



HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (DPPKD) KOTA CILEGON

Putri Wahyu Novika

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Komplek Plaza Sulaiman Blok A No: 4-6 Jl. Sultan Abdurrahman, Lubuk Baja, Kota
Batam Provinsi Kepulauan Riau Telp: (0778) 433 703

Email : putrikasim11@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon, untuk mengetahui kinerja pegawai dan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey jenis asosiatif, sedangkan jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sampel sebanyak 53 orang. Analisis statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian: Koefisien korelasi $r = 0,9310$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif. Hubungannya ditunjukkan pada persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 0,57 + 1,01x$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 86,66% sedangkan sisanya sebesar 13,332% ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci : disiplin, kinerja.

Abstract

The purpose of this research is to know the working discipline at the Office of Revenue and Financial Management of Cilegon City, to determine the performance of employees and to know the relationship of work discipline with the performance of employees at the Office of Revenue and Financial Management of Cilegon City. The research method used is a type of survey in associative method, while the data type of this research is quantitative data with the sample of 53 people. Statistical analysis used is the correlation coefficient at significance level $\alpha = 5\%$. Result of research: The correlation coefficient $r = 0.9310$, meaning there is a very strong relationship between work discipline with employee performance and is positive. The relationship is shown in a simple linear regression equation $\hat{Y} = 0.57 + 1.01X$. it can be concluded there is a very strong relationship between work discipline with employee performance of 86.66% while the rest of 13.332% is determined by other factors.

Keywords: discipline, performance.



PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, dan standar kerja yang harus dipenuhi. Ketentuan atau peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektivitas, dan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung peningkatan produktivitas kerja, dan pada akhirnya tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut perlu adanya dukungan dari seluruh anggota organisasi, terutama mengenai kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi manapun, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka akan sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian kedisiplinan merupakan dasar utama untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal, sehingga pada akhirnya tujuan yang telah ditetapkan semula dapat diwujudkan.

Demikian pula Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon yang memiliki kedudukan sebagai unsur pendukung tugas Walikota di bidang Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah. Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan pengurusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Untuk mewujudkan tujuan dari Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah yang tertuang dalam

visi dan misi Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon perlu adanya dukungan dari lingkungan internal Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon sendiri yang salah satunya adalah disiplin pegawai cukup baik. Disiplin kerja pegawai yang baik pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama pertanggungjawaban kepada stakeholder diantaranya Walikota Cilegon, DPRD Kota Cilegon, Pembayar Pajak atau Retribusi, SKPD Pengelola PAD, Dinas/Instansi, kelompok masyarakat (lembaga / asosiasi) dan lembaga keuangan atau Bank persepsi.

Rutinitas proses pemungutan Pajak Daerah di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon sesuai dengan peraturan perundangan dan Sisdur yang berlaku. Dalam hal pembiayaan, Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah secara umum menyelenggarakan tugas pengelolaan anggaran dan perbendaharaan daerah, mengkaji usulan anggaran dari instansi-instansi dan mengendalikan kas dan penyediaan anggaran daerah.

Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon selalu ingin meningkatkan kualitas aparatur dalam pengelolaan keuangan daerah, meningkatkan mutu pelayanan pengelolaan administrasi keuangan daerah, meningkatkan mutu pelayanan pengelolaan administrasi keuangan daerah yang transparan dan akuntabel, dan meningkatkan pencapaian pendapatan daerah.

Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal tersebut, maka setiap pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon harus



memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam rangka menunjang tujuan yang telah ditetapkan. Jadi disini disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan seperti tertuang dalam misi Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon.

Dalam konteks kinerja pegawai, ada beberapa hambatan yang ada pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon antara lain ; laporan pertanggungjawaban dari setiap SKPD belum tepat waktu, persamaan persepsi tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada setiap SKPD belum menyeluruh, masih rendahnya tingkat kesadaran wajib pajak daerah untuk memenuhi kewajibannya, serta peraturan perundang-undangan tentang Pengelolaan Keuangan Daerah cenderung berubah-ubah dan tidak sinkron.

Dari beberapa hambatan di atas perlu adanya suatu strategi yang dapat menjadi jalan keluar ke arah perbaikan dari hambatan yang ada pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon yaitu salah satunya disiplin kerja pegawai cukup baik. Jadi disiplin kerja memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon. Jadi disiplin kerja tersebut memiliki hubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon, namun kebenaran dan besarnya hubungan tersebut perlu dilakukan suatu kajian dan penelitian lebih lanjut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003) Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat

pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Alek S. Nitisemito (2003) Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Sondang P. Siagian (2007) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003), mengemukakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya : “Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan”.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi



peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 disebutkan bahwa : Disiplin merupakan tindakan pimpinan untuk menegakkan standar organisasi, sehingga dapat tercapai produktivitas. ... dalam pelaksanaan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat dua pendekatan, yaitu : 1. Disiplin Preventif, Tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan norma sehingga pelanggaran dapat dihindari misalnya dengan memberikan motivasi, kompensasi, kesejahteraan atau jaminan karier; 2. Disiplin Korektif, Tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut/jauh sehingga tindakan ke depan akan sesuai dengan standar dan norma, misalnya dengan memberikan peringatan atau hukuman disiplin. Untuk pengulangan pelanggaran dijatuhkan hukuman yang lebih berat (disiplin progresif).

Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diuraikan bahwa untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang sedemikian itu, antara lain diperlukan adanya Peraturan yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai / pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003) Prestasi Kerja atau Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan.

Menurut Buchari Zainun (2005) Kinerja merupakan proses aktivitas dengan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan semaksimal mungkin sebagai daya menghasilkan atau memiliki kemampuan menghasilkan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2003) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu.

Menurut Mansjoer Sjah Arkiang (2004) Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau lembaga atau sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, komprehensif, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar) yang telah ditentukan.

Menurut Mansjoer Sjah Arkiang (2004), tolak ukur atau standar kinerja pegawai dapat dinilai dari pencapaian target pekerjaan yang meliputi:

1. Kepribadian (soft competencies) dengan indikator :
 - a. Disiplin,
 - b. Kejujuran,
 - c. Tanggung jawab,
 - d. Kerjasama,
 - e. Loyalitas ;



2. Keahlian (hardcompetencies) dengan indikator :
 - a. Pengetahuan pada bidang pekerjaannya,
 - b. Kreativitas dan pengembangan pengetahuan,
 - c. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan,
 - d. Kualitas hasil kerja,
 - e. Pengetahuan/keahlian sebagai penunjang bidang kerjanya ;
3. Kinerja administratif, indikatornya :
 - a. Kelengkapan dan keakuratan data/dokumen,
 - b. Ketertiban sistem administrasi,
 - c. Ketelitian perhitungan dan penulisan,
 - d. Pengendalian penanganan data/dokumen/arsip
4. Kinerja Manajerial,Indikatornya:
 - a. Inisiatif,
 - b. Merencana,
 - c. Mengkoordinasikan,
 - d. Mengontrol,
 - e. Membina dan memotivasi,
 - f. Mengambil keputusan.

Menurut Wibowo (2007) Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator Kinerja tersebut adalah : a. Tujuan, b. Standar, c. Umpan balik, d. Alat atau sarana, e. Kompetensi, f. Motif, g. Peluang.

Menurut Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) Faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel X atau variabel bebas (Independent Variable), dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak.
2. Variabel Y atau variabel terikat (Dependent Variable), dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Pengamatan (observation) Adalah suatu tehnik yang dilakukan untuk memperoleh data dilapangan, dengan cara melakukan peninjauan atau observasi secara langsung terhadap obyek yang sedang diteliti.
2. Kuesioner (questionnaire), adalah cara memperoleh data dengan menyebarkan angket kepada responden

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sudjana (2006) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif

maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya, dinamakan populasi.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon dengan kategori PNS golongan IIIa, IIa, IIb, IIc, IId, dan TKK yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan ukuran terkecil dari populasi atau obyek yang telah ditentukan. Adapun ukuran pengambilan sampel menurut Arikunto Suharsimi (2006) Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya-tidaknya dari :
a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana; b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data ; c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti, untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas maka sampel yang diambil adalah sebanyak populasi atau sebanyak 53 orang dengan tehnik pengambilan sampel jenuh.

Metode Analisa

Untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan maka akan diuji dengan Uji Koefisien korelasi product

Moment, dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel yang diambil

X = variabel bebas dan

Y = variabel terikat

Σ = Total (sigma)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis hubungan disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan daerah (DPPKD) Kota Cilegon.

Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan daerah (DPPKD) Kota Cilegon.

Ho : $\rho \neq 0$ Terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan daerah (DPPKD) Kota Cilegon.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 22 adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Perhitungan Deskripsi Statistik dengan SPSS 22

Descriptive Statistics			
Variable	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	69,55	11,76	53
Kinerja Pegawai	73,02	8,75	53

Tabel 2. Hasil Korelasi Product Moment dengan SPSS 22

Model Summary(b)				
R ²	R Square	Change Statistics		
		R Square Change	Sig. t Change	Sig. t Tabel
0,867	0,931	0,931	18,20	2,000

Guna melihat hasil uji t dan koefisien korelasi product moment maka berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara disiplin kerja dan kinerja pegawai diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,9310$ atau mendekati 1. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi r_{tabel} , maka hasil $r_{hitung} = 0,9310$ tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif.

Pengujian hipotesis yang dilakukan yaitu hipotesis nol (H_0) dengan satu hipotesis alternatif (H_a) pada taraf signifikansi 5%, dengan $n = 53$. Dari hasil korelasi product moment diketahui nilai $r_{hitung} = 0,9310$ kemudian dibandingkan dengan $r_{tabel} = 0,226$. Berdasarkan kriteria hipotesis jika $r_{hitung} = 0,9310 > r_{tabel} = 0,226$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian pernyataan hipotesis yang diajukan terbukti benar bahwa : “terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan daerah (DPPKD) Kota Cilegon.”

Berdasarkan hasil uji signifikansi dimana rumus yang digunakan adalah uji-t (t_{hitung}) yaitu = 18,208 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan $dk = n - 2$ pada uji dua pihak (two tail test), tabel distribusi t diperoleh nilai sebesar = 2,000. Maka berdasarkan ketentuan ; jika (t_{hitung}) = 18,208 > $t_{tabel} = 2,000$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Pada uji koefisien determinasi (cd) untuk mengetahui varian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh angka sebesar $cd = 0,9310^2 \times 100\% = 86,669\%$. Artinya varian yang terjadi pada kinerja pegawai 86,669% ditentukan oleh varian yang terjadi pada disiplin kerja, atau hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 86,669% sedangkan sisanya sebesar 13,332% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti disini.

KESIMPULAN

Dalam analisa pada Variabel disiplin kerja (X) dengan total score 1935 dengan jumlah item 530, diperoleh rata-rata sebesar 3,65. Artinya disiplin kerja pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan daerah (DPPKD) Kota Cilegon yaitu pada kategori baik sebesar 73,02%.

Sedangkan analisa pada Variabel kinerja pegawai (Y) dengan total score 1978 dengan jumlah item 530, diperoleh rata-rata sebesar 3,73. Artinya kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan daerah (DPPKD) Kota Cilegon yaitu pada kategori baik sebesar 74,64%.

Dalam analisa hipotesis hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai didapatkan suatu hubungan kausal secara langsung dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,9310 yang artinya memiliki korelasi yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif, dimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 86,669% sedangkan sisanya sebesar 13,332% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti disini.

SARAN

Berdasarkan pengamatan dan temuan-temuan di lapangan dan hasil



analisis yang dilakukan, penulis merekomendasikan hal-hal berikut :

1. Melihat dari keeratan hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai yang disebutkan di atas maka penulis memberikan saran agar tingkat kompetensi SDM dalam hal Disiplin Kerja lebih ditingkatkan.
2. Sebaiknya Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon melakukan pembenahan terhadap Disiplin Kerja yang diterapkan mengingat jawaban responden 73,02% yang menjawab baik mengenai kinerja yang ada di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon misalnya dengan penambahan insentif, promosi jabatan, kenaikan gaji dan lain-lain.
3. Dilihat dari nilai keberpengaruhannya kedua variabel yang hanya 86,66%, maka perlu kiranya disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cilegon dipertahankan atau bila perlu diupayakan dapat lebih ditingkatkan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan Hidayahnya, karena atas rahmatnya penulis dapat menyelesaikan manuskrip ini tepat pada waktunya. Yang berjudul “ Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon “.

Selesainya manuskrip ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik berupa pengetahuan, motivasi maupun yang bersifat materil. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada yang

terhormat Terima kasih nya paling dalam kepada Kepala DPPKD (Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kota Cilegon beserta jajaran.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan manuskrip ini, masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan berbagai kritik dan saran positif atas segala kekurangan, kekeliruan dan kesalahan dalam pembuatan manuskrip ini.

Harapan penulis semoga seluruh bantuan dan motivasi yang disumbangkan kepada penulis menjadi amal shaleh serta mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin Akhirnya penulis berharap semoga manuskrip ini akan membawa manfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ghalia Indonesia.Jakarata.
- Arikunto, Suharsimi.2006.*Prosedur Penelitian, suatu pendekatan praktek*.Edisi Revisi.Cet.VI. Rineka Cipta.Jakarata.
- Arkiang, Mansjour Sjah.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarata.
- Handoko T, Hani.2004.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.edisi 4, cetakan 17.BPFE.Jogjakarata.
- Hasibuan, Malayu S.P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT.Bumi Aksara.Jakarata.
- Mangkunegara, AA.Anwar Prabu.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketujuh .PT.Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nitisemito, Alex S.2003.



- Manajemen Personalia*. Cetakan keempatbelas .Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Saksono, Slamet Sjah.2005.
Administrasi Kekaryawananan. Edisi revisi. Penerbit. Kanisius. Jakarta.
- Siagian, Sondang .P.2007.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 14 PT.Bumi Aksara.Jakarta.
- Simanjuntak, J .Payaman.2003.
Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. FEUI. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo S.P.2005.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedelapan PT.Bumi Aksara.Jakarta.
- Sudjana, 2003. *Metode Statistika*. Edisi ke 12.Tarsito.Bandung
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesepuluh CV.Alfabetha.Bandung.
- Zainun, Buchari.2005. *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Cetakan kedelapan.PT.Toko Gunung Agung.Jakarta.
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja* PT. Rajagrafindo Perkasa. Jakarta.
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor. 30 tahun 1980. Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.Jakarta.