

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN HALMAHERA BARAT

Olisstefiyani Kurang
Martha Ogotan
Salmin Dengo

ABSTRACT: Although the discipline rules of civil servant is dearly and distinct define the obligations and probitions, but the fact shows that there still a lot of discipline violations done by the civil servant. The purpose of this research is to find out the influence of discipline on employee's work achievement of the social services in district of West Halmahera. The type of this research is exploratory research with quantitative approach. The research sample are 35 respondents drawn by random at the social services in district of west Halmahera. For the data collection used questionnaire and interview technique.

The data analysis tehniques used statistic analysis of linear regression and product moment correlation. Based on the data analysis is thengwen coclusions as follows : (1). The discipline has a funcnional relationship or positive influence and significant as wel as shape or linear pattern on employee's work achievement of the social services in district of west Halmahera. That, the increasing of the work achievement. (2). The discipline has a correlation and the significant determination forwards the development on employee's work achievement of the social services in district of west Halmahera.

That, the more discipline, the more it gets achievement. Based on the conclusions is then developed some suggestions as follows : (a). The preventive discipline needs to be improved on employee's of the social services in district of west Halmahera. For that, the coaching of discipline is necessary to do continuously. (b). The repressive discipline needs to applying for the employee's who violate the rules of discipline. For that the punishment of discipline should be done consistently.

Keyword : Discipline, work achievement

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat

hukum, berperadaban moderen, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Sebagai bagian dari pembinaan pegawai negeri, maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada

perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, dengan maksud untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan, maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, maka diperlukan pembinaan disiplin PNS. Dalam rangka itu maka keluarlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, merupakan pedoman dalam membina dan menegakkan disiplin aparatur pemerintah/PNS, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong aparatur pemerintah/PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang menunjang dalam rangka pembinaan pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang disebutkan

pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah :

“Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”

Hasibuan (2002:193), mendefinisikan “Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari kedua pengertian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai mematuhi semua peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan secara baik, mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku.

Pengertian penilaian prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku PNS.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, dan pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang terlambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena kemalasan atau keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai, dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian atau penafsiran.

Hipotesis atau suatu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan yang belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar ada juga kemungkinannya salah.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “diduga bahwa disiplin berpengaruh pada prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat”.

METODE PENELITIAN

Dilihat dari segi tujuannya maka penelitian ini merupakan penelitian eksploratif. Seperti dikatakan oleh bahwa penelitian yang bersifat eksploratif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui secara luas tentang sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu (Arikunto, 2002); dengan kata lain penelitian yang bersifat eksploratif adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan ataupun pengaruh variabel-variabel bebas dan variabel terikat (Singarimbun & Effendy, 2005).

Variabel-variabel dalam penelitian ini ialah “Disiplin” (sebagai variabel bebas, diberi symbol variabel X), dan “Prestasi Kerja” (sebagai variabel terikat, diberi simbol variabel Y). Berdasarkan definisi konseptual kedua variabel tersebut sebagaimana telah dikemukakan dalam uraian kajian teoritis, disusun definisi operasional, masing-masing sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin (X), didefinisikan sebagai kesanggupan pegawai untuk mentaati, mematuhi serta melaksanakan disiplin PNS sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara operasional variabel disiplin diamati/diukur melalui beberapa indikator yaitu :
 - (1) kesanggupan melaksanakan kewajiban-kewajiban PNS yang diatur dalam peraturan disiplin PNS;

- (2) kesanggupan untuk mentaati dan menghindari larangan-larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan disiplin PNS;
- (3) kesanggupan untuk melaksanakan tugas dengan jujur, tanggung jawab, cemat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
- (4) kesanggupan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- (5) kesanggupan untuk melaksanakan mentaati perintah kedinasan;
- (6) kesanggupan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang.

1. Variabel Prestasi Kerja (Y), didefinisikan sebagai tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan serta mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan definsi operasional tersebut maka prestasi kerja pegawai diukur dari beberapa indikator :

- (1) kuantitas kerja, yaitu jumlah/banyaknya kerja yang berhasil dilaksanakan dan dicapai selama satu periode waktu tertentu;
- (2) kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar kesesuaian, seperti :

ketepatan, kelengkapan, kerapihan, dan ketepatan waktu pelaksanaan/penyelesaian kerja.

- (3) sikap dan perilaku, yaitu sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, seperti : kerjasama, tanggung jawab, komitmen, integritas, dan lainnya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS di kantor Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. Sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang diambil secara acak dari unsur pimpinan dan unsur pelaksana/staf, yaitu:

- | | |
|---------------------|-----------|
| 1) Kepala Dinas | :1 orang; |
| 2) Sekretaris Dinas | :1 orang; |
| 3) Kepala Bidang | 4 orang; |
| 4) Kepala Subbagian | 3 orang; |
| 5) Kepala Seksi | :6 orang; |
| 6) Staf/pelaksana | 20 orang. |

Insrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

- a. Koesioner, yaitu daftar pertanyaan dalam bentuk angket berstruktur. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data primer.
- b. Interview, yaitu wawancara langsung dengan responden/sumber data. Teknik ini digunakan sebagai pendukung teknik kuesioner untuk mendapatkan data primer.

- c. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap fenomena/peristiwa yang berkaitan dengan variabel penelitian;
- d. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan dan penelaahan data melalui dokumen-dokumen tertulis yang tersedia di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder seperti data kepegawaian, struktur organisasi, dan lainnya.

Sesuai dengan jenis penelitian ini yang merupakan penelitian survei yang bersifat eksploratif, maka pendekatan analisis data yang digunakan ialah pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis statistic deskriptif dan statistik inferensial, yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif; Analisis statistik deskriptif

Teknik analisis ini di gunakan untuk mendiskripsikan keadaan atau status dari tiap-tiap variabel penelitian (Disiplin dan Prestasi Kerja) berdasarkan indikator pengukuran yang digunakan. Dalam analisis ini digunakan teknik analisis Distribusi Frekuensi dan Perhitungan Persentase. Rumus persentase adalah sebagai berikut :

$$\rho = \frac{f_i}{n} \times 100\%$$

Di mana:

ρ = nilai persentase yang dicari;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori;

n = total data sampel/responden

2. Analisis statistik infefensial :

a) Analisis regresi linier sederhana. digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari variabel Disiplin (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel X tidak berubah /tetap; dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b = koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X; dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat keberartian regresi diuji dengan statistik-F atau Analisis Varians (Sudjana, 1990).

- (b) Analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar daya determinasi/pengaruh dari variabel Disiplin (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product moment atau korelasi r-pearson, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya, tingkat signifikansi koefisien korelasi diuji dengan menggunakan rumus statistik-t (Sudjana,1990).

PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier.

Sesuai dengan fungsinya maka dalam penelitian ini analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pola hubungan/pengaruh dari variabel bebas/X (disiplin) terhadap variabel terikat/Y (prestasi kerja pegawai). Berdasarkan hasil pengolahan data secara manual (lihat

lampiran), diperoleh hasil persamaan regresi linier berikut ini :

$$Y = 16,962 + 0,864 X$$

Pada persamaan regresi hasil analisis data tersebut dapat diketahui bahwa koefisien arah regresi (b) bertanda positif yaitu 0,864. Ini mempunyai pengertian bahwa hubungan pengaruh variabel disiplin (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat ialah positif yaitu sebesar 0,864 skala per unit; artinya disiplin (X) punya pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat dengan rasio 1 : 864 atau 100 : 86,4; bahwa jika disiplin pegawai bertambah/meningkat sebesar 1 skala maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,864 skala atau dengan kata lain jika disiplin pegawai bertambah/meingkat 100 skala maka akan diikuti dengan peningkatan disiplin sebesar 86,4 skala.

Uji keberartian regresi dengan uji-F (Anova) didapat nilai $F_{hitung} = 93,131$ pada probabilitas kesalahan 0,000 dan jika dikonsultasikan dengan nilai F_{kritik} ternyata jauh lebih besar dari nilai F_{kritik} pada taraf signifikan 0,01 = 7,39. Ini bermakna bahwa hubungan/pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat ialah positif dan sangat nyata atau sangat meyakinkan pada taraf signifikan 0,01.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi product moment ini digunakan untuk mengetahui/mengukur derajat korelasi dan daya determinasi/pengaruh variabel Disiplin (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat.

Hasil pengolahan data (lihat lampiran), didapat nilai koefisien korelasi (r) = 0,859 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,738. Uji signifikan didapat nilai $t = 9,65$ yang ternyata jauh lebih besar dari nilai t -tabel kritik pada taraf signifikan $0,01 = 2,39$. Nilai koefisien korelasi product moment sebesar $r = 0,859$ ternyata mendekati angka maksimum koefisien korelasi (1,000); ini mempunyai pengertian bahwa derajat korelasi dari variabel disiplin (X) dengan prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat adalah terkategori tinggi/erat. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0,738$ atau 73,8% mempunyai pengertian bahwa bahwa perkembangan/peningkatan yang terjadi pada prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat, sebesar 73,8% ditentukan atau tergantung atau dipengaruhi variabel disiplin. .

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis regresi linier (regresi sederhana) dan analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di

atas telah didapat angka-angka statistik yang dapat memberikan petunjuk atau gambaran tentang pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat.

Hasil analisis regresi linier untuk menguji pola hubungan pengaruh dari variabel Disiplin (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat didapat persamaan regresi linier $\hat{Y} = 16,962 + 0,864 X$. Pada Persamaan regresi tersebut jelas koefisien arah regresi bertanda positif yaitu $b = + 0,864$. Ini mempunyai pengertian bahwa hubungan pengaruh variabel Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat ialah positif dengan pola perkembangan sebesar $1 : 0,864$ yang artinya bahwa perkembangan/peningkatan disiplin pegawai sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan/peningkatan kompetensi kerja sebesar 0,864 skala; dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa apabila disiplin bertambah sebesar 1 skala maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,864 skala. Dapat diinterpretasikan apabila disiplin pegawai meningkat 100% maka hal itu akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja sebesar 86,4%. Selanjutnya, pada persamaan regresi didapat nilai koefisien konstanta adalah sebesar $a = 19,91$; ini mempunyai makna jika disiplin pegawai tidak bertambah atau bersifat konstan, maka

prestasi kerja hanya sebesar 19,91 skala, dan ini artinya bahwa tanpa disiplin maka sulit mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Pola hubungan pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai tersebut adalah sangat berarti/nyata pada taraf signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan 0,99. Hal itu ditunjukkan dengan hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai $F_{hitung} = 93,131$ yang ternyata jauh lebih besar dari nilai F_{kritik} pada taraf uji 0,01 atau taraf kepercayaan/keyakinan 0,99 (99%). Ini dapat dimaknai bahwa prestasi kerja pegawai sangat tergantung pada disiplin.

Hasil analisis regresi linier dan pengujian keberartian regresi dengan uji-F tersebut memberikan kesimpulan bahwa disiplin mempunyai hubungan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat; dengan kata lain dapatlah dinyatakan bahwa disiplin mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat.

Hasil analisis korelasi sederhana (product moment) juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. Hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,859 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,738. Nilai koefisien korelasi

(r^2) sebesar 0,859 tersebut mendekati angka maksimum koefisien korelasi (1,000), sehingga dapat diinterpretasi bahwa derajat korelasi antara disiplin dengan prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat adalah berada pada kategori tinggi/erat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,738 memberi petunjuk bahwa disiplin mempunyai daya penentu/pengaruh sebesar 73,8% terhadap perkembangan atau naikturunya prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. Oleh karena nilai koefisien korelasi dan determinasi bertandapositif maka hal itu berarti bahwa penambahan/peningkatan prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat adalah sebesar 73,8% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor Disiplin, sedangkan sisanya sebesar 26,2% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Derajat korelasi dan daya determinasi/pengaruh variabel disiplin terhadap prestasi kerja pegawai tersebut adalah nyata atau signifikan sebagaimana ditunjukkan dengan hasil pengujian signifikansi (uji-t) dimana didapat nilai $t_{hitung} = 9,650$ yang ternyata lebih besar dari nilai t-kritik pada taraf uji 0,01 atau taraf kepercayaan/keyakinan 0,99 atau 99%.

Keseluruhan hasil analisis statistik di atas, baik hasil analisis regresi linier maupun analisis korelasi product moment berserta seluruh pengujian signifikansinya

(uji-F dan uji-t) tersebut menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni “Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat”, dapat diterima secara meyakinkan pada taraf signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan/keyakinan 99%.

Dengan diterima atau terujinya hipotesis penelitian tersebut maka dengan demikian penelitian ini dapat membuktikan kebenaran kerangka teoritis yang telah dibangun sebagai landasan teori pada penelitian ini. Sebagaimana dikemukakan dalam uraian kajian pustaka di atas bahwa disiplin mengandung makna yang luas; disiplin tidak hanya berarti sikap hormat, taat dan patuh terhadap aturan, standar atau norma yang berlaku, akan tetapi juga merupakan kesanggupan untuk menjalankan aturan, standar atau norma tersebut dengan sungguh-sungguh serta kesediaan menerima sanksi-sanksinya bila melanggarnya. Oleh karena itu sekurang-kurangnya ada tiga makna yang terkandung dalam konsep disiplin, yaitu : a) penghormatan, penghargaan, ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, standar norma atau nilai-nilai yang berlaku; b) kesanggupan untuk

menjalankan tugas dan kewajiban sesuai aturan, norma, standar atau nilai-nilai yang berlaku; dan c) kesediaan dan kesanggupan untuk menerima dan menjalankan sanksi-sanksi atas pelanggaran disiplin. Oleh karena itu dalam setiap peraturan mengenai disiplin akan selalu ada tiga komponen yaitu : a) kewajiban-kewajiban yang harus ditaati, dipatuhi atau dijalankan; b) larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar; dan c) tindakan pendidiplinan yaitu jenis sanksi dan tingkatan hukuman disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin punya hubungan fungsional/pengaruh positif dan signifikan serta berpola/berbentuk linier terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. Bahwa peningkatan disiplin pegawai menyebabkan peningkatan prestasi kerja.
2. Disiplin punya korelasi dan daya determinasi signifikan terhadap perkembangan prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat.. Bahwa semakin tinggi disiplin, makin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

SARAN

Bertitik tolak dari hasil penemuan dalam penelitian ini maka dalahlah dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, sebagai berikut :

1. Disiplin preventif perlu ditingkatkan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. Untuk itu pembinaan disiplin perlu dilakukan secara terus menerus.
2. Disiplin represif harus diterapkan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin. Untuk itu pemberlakuan atau penerapan hukuman disiplin harus dilakukan dengan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. S.P. Malayu 2001. Dasar kunci keberhasilan manajemen sumber daya manusia. *Jakarta*

Marsi Singrimbun, Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, *Jakarta*.

Mangkunegara.A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. *Bandung*: Refika Aditama.

Sugiyono, 1992. *Metode penelitian administrasi*, Alfabeta. *Jakarta*

Sumber Lain :

1. Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 45 Tahun 2011 Tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri sipil.