on a sense of concern and the need for a high initiative from the employees of Petir District, Serang Regency itself, because the attitude and mentality of discipline must start from oneself. So that we are able to be pioneers in order to avoid all forms of prohibitions as employees in Petir District, Serang Regency.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Oleh karena itu pemerintah khususnya pemerintah daerah Kabupaten Serang harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya.

Perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja pegawainya. Pada saat ini pengaruh globalisasi terhadap negara-negara berkembang banyak mempengaruhi dan merubah suatu sistem atau aturan yang sudah ada sehingga pengaruh kinerja pegawai membawa ke arah yang lebih baik serta memenuhi rasa keadilan dalam dunia kerja. Dalam upaya memenuhi rasa keadilan tersebut dan untuk menciptakan stabilitas di Pemerintah Daerah Kabupaten Serang maka di berbagai sektor harus memperbaiki tata aturan perundang-undangan tentang kinerja yang ada serta mengantisipasi dan meningkatkan sumber daya manusia untuk mengimbangi.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Disiplin

Menurut pendapat Saydam (1997:54), Gisiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Pegawai yang disiplin berarti yang mampu mematuhi semua peratwan yang berlaku dikantornya atau dieprusahaannya. Masih menurut pendapat Saydam (1997:54), disiplin dasar adalah disiplin yang mendasari seorang pegawai harus bekerja dan melaksanakan tugas

dengan penuh kesetiaan pada Pancasila, UUD 1945 serta penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab. Dalam praktek sehari-hari pelaksanaan disiplin dasar ini terlihat dari kepatuhan para karyawan untuk 1) menaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang kantor, 2) mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atributnya dan tanda pengenalnya: 3) ikut serta dalam upacara yang diwajibkan, 4) bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, terhadap atasan dan anggota masyarakat lainnya.

Sedangkan menurut pendapat Munir (1983:269) yang dimaksud dengan disiplin ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturaii yang tepat.

Masih menurut pendapat Munir (1983:269) disiplin merupakan suatu sikap patuh dan taat terhadap perintah pimpinan / atasan ataupun ketentuan-ketentuan yang masih berlaku dengan dilakukan secara sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Oleh karena itu, unsur-unsur pokok disiplin yaitu:

- (1) Peraturan sebagai pedoman perilaku:
- (2) Konsistensi dalam peraturan perilaku:
- (3) Hukuman untuk pelanggaran peraturan,
- (4) Penghargaan:
- (5) Untuk perilaku yang baik.

Disamping disiplin mengarah pada kererbatasan, juga tanggung jawab, artinya bahwa seseorang yang memiliki sikap disiplin akan memegang janji dan konsekuen pada apa yang telah disepakati bersama, sehingga setiap tugas atau perbedaan yang dilakukan sesuai dengan aturan atau ketentuan yang ditetapkan. Pengertian lain tentang disiplin menurut Moenir (2006:94), bahwa disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan disiplin pegawai sebagaimana dikatakan oleh Moekijat (1979:186): Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada ralisasi yang harmonis dari tujuan-tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai tersebut.

Adapun yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Berpedoman pada ketentuan tersebut di atas, bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati segala ketentuan yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab serta tanpa pamrih dengan mementingkan kepentingan umum / negara dari pada kepentingan pribadi atau golongan.

Disiplin menurut G. R. Terry dalam Sukama (1976:108) ada dua macam yaitu:

(1) Disiplin yang timbul dengan sendirinya

Disiplin yang timbul dengan sendirinya merupakan jenis disiplin lain yang paling efektif, karena para pegawai meneliti disiplin kerja bukan disebabkan rasa takut atau sanksi atau hukuman yang akan diterima, apabila tidak patuh terhadap atasan melainkan timbul karena kesadaran pegawai itu sendiri akan tugas dan tanggungjawabnya, disebabkan adanya inisiatif

(2) Disiplin berdasarkan perintah

Disiplin berdasarkan perintah merupakan disiplin yang timbul disebabkan karena adanya paksaan dorongan oleh rasa takut atas sanksi yang akan dikenakan oleh atasan apabila perintahnya itu tidak diikuti.

Disiplin merupakan suatu sikap patuh dan taat terhadap perintah pimpinan/atasan ataupun ketentuan-ketentuan yang masih berlaku dengan dilakukan secara sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Disamping disiplin mengarah pada keterbatasan, juga, tanggung jawab artinya bahwa seseorang yang memiliki sikap disiplin akan memegang janji dan konsekuen pada apa yang telah disepakati bersama, sehingga setiap tugas atau pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan aturan atau ketentuan yang ditetapkan.

Adapun yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Berpedoman pada ketentuan tersebut atas, bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati segala ketentuan yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan penuh dengan rasa tanggung jawab serta tanpa pamrih dengan mementingkan kepentingan umum / negara daripada kepentingan pribadi atau golongan. Dari berbagai teori dan pengertian mengenai disiplin di atas, dapat didefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan mentaati norma norma yang berlaku dalam kehidupan bersama, dengan cara

lingkungan kerja yang tertib dengan tujuan berdaya guna dan berhasil guna dalam suatu sistem pengaturan yang tepat, melalui sikap patuh terhadap perintah pimpinan atasan ataupun ketentuan-ketentuan yang masih berlaku di lingkungan kerja dengan berlandaskan pada ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan.

b. Pengertian Kerja Menurut pendapat As'ad (2001:46)

kerja adalah salah satu aktivitas itu di wujudkan dalam gerakan-gerakan. Sedangkan menurut Gilmer (1971) kerja adalah membawa proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Mc. Gregor (dikutip dari Smith & Wakeley, 1972) kerja adalah sesuatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari berbagai teori dan pengertian mengenai kerja di atas, dapat didefinisikan bahwa kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Sehingga dari pengertian dan teori mengenai disiplin dan kerja di atas dapat didefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan mentaati normanorma yang berlaku dalam kehidupan bersama, dengan cara usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib dengan tujuan berdaya guna dan berhasil guna dalam suatu sistem pengaturan yang tepat, melalui sikap patuh terhadap perintah pimpinan / atasan ataupun ketentuan-ketentuan yang masih berlaku di lingkungan kerja dengan berlandaskan pada ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Dari definisi disiplin kerja (variabel X) di atas, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Kemampuan
- (2) Usaha
- (3) Sikap patuh
- (4) Ketaatan
- (5) Aturan

Hakekat Peningkatan Kinerja Pegawai

a. Pengertian Peningkatan

Menurut kamus Indonesia adalah proses membuat keterbatasan atau kegiatan seperti meningkatkan kualitas di bidang tertentu, pendidikan, kesehatan dalam bekerja pengertian lain: Pengertian Peningkatan Kinerja

Menurut Sentono (1999:2-3), mendefinisikan: "Performance atau Peningkatan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan menurut Henry (1995: 327), Peningkatan Kinerja adalah acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Peningkatan Kinerja adalah *"Performance, how well you do a please of work and activity"* Pengertian ini menunjukkan bahwa Peningkatan Kinerja terlihat dari aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana seseorang berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (1986: 410), Peningkatan Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Pengertian Peningkatan Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, dikatakan bahwa Peningkatan Kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperhatikan, dan (3) kemampuan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa Peningkatan Kinerja dapat dilihat dari dimensi yang berbeda.

Menurut Ruky (2001: 14 — 15), mendefinisikan “Peningkatan Kinerja”:

1. Adalah “prestasi” yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya tentang “mobil yang sangat cepat” (“high performance car”)
2. Adalah “pertunjukan” yang biasanya digunakan dalam kalimat “Folk Dance Performance” atau “Pertunjukan Tan-teran Rakyat”
3. Adalah Pelaksanaan tugas” misalnya dalam kalimat “ In performaneng tis/her duteg” Sementara itu menurut Robbins (Pujaatmaka, 1996. Aa) mengemukakan “”, mengenai Peningkatan Kinerja karyawan @dalam sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan motivasi yaitu: Peningkatan Kinerja = f (A X M). Jika ada yang tidak memadai, Peningkatan Kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. (1996: 218).

Masih menurut (Pujaatmaka, 1996: 246) Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu bidang kerja adalah Peningkatan Kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam bidang kerjanya. Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting Peningkatan Kinerja pekerjaan: tugas fungsional baik seorang pegawai menyelesaikan seluk beluk pekerjaan tersebut. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain dalam pekerjaannya termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memperdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja sendiri.

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode deskriptif analitik yang bertujuan meneliti dan menemukan serta mengumpulkan informasi beserta data yang seluas mungkin dengan menggambarkan adanya aspek-aspek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya untuk kemudian dideskripsikan secara analitik.

Dalam penelitian ini penulis ingin menemukan fakta-fakta atau informasi yang seluas-luasnya tentang variabel atau yang menjadi obyek penelitian secara empirik. Sedangkan yang dideskriptifkan dan aspek-aspek yang diteliti untuk menginventarisasi secara empirik adalah sejauhmana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan Peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang.

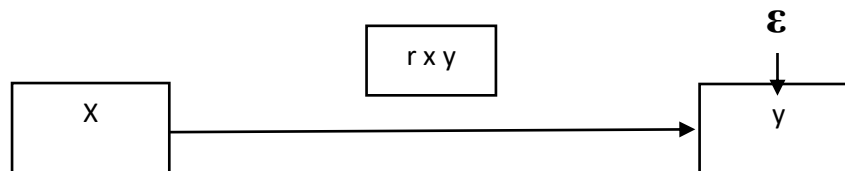
Penelitian ini adalah penelitian yang berorientasi pada tindakantindakan nyata yang dilakukan oleh obyek yang diteliti, apabila dipandang perlu melibatkan responden secara aktif dalam proses penelitian.

Menurut Widodo dan Muchtar (2000:24) metode dapat diartikan sebagai prosedur atau rangkaian cara yang sistematis dalam menggali kebenaran ilmiah dalam rangka menghasilkan sejumlah pengetahuan. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Meskipun demikian, penelitian ini akan mencoba untuk menggabungkan data-data yang bersifat kuantitatif dan data-data yang bersifat kualitatif. Hal ini ditempuh, agar data-data yang diperoleh tersebut saling melengkapi satu sama lainnya, sehingga pada gilirannya nanti diperoleh suatu data penelitian yang utuh, terintegrasi dan mampu menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi dan diumumkan sebelumnya.

Selanjutnya yang menjadi fokus penelitian ini adalah disiplin kerja dan Peningkatan Kinerja pegawai. Paradigma penelitian diatas dapat dilihat pada gambar model konstelasi penelitian sebagai berikut:

Gambar: Model Konstelasi Penelitian



Keterangan Gambar:

X = Disiplin kerja (Variabel Bebas)

Y = Peningkatan Kinerja pegawai (Variabel Terikat)

ϵ = Epsilon, variable bebas lain yang tidak diukur/diteliti, yang berpengaruh terhadap variable terikat (Y)

r_{xy} = Hubungan disiplin kerja dengan peningkatan kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Peningkatan Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang, maka pada bagian ini secara umum akan dibahas hasil pengolahan data terhadap masing-masing variabel untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap Peningkatan Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang.

1. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan mentaati norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama, dengan cara usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di Suatu lingkungan kerja yang tertib dengan tujuan berdaya guna dan berhasil guna dalam suatu sistem pengaturan yang tepat, melalui sikap patuh terhadap perintah pimpinan / atasan ataupun ketentuan-ketentuan yang masih berlaku di lingkungan kerja dengan berlandaskan pada ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil tabulasi data melalui jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden terhadap variabel disiplin kerja maka diperoleh jumlah skor dari masing-masing responden terhadap setiap pertanyaan-pertanyaan yang disediakan. Sedangkan perhitungan lengkap dari variabel disiplin kerja:

Tabel Variabel Disiplin Kerja

No.	Pendapat	Skor	Pernyataan 1 s.d 15	Jumlah Skor
(1)	(2)	(3)	(4)	(3x4)
1	Sangat setuju	4	120	480
2	Setuju	3	241	323
3	Tidak setuju	2	84	252
4	Sangat tidak setuju	1	50	50
	Jumlah			1505

Sumber: Analisis Data Kuesioner 2009

Dari skor yang diperoleh dari jawaban responden seperti pada tabel diatas yang diharapkan adalah kategori nilai tertinggi (4) dikali jumlah pernyataan (15) dikali jumlah responden (33) yaitu: $4 \times 15 \times 33 = 1980$, sedangkan kenyataan dari jawaban responden adalah: 1505.

2. Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai

Peningkatan Kinerja pegawai adalah Peningkatan aktivitas dalam pencapaian Peningkatan hasil kerja, sesuai dengan prosedur kerja berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam Peluang dan Peluang dalam upaya mencapai Peningkatan tujuan organisasi pemerintahan, yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, yang memiliki sebagai acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratanpersyaratan pekerjaan, yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil tabulasi data melalui jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden terhadap variabel Peningkaan kinerja pegawai maka diperoleh jumlah skor dari masing-masing responden terhadap setiap pertanyaan-pertanyaan yang disediakan. Sedangkan perhitungan lengkap dari variabel Peningkaan kinerja pegawai:

Tabel Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai

No.	Pendapat	Skor	Pernyataan 1 s.d 15	Jumlah Skor
(1)	(2)	(3)	(4)	(3x4)
1	Sangat setuju	4	141	564
2	Setuju	3	309	927
3	Tidak setuju	2	39	68
4	Sangat tidak setuju	1	10	10
	Jumlah			1569

Sumber: Analisis Data Kuesioner 2009

Dari skor yang diperoleh dari jawaban responden seperti pada tabel diatas jumlah ideal yang diharapkan adalah kategori nilai tertinggi (4) dikali jumlah pernyataan (15) dikali jumlah responden (33) yaitu: $4 \times 15 \times 33 = 1980$, sedangkan kenyataan dari jawaban responden adalah: 1569.

PENUTUP

Bedasarkan keseluruhan dari hasil tabulasi data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh dari disiplin kerja pegawai terhadap Peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang dapat dikategorikan kuat, dimana kuatnya pengaruh disiplin kerja terhadap Peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang tersebut adalah: 66,5%.

Dari hasil persentase koefisien determinasi sebagaimana tersebut di atas, maka diketahui nilai disiplin kerja terhadap Peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 66,55, dan sisanya sebesar 34,546 ditentukan oleh variabel lain atau faktor lain akan tetapi tidak dilakukan penelitian. Variabel atau faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi Peningkatan kinerja pegawai itu seperti: faktor Suasana atau situasi kondisi kerja, sarana dan prasarana yang mendukung didalam pelaksanaan pekerjaan, penghargaan yang Giterima atas hasil pekerjaan yang dilakukan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di lingkungan Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang menunjukan hasil yang kuat.

Apabila dilihat secara spesifik maka, masih terdapat beberapa kelemahan yang masih perlu dievaluasi dan diperbaiki sebagaimana halnya terdapat pada indicator usaha, Akan tetapi secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya tergolong baik.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari disiplin kerja terhadap Peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Petir Kabupaten Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirdjo, Prajudi, 1990, Dasar-dasar Administrasi Negara, Jakarta: Ghalia.
- Covey, Stephen R, 1997, *The Seven Habits of Highly Effective People? Covey Leadership Centre*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- pavis, Keith, 1977, *Human Relation at Work*, Tokyo: Kagakusha Company Ltd.
- Djamin, Awaloedin, 1995, Tantangan Bagi Aparatur Negara Dalam Pilar Pembangunan Nasional Menuju Modemisasi, Jakarta: Bunga Rampai.
- Gunawan, Benny, Diktat Metodologi Penelitian, Program Pasca Sarjana STIAMI, Jakarta, 1999.
- Handyaningrat, Soewarno. 1990. Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 1995. Manajemen, Yoyakarta: BPFE.
- Hicks, Herbert G. Ray Gullet, 1995, Organisasi Teori dan Tingkah Laku, Jakarta: Bumi Aksara.
- Inu Kencana Syafe'i, 2001 dan 2003 Pengantar Ilmu Pemerintahan, Bandung: Refika Aditama

- Kartono, Kartini, 1990, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali.
- Koentjaraningrat, 1985, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia.
- _____, 1994, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia.
- Korten, D.C. & Syahrir, 1988, *Pembangunan Berdimensi Kerakyatan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Kumrotomo, 1994, *Pengembangan Partisipasi Masyarakat*, Bandung: Mekar Jaya.
- Nasoetion, Andi Hakim, 1975, *Teori Statistika*, Jakarta: Bharata.
- Ndraha, Taliziduhu, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 1997, *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugent, Jeffrey, 1979, *What has Otdoc Economics Learned Ecentiy? Experienc*, New York: Perganon Press Ltd.
- Osborn, David & Gaebler, Ted, 1999, *Mewirusahaakan Birokrasi, Reinventing Government*, Jakarta: CV Taruna Grafika.
- Pamuji S, 1995, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pfifner, John M & Presthus, Robert, 1967, *Public Administration*, New York: The Ronaid Press Company.
- Rasyid, M. Ryass, 1997, *Makna Pemerintahan*, Jakarta: PT. Yasrif Watampone.
- _____, 1998, *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru*, Jakarta: PT. Yasrif Watampone.
- Savas, E.S. 1987, *Privatisation: The Key to Better Government*, New ? York: Ghathan House Publisher Ine.
- Siagian, SP. 1978, *Administrasi Pembangunan*, Jakarta: Haji Masagung.
- Sotrisno, Loekman, 1995, *Menuju Masyarakat Partisipatif*, Jakarta: Kanisius.
- Sudjana, 1996, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- uradinata, Ermaya, 1995, *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*, Bandung: CV. Ramadhan.
- _____, 1996a, *Ekologi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, Bandung: CV. Ramadhan.
- _____, 1996b, *Organisasi Dalam Manajemen Pemerintahan Bandung*: CV. Ramadhan.
- _____, 1996c, *Sistem Informasi Manajemen Pengambilan Keputusan, Bandung: Cv. Ramadhan” dan Proses*
- _____, 1997, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*, Jakarta: Gramedia
- _____, 1998, *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Bandung: CV. Ramadhan.
- _____, 1999, *Filsafat dan Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Bandung: CV. Ramadhan.
- Syafrudin, Ateng, 1993, *Pengaturan Koordinasi Pemerintahan di Daerah*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____, 1991, *Titik Berat Otonomi Daerah Pada Daerah Tingkat II dan Perkembangannya*, Bandung: Mandar Maju.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 1995, *Pembangunan Indonesia: Tantangan Tantangan Dalam Tatanan Nasional dan Global (kumpulan Tulisan Administrasi Negara)*, Jakarta.
- Peraturan-Peraturan / Dokumentasi**
- Undang-Undang Dasar 1945:
- Undang-Undang Nomor: 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor: 33 Tahun 2004, tentang Perimbangan Keuangan Negara dan Daerah;

