

PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA DI DINAS PERTANIAN PROVINSI SULAWESI UTARA

ARDHIKA ANGGARA PUTRA
JANTJE MANDEY
ARIE JUNUS RORONG

Abstract: Labor discipline is a behavioral containing technical aspects that work ethic is the norms that are binding and are set explicitly and practices such as behavioral attitudes respect, honor, obey, and obey that must be held to be maintained and implemented in government agencies. Problems to be answered in this study is the work discipline of employees about employee performance affects the performance of employees working in the department of Agriculture of North Sulawesi. This study aims to determine the effect of labor discipline against the employees of performance. These results indicate that the labor discipline and significant positive effect on the productivity of employees in the department of Agriculture of North Sulawesi. Based on these conclusions labor discipline must be observed and maintained on each employee so that the tasks and responsibilities can be a priority terselenggarakan well.

Keywords: influence, discipline, work performance.

Pendahuluan

Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan Pegawai Negeri Sipil selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik demi perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparaturnegara.

Penegakan disiplin ini secara tidak langsung mengharuskan pemerintah untuk melakukan perubahan-perubahan aturan yang mengarah pada tingkat kepatuhan pegawai selaku aparat pemerintah. Kedisiplinan ini adalah bagian dari tujuan utamadalam rangka membangun kualitas kerja aparaturnegara yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya serta berorientasi pada kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Penerapan disiplin ini diterapkantidak hanya pada staf akantetapi menyeluruh dari pegawai jajaran pimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat operasional demi tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang baik. Perubahan tersebut terkait dengan perubahan budaya kerja dan perilaku pegawai yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja.

Prestasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Di dinas Pertanian Sulawesi Utara perubahan-perubahan seperti yang dimaksudkan diatas telah dan sedang dilakukan oleh pemerintah. Salah satu perubahan dalam struktur birokrasi yang telah dilakukan ialah pembaharuan dan penyempurnaan kelurahan yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah No 73 Tahun 2005 pasal 4 ayat 3 Tentang Kelurahan disertai Kedudukan dan Tugas, yang isinya urusan pemerintahan disesuaikan dengan kebutuhan kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas.

Seperti yang disebutkan di atas bahwa kelurahan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dengan demikian kantor dinas pertanian memegang peranan yang sangat penting dan menentukan berhasilnya pelaksanaan tugas pemerintah. Dinas Pertanian yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana

pemerintah tentunya harus melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dengan meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan secara berdayaguna dengan tingkat pelayanan yang efektif dan efisien.

Yang dimaksud dengan efisiensi adalah bahwa urusan pemerintahan yang dilimpahkan penanganannya dipastikan lebih berdaya guna dan berhasil guna dilaksanakan oleh kelurahan dibandingkan apabila ditangani oleh perangkat daerah lainnya dimana kelurahan lebih dekat dan berdampak langsung kepada masyarakat dibandingkan dengan urusan yang ditangani oleh perangkat daerah lainnya sehingga bisa berhasil dan mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Dinas Provinsi Pertanian Sulawesi Utara pada saat ini memiliki 140 pegawai dengan berbagai karakteristik dan latar belakang seperti tingkat pendidikan formal, jabatan, jenis dan tingkat pendidikan yang berbeda serta pelatihan yang telah dimiliki kepangkatan, masa kerja, pengalaman kerja dan sebagainya.

Perbedaan dalam latar belakang dan karakteristik individual tersebut tentunya berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja mereka terhadap disiplin kerja. Berdasarkan studi penelitian yang dilakukan, diperoleh gambaran adanya perbedaan diantara para pegawai dalam hal disiplin kerja antara lain nampak pada perilaku dan sikap dalam menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati segala peraturan kerja yang berlaku seperti terhadap ketentuan mengenai jam kerja, mekanisme dan prosedur kerja, ketepatan waktu dalam jam kerja dalam hal ini masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja sehingga menyebabkan tingkat disiplin kerja masih kurang, beberapa pegawai kadang kala hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya selain itu, optimisme hasil kerja yang dicapai, kerajinan bekerja, penyelesaian pekerjaan, dan fenomena-fenomena perilaku lainnya yang menggambarkan tinggi rendahnya semangat mereka dalam bekerja.

Dari uraian diatas terlihat bahwa tingkat prestasi kerja pegawai yang ada dikantor dinas pertanian masih rendah, dilihat dari tingkat pendidikan terlihat bahwa belum semua pegawai di dinas pertanian berpendidikan sarjana. Selain itu juga diantara para pegawai rata-rata belum memiliki semangat kerja yang

tinggi, sehingga diantara pegawai dinas pertanian tersebut belum terdapat pegawai yang diangkat dan dipromosikan serta dinaikan jabatannya karena produktivitas mereka masih tergolong rendah.

Masalah ini berpengaruh pada pelayanan publik khususnya kepada masyarakat setempat mengingat tugas dan fungsi pegawai adalah untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, tetapi hal yang sering dijumpai masih banyak masyarakat yang belum puas akan pelayanan para pegawai kelurahan disebabkan karena tingkat prestasi kerja mereka masih rendah.

Pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik bagi instansi pemerintah, hal ini terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda. Perbedaan dalam disiplin kerja seperti yang disebutkan di atas diperkirakan telah menyebabkan perbedaan tingkat prestasi kerja diantara mereka. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara”.

Pada penelitian ini disiplin pegawai dikaji dan sudah diteliti di Dinas Provinsi Pertanian Sulawesi Utara dalam pengaruh terhadap faktor-faktor yang terkait dengan sikap perilaku individual pegawai kelurahan terhadap pekerjaan mereka, yaitu dengan faktor disiplin kerja.

ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

- (1) Secara teoritis, dapat merupakan kontribusi untuk kemajuan dan perkembangan ilmu dibidang manajemen, khususnya tentang konsep-konsep pengukuran pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi.
- (2) Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat praktis yaitu sebagai sumbangan pemikiran kepada para praktisi manajemen keorganisasian, dan lebih khusus kepada pemimpin instansi pemerintah di daerah dalam menyusun kerja. lebih khusus lagi kiranya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan kebijaksanaan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui disiplin kepada pimpinan Pegawai

Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Instrumen Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis ialah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden terpilih melalui daftar pernyataan yang disertai dengan wawancara terpimpin sebagai instrumennya. (R.Indrawan1961&Yaniawati 1968)

Kuesioner pengumpulan data disusun dalam bentuk angket (respon tertulis).Selain data primer juga dikumpulkan data sekunder sebagai pelengkap data primer.Data sekunder dikumpulkan melalui penelitian dokumentasi yaitu memilih dan mempelajari data yang telah tersedia dan terolah dikantor lokasi penelitian yaitu Dinas Provinsi Pertanian Sulawesi Utara.

B. Sumber Data

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya(R.Indrawan1961&Yaniawati 1968)populasi daripada penelitian ini ialah semua Pegawai Negeri Sipil di Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara.

Sampel adalah bagian dari populasi mempertimbangkan representasi dari elemen populasi untuk memperoleh data informai penelitian (R.Indrawan1961).Sumber data (responden) diambil mulai dari pimpinan kelurahan sampai pada staf pegawai yang berjumlah 20 responden di Kantor Kelurahan Tingkulu.

C. Teknis Analisis Data

Berdasarkan karakteristik data dan keperluan pengujian hipotesis penelitian, maka teknik analisa data yang sesuai untuk digunakan terdiri dari:

1. Korelasi Product Moment

Teknik korelasi ini digunakan untuk menguji keeratan hubungan (derajat korelasi) dari variabel (disiplin kerja) terhadap (prestasi kerja pegawai) untuk mengidentifikasi masing masing variabel digunakan analisis distribusi frekuensi variabel.

Rumus untuk perhitungan product moment pearson yang digunakan adalah (Sudjana 1983)sebagai berikut :

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

Untuk menguji signifikan dengan cara mengkonsultasikan nilai hitung dengan nilai r tabel pada taraf uji 1% dengan derajat kebebasan (dk)=n apabila hasil uji ternyata signifikan perlu dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana.

2. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi linear untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel indenpenden (disiplin kerja) dengan variabel dependen (prestasi pegawai) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.Maka digunakan rumus regresi linear sederhana(Sugiyono 2009) sebagai berikut : $y = \alpha + bx$

Dimana:

1) = koefisien konstanta, dengan menggunakan rumus :

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

2) = koefisien arah regresi, dengan menggunakan rumus :

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

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja (x) terhadap produktivitas kerja pegawai (y) digunakan analisis determinasi dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r)²

D. Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis akan diuji pada taraf signifikan 0,01 (taraf uji 1%) atau taraf kepercayaan 99%. Namun apabila tidak teruji pada taraf signifikan 0,01(1%) maka akan dicobah pada taraf signifikan 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. (Sugiyono : 2003)

E. Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun definisi konsep dan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sikap dan perilaku menghormati, mentaati dan mematuhi kewajiban-kewajiban yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan-larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundangan ataupun yang ditetapkan oleh instansi atau atasan yang bersangkutan. Variabel ini diamati dan diukur dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi:

- 1). Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
- 2). Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas

b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan meliputi :

- 1) Ketaatan terhadap jam kerja
- 2) Ketaatan terhadap pimpinan
- 3) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas meliputi:

- 1) Melakukan pekerjaan sesuai rencana
- 2) Keberanian menerima resiko pekerjaan

Berdasarkan indikator-indikator variabel disiplin kerja (X), selanjutnya dijabarkan kedalam daftar pertanyaan (kuesioner) sebanyak 14 butir pertanyaan dan di distribusikan kepada 20 responden di Kelurahan Tingkulu. Setiap pertanyaan disediakan 5 alternatif pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden berdasarkan fakta, pengetahuan dan pengalaman mereka tentang variabel yang ditanyakan. Ketentuan untuk memberikan skor data dari hasil pengumpulan data adalah mengikuti ketentuan skala likert desain dengan dengan skor 1-5.

Atas dasar nilai skor tersebut kemudian dilakukan tabulasi data, yang dihitung secara manual yang dapat dilihat pada lampiran skripsi ini. Untuk keperluan penyusunan distribusi frekuensi, maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga kelas interval dan tiga kategori, yaitu kategori rendah, sedang,

dan tinggi dengan mengikuti prosedur pengkategorian (sudjana, 1983) sebagai berikut :

$$\text{Rendah (R)} = \text{Nilai skor tinggi } 34 \\ \text{dikurangi nilai skor terendah } 24$$

$$= 34 - 24 = 10$$

$$\text{Kategori} = 3 \text{ (tiga)}$$

$$\text{Interval (P)} = \text{Rentang (10) dibagi dengan} \\ \text{kategori (3)}$$

$$= 10 : 3 = 3,3 = 3$$

Dengan demikian kategorisasi variabel disiplin kerja (X) di Dinas Provinsi Pertanian Sulawesi Utara dapat ditentukan sebagai berikut :

- 1) Kategori tinggi = 34 - 31
- 2) Kategori sedang = 30 - 28
- 3) Kategori rendah = 27 - 24

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 20 responden diperoleh gambaran tentang distribusi frekuensi untuk variabel disiplin kerja (X) di Dinas Pertanian sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas memperlihatkan kecenderungan bahwa pengaruh disiplin kerja (X) rata-rata masih berada pada kategori rendah yakni sebesar 45% dari 20 respondent yang ada, sementara kategori sedang penilaiannya 35% dan kategori tinggi 20%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja di Dinas Pertanian Sulawesi Utara belum memberikan kontribusi secara optimal.

2. Prestasi kerja pegawai

Prestasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dibandingkan dengan target-target yang ditetapkan atau ukuran-ukuran lainnya yang ditetapkan pada periode waktu tertentu. Variabel prestasi kerja ini diamati atau diukur dalam beberapa indikator sebagai berikut :

a. Sikap kerja meliputi :

- 1) Sikap dalam melayani
- 2) Sikap dalam melakukan inisiatif kerja

b. Tingkat ketrampilan meliputi :

- 1). Pencapaian tugas

- 2). Ketrampilan melaksanakan program
 - 3). Mengevaluasi pencapaian program
- c. Efisiensi tenaga kerja meliputi :
- 1). Pemanfaatan tenaga kerja
 - 2). Jumlah tenaga kerja

Disribusi data pada tabel diatas memperlihatkan kecenderungan bahwa pendapat responden tentang sikap dan perilaku kerja dalam hal disiplin kerja dan tingkat prestasi pegawai (Y) rata-rata masih berada pada kategori “rendah” yakni 9 dari 20 responden sementara yang kategori sedang penilainnya sebanyak 7 dan yang terkategori “tinggi” sekitar 4 hasil ini menunjukkan bawah produktivitas pegawai belum secara optimal dicapai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan tujuan penelitian maka telah dilakukan penelitian dengan mengumpulkan data hasil kusioner terhadap 20 orang yang terpilih sebagai responden. Setelah dilakukan tabulasi data yang diperoleh, kemudian dilakukan analisis berdasarkan analisis statistik yang telah dikemukakan/ditetapkan pada bab metodologi penelitian. Proses analisis data dapat dilihat pada lampiran skripsi in. yang akan dikemukakan berikut ini adalah hasil-hasil analisis data tersebut, yaitu sebagai berikut :

A. Korelasi Product Moment

Teknik analisis korelasi product moment digunakan untu menguji kuatnya keterkaitan atau derajat korelasi antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian.Melalui analisis korelasi product moment ini dapat diketahui sejauh mana atau seberapa besar peparuh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara. Derajat korelasi akan ditunjukkan oleh nilai koefesion korelasi (r) sedangkan derajat determinasi/pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefesin korelasi (r²).

Berdasarkan hasil perhitungan secara manual yang terlampir, dengan menggunakan rumus
$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$
, diperoleh koefesien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,436 dengan koefesien determinasi (r_{xy})² sebesar 0,190. Hasil uji signifikan dengan

menerapkan uji-t , diperoleh t hitung 1,950, ternyata berada jauh di luar daerah penerimaan hipotesis nol (Ho), di mana t tabel pada taraf uji 0.05% dengan dk 20 diperoleh sebesar 1,671 dengan demikian Ho ditolak dan menerima Ha (hipotesis alternatif) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara dapat di terima.

B. Regresi Linear sedehana

Teknik analisis ini digunakan untuk menguji pola fungsional antara variabel X terhadap Variabel Y. Hasil analisis statistik diperoleh persamaan regresi $Y = 122909 + 0,593X$ = 122909,593. setelah dilakukan uji sikhnikan model regresi dengan menggunakan perhitungan secara manual (lihat lampiran), diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji model regresi atau uji keragaman, diperoleh F hitung= 0,51 Setelah dikonsultasikan dengan F tabel pada taraf uji 5% (α: 0,05) dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 20, di peroleh harga F tabel sebesar 1,427 ini berarti bahwa F hitung jauh lebih besar dari F tabel (0,51 < 1,427). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel pengaruh disiplin kerja (X) dengan Varibel prestasi kerja pegawai (Y) mempunyai pola hubungan fungsional yang bersifat positif.
2. Uji signifikan koefesion regresi, diperoleh t hitung sebesar 1,950 sementara t tabel pada taraf uji 5% ((α: 0,05) dengan dk= n-2(20-2)=18) diperoleh sebesar 1,671 ini berarti bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden di dinas pertanian ternyata menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan analisis regresi liner didapat persamaan tentang hubungan fungsional pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu $Y = 122909 + 0,593X$ = 122909,593. Koefesion regresi b = 0,593 yang bertanda positif tersebut jelas menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di dinas Pertanian Provinsi Sulawesi

Utara adalah positif dengan pola perkembangan 1:0,593 artinya disiplin kerja sebesar 1 skala /satuan dan akan menyebabkan perubahan prestasi kerja sebesar 0,593.

Pola hubungan fungsional adalah sangat berarti atau sangat signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengujian keberartian regresi dengan uji F didapat F hitung = 0,51.

Hasil analisis juga menunjukkan adanya korelasi dan daya determinasi/pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien (r) sebesar 0,436 dan nilai koefisien determinasi (r²) sebesar 0,190. Hasil analisis korelasi ini memiliki makna bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi pegawai sebesar 45% rendah sisanya 35% ditentukan oleh variabel lain.

Dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima, maka sesuai dengan apa yang dikemukakan Sustermeister dalam Revianto (1990) bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karena sikap dan perilaku seseorang itu tergantung dari kemauan/ kesediaannya untuk bekerja dengan giat dan mempunyai tekad untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya karena ciri utama dari disiplin adalah keteraturan dan ketertiban.

Berbagai usaha perlu dilakukan organisasi agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya kerja organisasi secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan, idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas. (Siswanto:1989)

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebagaimana telah dikemukakan dalam bab sebelum ini, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis korelasi prestasi moment dan regresi linear menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh dan punya korelasi yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Prestasi kerja pegawai merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja pegawai dimasa yang akan datang. Berdasarkan penelitian ini diprediksikan bahwa prestasi kerja akan meningkat dari kondisi sekarang apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan.
3. Bahwa semua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti kebenarannya secara sangat meyakinkan. Dengan demikian penelitian ini dapat membenarkan kepada kita bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan menentukan prestasi kerja pegawai dalam instansi pemerintahan yang berkualitas.

B. Saran-Saran

Mendasari kepada kesimpulan penelitian di atas maka perlu dikemukakan beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh pihak-pihak yang berkomponen, terutama pihak manajemen di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara. Saran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Usaha yang perlu dilakukan organisasi yaitu agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya kerja satuan organisasi secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan, idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas.
2. Perlu usaha dari pimpinan untuk dapat memberikan motivasi kepada pegawai yang dapat mengakibatkan adanya dorongan kepada para pegawai untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi, mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan undang-undang atau peraturan kedinasan sehingga dapat mempengaruhi serta meningkatkan prestasi kerja mereka lebih baik dari sebelumnya.

3. Adanya kepatuhan atau ketaatan terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri yang merupakan hakikat dari disiplin yang mendorong prestasi. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban sehingga akan mengembangkan prestasi kerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara.

Semua saran yang disebutkan pada butir 1 s/d 3 diatas perlu kiranya mendapat perhatian pada Kantor Dinas Pertanian dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian kinerja instansi ini dapat menjadi lebih baik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, H Achmad, MM, Dr. 2007 *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar,
- Echols J. & Shadily H, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: PT.Gramedia pustaka utama.
- Gibson, James L. Et al. 1996, *Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi kedelapan Jilid I, Alih Bahasa N. Indriani MM, Jakarta: Binarupa Aksara
- Ibrahim, H Amin, MA, 2008 *Pokok-Pokok Administrasi Publik dan Implementasinya*, Bandung: Refika Aditama.
- Komaruddin, 1981, *Manajemen Organisasi*, Bandung: PT. Tarsito.
- Peraturan Pemerintah Kecamatan Desa Kelurahan*, Bandung: Fokusindo Mandiri.
- Poerwadarminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Ravianto, J. 1990, *Prestasi Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Lembaga
- Rully Indrawan, M.Si, Prof. Dr. R. Poppy Yaniawati, M.pd, *Metodologi Penelitian*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Undang – Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan Disiplin PNS
- Undang – Undang Nomor No 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan.

Winardi, J. 2010. *Manajemen Perubahan*
Jakarta: Kencana,