

## **DISIPLIN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran  
Email: waode.zusnita@unpad.ac.id**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan kinerja pegawai serta mengukur berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif verifikatif. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur dengan menggunakan sampel sebanyak 91 pegawai. Teknik analisa yang digunakan menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan uji t dengan bantuan software SPSS 23.0 untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik pada taraf signifikansi 5% diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur dengan nilai R Square sebesar 0,407. Hal tersebut berarti disiplin kerja berpengaruh sebesar 40,7% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Disiplin kerja, kinerja pegawai

### **LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Selain itu sumber daya manusia pada sebuah organisasi juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan organisasi tersebut di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Begitu pun dalam sebuah organisasi pemerintahan. Salah satunya Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur. Sebagai dinas yang bergerak di bidang penataan ruang, bangunan, perumahan, permukiman, air bersih, dan teknik penyehatan lingkungan permukiman berdasarkan otonomi dan tugas pembantuan penataan bangunan. Sumber daya manusia yang menyelenggarakan aktivitasnya adalah Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN, merupakan sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, profesional dan adil. Keberadaan ASN ini untuk mendukung terwujudnya pembangunan negara melalui tugas negara yang diembannya sesuai dengan tempat dan posisi pegawai tersebut bekerja. Kedudukan dan peranan ASN yang begitu penting ini sehingga pegawai

dituntut untuk mencurahkan segala daya dan tenaganya untuk menciptakan kinerja terbaiknya.

Kinerja setiap pegawai akan menentukan tingkat produktivitas dinas tersebut. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja maksimal maka produktivitas organisasi secara keseluruhan pun akan meningkat sehingga visi dari organisasi pun bisa terwujud. Pada hakikatnya kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu (Veithzal Rivai, 2005: 15). Pegawai dituntut untuk melakukan setiap tugasnya secara efektif dan efisien.

Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193). Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diembannya. Rasa disiplin haruslah datang secara dari diri pribadi pegawai itu sendiri sehingga pegawai tersebut senantiasa melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan sebaik mungkin. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus menerus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai tersebut terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan.

Permasalahan disiplin kerja disinyalir memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tarkim Cianjur. Banyaknya tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai seperti dibiarkan begitu saja, tidak diberikan tindakan atau evaluasi terhadap pegawai tersebut. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada dinas tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis: 1) Gambaran disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur, dan 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2005), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan (2013:193) mendefinisikan disiplin kerja adalah: "Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

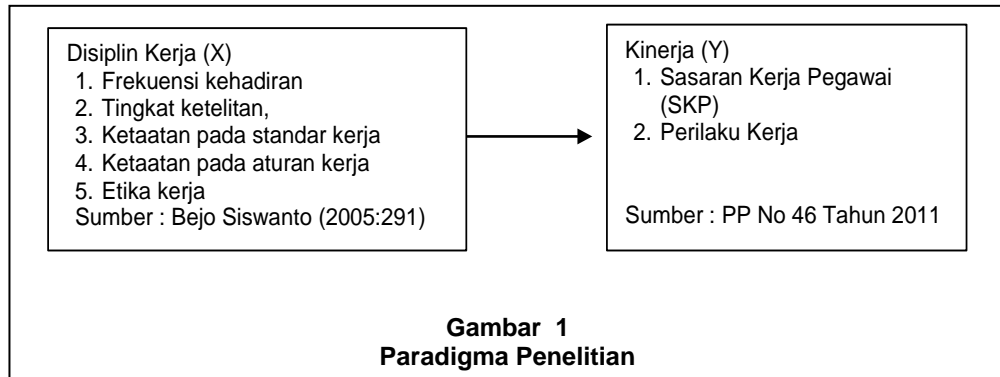
### **Kinerja Pegawai**

Veithzal Rivai (2005) menyebutkan "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan". Selanjutnya

Veithzal Rivai menjelaskan bahwa: "pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Pendapat serupa diungkapkan oleh Mangkunegara (2004) yang mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Paradigma Penelitian



**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1 : Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur memiliki disiplin kerja pegawai yang tinggi dan kinerja pegawai yang tinggi.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur

## METODE PENELITIAN

### Operasionalisasi Variabel

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai menggunakan indikator yang diungkapkan Bejo siswanto (2005), yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat ketelitian,
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada aturan kerja
5. Etika kerja

Sedangkan indikator yang digunakan dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai ini menggunakan indikator yang dijelaskan pada Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang memuat dimensi sebagai berikut:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
2. Perilaku Kerja

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur yang berjumlah 118 orang. Untuk lebih memudahkan maka digunakan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode *proporsionate stratified random sampling* (sampel acak proporsi strata) yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2010).

Rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel yaitu menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas tingkat kekeliruan yang diperbolehkan

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus di atas maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti yaitu sebanyak 91 responden.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Persamaan regresi linear sederhana untuk mengukur variabel X terhadap variabel Y yaitu:

$$Y = a + bX$$

dimana:

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi pearson. Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur hubungan antara disiplin kerja (X) dan variabel kinerja (Y).

Rumus yang digunakan untuk uji korelasi menurut Sugiyono (2012) yaitu :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2\} \{n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2\}}}$$

dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah data

X = Variabel Bebas (Independen)

Y = Variabel Terikat (Dependen)

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yaitu dengan melakukan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Uji t pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah terdapat

pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

Menurut Sugiyono (2012:184) untuk menguji hipotesis menggunakan rumus:

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

dimana:

- t = Probabilitas
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah responden

Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

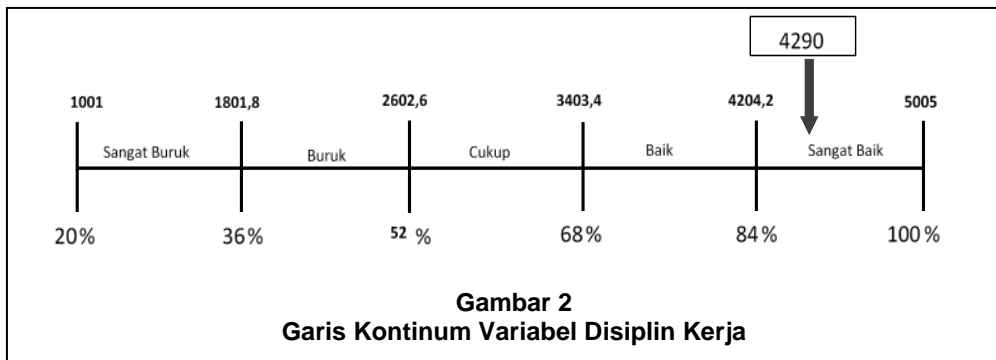
### Analisis Deskriptif

#### Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil rekapitulasi item kuisioner skor variabel disiplin kerja yang terdiri 11 butir pernyataan dengan jumlah responden 91 orang, diperoleh total skor sebesar 4290, maka rentang skor setiap kategori ditentukan melalui perhitungan berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor nilai} &= \frac{(91 \times 11 \times 5) - (91 \times 11 \times 1)}{5} \\ &= \frac{5005 - 1001}{5} = 800,8 \end{aligned}$$

Jadi, panjang interval untuk variabel disiplin kerja adalah 800,8 sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas mengenai sejumlah pernyataan mengenai disiplin kerja berada pada rentang berikut:



Berdasarkan jumlah skor tanggapan pada 11 pernyataan mengenai variabel disiplin kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai variabel disiplin kerja tersebut berada pada kategori “Sangat Baik”. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur memiliki disiplin kerja yang Sangat Tinggi.

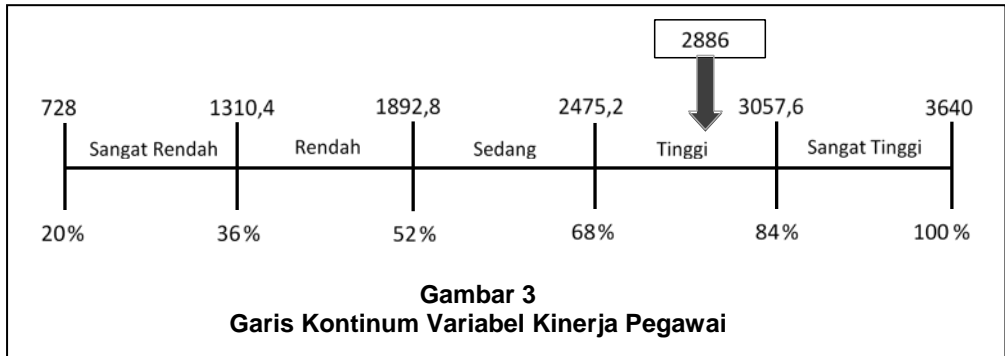
Skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat kesesuaian dengan SOP hal ini menunjukkan bahwa pegawai melakukan setiap tugas/pekerjaannya sesuai dengan standar kerja dan prosedurnya. Sedangkan nilai terendah pada indikator ketaatan pada jam masuk dan pulang kantor. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang sering kali terlambat masuk kerja dan pulang kantor lebih cepat dari waktu seharusnya.

**Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil rekapitulasi item kuisioner variabel kinerja pegawai yang terdiri 8 butir pernyataan dengan jumlah responden 91 orang, diperoleh total skor sebesar 2886, maka rentang skor setiap kategori ditentukan sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang skor nilai} &= \frac{(91 \times 8 \times 5) - (91 \times 8 \times 1)}{5} \\
 &= \frac{3640 - 728}{5} = 582,4
 \end{aligned}$$

Jadi, panjang interval untuk variabel kinerja pegawai adalah 582,4 sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas mengenai variabel kinerja pegawai berada pada rentang berikut:



**Gambar 3**  
**Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai**

Berdasarkan jumlah skor tanggapan pada 8 pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai variabel kinerja pegawai tersebut berada pada kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur telah memiliki kinerja yang baik atau tinggi.

Pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini menggunakan indikator menurut Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang terdiri atas dimensi Sasaran Kerja Pegawai dan dimensi Perilaku Kerja.

Hasil pengukuran menunjukkan kinerja pegawai dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur berada pada kategori tinggi, dengan skor tertinggi berada pada indikator Orientasi Pelayanan. Hal ini menunjukkan setiap pegawai telah berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat maupun terhadap rekan kerjanya. Sedangkan skor terendah pada indikator Kepemimpinan.

Hal ini menunjukkan tidak semua pegawai memiliki sikap layaknya seorang pemimpin yang bisa memberikan pengaruh positif atau memotivasi rekan kerjanya untuk bisa bekerja lebih baik lagi.

## Analisis Verifikatif

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Melalui hasil pengujian regresi sehingga bisa memperkirakan kenaikan atau penurunan variabel dependen ketika variabel independen dinaikkan satu satuan. Analisis regresi sederhana dilakukan menggunakan bantuan *software IBM SPSS v23 for Windows* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.096	3.062		2.317	.023
Disiplin Kerja	.495	.063	.638	7.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada tabel di atas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 7,096 dan nilai b sebesar 0.495, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  
 **$Y = 7.7096 + 0.495X$**

Dari hasil penghitungan SPSS v23 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,096 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X) adalah 0 maka kinerja pegawainya adalah 7,096 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,495 artinya setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,495 satuan.

Berdasarkan hasil penghitungan regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif (searah) antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja diterapkan dengan sangat baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Puji Suci dan M Syafi'i Idrus (2015) dengan judul *The Influence of Employee Training and Discipline Work Against Employee Performance PT Merpati Nusantara Airlines (Persero)* yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y), semakin tinggi mendekati angka 1 maka korelasi antar variabel tersebut semakin kuat. Melalui bantuan *software IBM SPSS v23 for Windows* diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.400	2.93045

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada tabel 2 nampak diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,638. Untuk mengetahui seberapa kuat korelasi tersebut maka diinterpretasikan nilai tersebut berdasarkan kriteria berikut:

**Tabel 3**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:212)

Berdasarkan tabel di atas maka koefisien korelasi sebesar 0,638 menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Pelaksanaan disiplin kerja yang baik sehingga memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Puji Suci dan M Syafi'i Idrus (2015) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain mencari koefisien korelasi antar variabel juga dicari koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus :

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

dimana:

KD = Koefisien Determinasi

R = koefisien relasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh R-square ( $R^2$ ) sebesar 0.407 sehingga diperoleh koefisien determinasi sebesar 40,7% ( $0.407 \times 100\%$ ). Hasil ini artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja sebesar 40,7%, sedangkan sisanya 59,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan Uji  $t_{hitung}$ . Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent signifikan atau tidak. Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur

Ha : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur.



Pengambilan keputusan hipotesis menggunakan pedoman:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Hasil pengujian uji-t menggunakan SPSS, diperoleh hasil berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.096	3.062		2.317	.023
Disiplin Kerja	.495	.063	.638	7.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $t$  hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 7.811, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel untuk  $\alpha=5\%$  dan  $db=n-k-1$  ( $91-2-1=89$ ) sehingga diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,66216, oleh karenanya dapat dirumuskan :

$$T_{hitung} (7,811) > T_{tabel} (1,66216)$$

Hasil di atas menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak maka dibandingkan antara nilai Sig pada tabel di atas dengan besarnya  $\alpha=5\%$  atau 0,05 dengan ketentuan:

- a. Jika  $Sig < 0,05$  maka signifikan
- b. Jika  $Sig > 0,05$  maka tidak signifikan

Berdasarkan pengujian di atas, pada tabel 4, diperoleh nilai Sig 0,000  $<$  0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Rahayu Puji Suci dan M Syafi'i Idrus (2015) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian pada bab sebelumnya dan data yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis pada variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur berada pada kategori "sangat tinggi". Sedangkan hasil analisis pada variabel kinerja pegawai berada pada kategori "tinggi".
2. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur. Hal ini artinya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dinas tersebut. Sedangkan melalui hasil perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,407 atau 40,7%, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 40,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Elqadri, Z.M, Dewi T. W. Dan Priyono. (2015). "The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. Canadian Center of Science and Education. Vol. 7 No. 12. <http://dx.doi.org/10.5539/res.v7n12p59>, 21 Maret 2016
- Gomes Cardoso, Fauston. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gulbro, R. D., & Tucker, M. 2004, "Small Firm Performance: the value of Discipline". Small Business Advancement National Center - University of Central Arkansas, <https://sites.google.com/a/uca.edu/sbanc/ssbia-1993>, 21 Maret 2016
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo, 2005. *Psychological testing: Principles, application, and issues* (6th ed.). Belmont: Thomson Wadsworth
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mudiartha, I Wayan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Republik Indonesia. 2010. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara
- Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, P.Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung
- Siswanto, Bejo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

- Suci, R.P dan Idrus, M.S. 2015. *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance* PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). Canadian Center of Science and Education. Vol. 7 No. 11. <http://dx.doi.org/10.5539/res.v7n11p7>, 21 Maret 2016
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.