#### ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DINAS PELAYANAN PAJAK KOTA BANDUNG

**Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Administrasi Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

Disusun Oleh : Gugun Ruswanurgana NPM :148010062

# ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung**,**, ternyata ditemukan masalah efektivitas kerja pegawai belum berjalan secara optimal yang diduga oleh disiplin kerja yang belum dilaksanakan secara sungguh-sungguh.

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu metode yang bersifat menggambarkan suatu keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilaksanakan, serta bagaimana hubungannya. Data yang ditetapkan dianalisis dan dibandingkan dengan teori yang ada serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulannya. Adapun variabel penelitiannya adalah displin kerja pegawai sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat.

Disiplin kerja secara simultan telah memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung sebesar 59,8%. Hal ini mengandung makna bahwa disiplin kerja yang selama ini dilaksanakan oleh pemimpin, secara empirik memberikan pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa rendahnya efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung, tidak hanya ditentukan oleh disiplin kerja semata, tetapi juga ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti tetapi dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, yang dalam statistik disebut epsilon sebesar 40,2%.

Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dengan parameter yang ada pengaruhnya cukup dominan terhadap efektivitas kerja pegawai. Adapun parameter dari disiplin kerja yang memberikan pengaruh paling besar sampai terkecil terhadap efektivitas kerja pegawai adalah parameter kepatuhan pada peraturan 30,5%, kehadiran dalam bekerja 16,6% dan parameter kesadaran dalam bekerja 12,7%.

***ABSTRACT***

*Based on observations that researchers do at the Secretariat of Tax Office Bandung, it found a problem employee effectiveness has not run optimally alleged by the discipline of work which has not been implemented in earnest.*

*The method used in this research is descriptive analysis, a method that is describing a situation ongoing at the time the study was conducted, as well as how it relates. The data set was analyzed and compared with the existing theory and the problems that exist for the conclusions drawn. The research variables are disciplined employees working as independent variables and the effectiveness of the employee as the dependent variable.*

*Simultaneously working discipline has considerable influence and significant impact on the effectiveness of the Secretariat staff Tax Office Bandung by 59.8%. This implies that the discipline of work which has been undertaken by leaders and empirically provides a very dominant influence on the effectiveness of the employment. The study also found that low effectiveness of the Secretariat staff Tax Agency Bandung, determined not only by the discipline of work alone, but is also determined by other variables not studied but may affect the effectiveness of employees, which in statistics is called epsilon by 40, 2%.*

*The study found that the partial discipline of work have a positive influence and significant impact on the effectiveness of the Secretariat staff Tax Office Bandung. This proves that the discipline of work with parameters that are quite dominant influence on the effectiveness of the employment. The parameters, of labor discipline that provides the most impact to the smallest of the effectiveness of employees working parameters regulatory compliance is 30.5%, 16.6% attendance at work and working parameters of consciousness in 12.7%.*

**1. LATAR BELAKANG**

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah membawa pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah. Sebagai konsekuensi dari adanya pelimpahan kewenangan kepada daerah dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dituntut untuk dapat memberdayakan seluruh potensi daerah sehingga dapat memberikan manfaat dalam rangka pelayanan kepada masyarakat. Sistem pengelolaan pemerintah yang otonom amat bergantung kepada organisasi yang kuat dan sumberdaya yang unggul selain jaringan kerja horizontal, vertikal dan diagonal dalam lingkungan yang kondusif. Pengembangan kapasitas (*capacity building*) berkaitan dengan perbaikan citra pemerintah merupakan strategi utama dalam era otonomi, dikaitkan dengan kemampuan pemerintah melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan.

Berkenaan dengan pelaksanaan Undang-undang tersebut di atas, dalam rangka mewujudkan keberhasilan pembangunan daerah, salah satunya ditentukan oleh adanya pengendalian terhadap pelaksanaan proses pembangan dan pemerintahan. Dirasakan pentingnya pengendalian yang lebih terencana, terarah dan berkesinambungan sehingga pada gilirannya akan mampu membawa peningkatan terhadap efektivitas kerja pegawai sebagai sarana kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

**2. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka yang menjadi pernyataan masalahnya (*problem statement*) adalah efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung rendah. Selanjutnya, *problem statement* tersebut dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai diukur melalui kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung?

3. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.
2. Mengembangkan teori tentang disiplin kerja pegawai dan efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung
3. Menerapkan konsep disiplin kerja pegawai dalam memecahkan masalah efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

Keterkaitan antara Hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh Saydam (2005:284) yaitu bahwa “Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan harapan agar efektivitas kerja pegawai dapat berjalan sesuai tujuan organisasi”. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam penelitian ini selanjutnya untuk memfokuskan penelitian maka disusun paradigma pemikiran sebagai berikut :

**Displin Kerja**

**(Fathoni,2006)**

1. Kehadiran dalam bekerja
2. Kesadaran dalam bekerja
3. Kepatuhan pada peraturan

**Efektivitas Kerja Pegawai**

**Steers dalam Jamin (2000)**

1. Ketepatan Kualitas
2. Ketepatan Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

#### Gambar 2.3

#### Paradigma Berpikir Tentang Displin Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai

**4. HIPOTESIS**

Berdasarkan identifikasi dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis utama penelitian ini :

1. Disiplin kerja pegawai besar pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung
2. Disiplin kerja pegawai diukur melalui kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan besar pengaruhny terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

**5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengambil variabel penelitian yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan efektivitas kerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel disiplin kerja yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap efektivitas kerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi kasus pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

Pada struktur dari variabel Xke Y diuji berapa besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel efektivitas kerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.15

Koefisien Korelasi Multipel

****

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.598 berarti bahwa 59.8% variabilitas efektivitas kerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini disiplin kerja, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar koefisien determinasi (R2 = 59.8%) atau 59.8% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar y = 1 – R2 = 0.402 (*error*). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17

Nilai-Nilai *Standardized Coefficients*

untuk Koefisien Jalur



Tabel tersebut menjelaskan nilai *standaridized cofficients* atau koefisien jalur dari variabel disiplin kerja terhadap variabel efektivitas kerja pegawai, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.774. Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam parameter diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah :

Y =  X+ ε

Y = 0.77X4+ ε

dimana :

X = Disiplin kerja

Y = Efektivitas kerja pegawai

ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar R2 = 59.8%. Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel R = 0.774. Nilai R2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh disiplin kerja sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

X

Y

0.598=59.8%

0.402=40.2%



Gambar 4.7

Besarnya pengaruh Variabel X ke Y

Besarnya nilai hubungan dan pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.598 atau 59.8%. Disiplin kerja yang terdiri dari parameter kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan sangat kuat terhadap efektivitas kerja pegawai yang terdiri dari aspek ketepatan kualitas, ketepatan kuantitas dan ketepatan waktu.

1. **Pengaruh Variabel Lain () terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

Disiplin kerja yang terdiri dari parameter kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 59.8%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 40.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. **Sub Struktur X1, X2 dan X3 ke Y**

Pada sub struktur ini diuji berapa besar pengaruh kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18

Koefisien Korelasi Multipel



Tabel di atas menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R2) sebesar 0.598, hal ini berarti bahwa 59.8% variabilitas variabel efektivitas kerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini parameter kehadiran dalam bekerja (X1), kesadaran dalam bekerja (X2) dan kepatuhan pada peraturan (X3), yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara parameter kehadiran dalam bekerja (X1), kesadaran dalam bekerja (X2) dan kepatuhan pada peraturan (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar koefisien determinasi (R2 = 59.8%) atau ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar 1 – R2 = 0.402 (*error*). Besarnya nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel terikat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18

Nilai-nilai *Standardized Coefficients*



Tabel di atas menjelaskan nilai *standaridized cofficients* atau koefisien jalur dari masing-masing parameter dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien pertama =0.307, maknanya adalah bahwa parameter kehadiran dalam bekerja (X1) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Koefisien kedua = 0.234, maknanya adalah bahwa parameter kesadaran dalam bekerja (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
3. Koefisien ketiga = 0.434, maknanya adalah bahwa parameter kepatuhan pada peraturan (X3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam parameter diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

Y = β1 X1 + β2 X2 + β3 X3 + ε

Y = 0.307X1 + 0.234X2 + 0.434X3 + ε

Dimana:

X1 = Parameter Kehadiran dalam bekerja

X 2 = Parameter Kesadaran dalam bekerja

X 3 = Parameter Kepatuhan pada peraturan

Y = Efektivitas kerja pegawai

ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multipel untuk struktur yang diuji, nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar R2 = 59.8%, nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korealsi multiple R = 0.774. nilai R2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh parameter kehadiran dalam bekerja (X1), kesadaran dalam bekerja (X2) dan kepatuhan pada peraturan (X3) erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh X1 ke Y adalah sebesar 0.166, pengaruh X2 ke Y adalah sebesar 0.127, pengaruh X3 ke Y adalah sebesar 0.305, dengan besarnya pengaruh variabel lain adalah sebesar 0.402 untuk lebih jelasnya besar pengaruh dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :







X1



rx1x2 = 0.191



rx1x3 = 0.433

Y

X2



rx2x3 = 0.583

X3

Gambar 4.8

Besarnya Pengaruh Parameter X1, X2 dan X3 ke Y

Berdasarkan hasil perhitungan statistik sebagaimana di jelaskan sebelumnya, maka peneliti selanjutnya melakukan pembahasan baik secara simultan maupun parsial. Untuk selanjutnya peneliti terlebih dahulu menguraikan pembahasan secara simultan sebagai berikut :

**Pembahasan Secara Simultan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung adalah sebesar 0.598 atau 59.8%. Disiplin kerja yang terdiri dari parameter kehadiran dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan sangat kuat terhadap efektivitas kerja pegawai yang terdiri dari aspek ketepatan kualitas, ketepatan kuantitas dan ketepatan waktu. Artinya disiplin kerja cukup dominan dan cukup menentukan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian disiplin kerja di Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung belum optimal untuk dilaksanakan, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai kurang memperhatikan kehadiran dalam mengikuti rapat dinas walaupun harus meninggalkan tugas sehari-hari artinya tidak semua pegawai dapat mengetahui dan memahami mengenai kegiatan pimpinan yang harus meninggalkan tugas sehari-harinya karena harus mengikuti rapat dinas dan kehadiran mengikuti undangan dari masyarakat menjadi penting dan diperhatikan pimpinan. Berdasarkan fenomena di atas dapat dilihat bahwa peran pemimpin dalam mengawasi kehadiran pegawai sangat diperlukan karena pemimpin merupakan figur ideal yang perlu dicontoh untuk semua pegawai.

Sama halnya dengan kesadaran dalam bekerja dala konteks disiplin kerja bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaaan ada yang kurang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan pemimpinhal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pemahaman mengenai tanggung jawab dan wewenanng seorang pegawai itu berbeda tergantung latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai itu sendiri terhadap pelaksanaan pekerjaan. Hasil analisis dapat terbukti bahwa pegawai menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa pegawai melaksankan pekerjaan secara jujur sesuai perintah pemimpin, hal ini menunjukkan bahwa terkadang tidak semua pegawai dapat berlaku jujur sesuai perintah pimpinan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan pegawai menyatakan bahwa mereka tidak setuju terhadap pernyataan yang menunjukkan bahwa dalam melaksankan tugas dan pekerjaan secara akurat merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

Menciptakan suasana kerja yang kondusif merupakan tanggung jawab sebagai pergawai, dan pegawai memiliki kewajiban dari pemimpin untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan efektif karena suasana kerja yang kondusif merupakan tanggung jawab semua pegawai ditambah adanya peran pimpinan dalam pemberian semangat dari pemimpin agar pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjnaya secara efektif. Hasil penelitian juga ada yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengembangkan potensi yang ada sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemimpin memperhatikan setiap laporan kerja yang dibuat pegawai sesuai dengan bidang masing-masing karena terkadang pimpinan tidak konsisten dalam memperhatikan setiap laporan tersebut. Oleh karena itu, maka berjalannya disiplin juga harus ditunjang dengan sikap pemimpin yang sudah memberikan perlakuan yang adil tidak membeda-bedakan perlakuan kepada pegawai dan konsisten dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam konteks kepatuhan dalam bekerja pegawai melaksankan tugas sesuai dengan perintah dari atasan bahkan pegawai mentaati jam kerja sesuai target dan peraturan yang telah ditetapkan hal ini dipertegas pula hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung yang mengatakan bahwa pegawai memperhatikan dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemimpin. Menghindari setiap tindakan yang merugikan organisasi walaupun hal itu bertentangan dengan keinginan atasan bahkan semua tindakan dan perbuatan seorang pegawai merupakan tanggung jawab seorang pemimpin. Pegawai senantiasa menjaga nama baik dan kehormatan organisasi, walaupun lingkungan kerja organisasi kurang mendukung karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan nya tergantung dukungan dari lingkungan kerjanya.

Peneliti menganalisis bahwa disiplin kerja di Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung belum sepenuhnya dilaksanakan dengan optimal karena adanya tindakan yang terkadang harus dihindari walaupun bertentangan dengan keinginan atasan yang sudah barang tentu akan sangat mengganggu terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa disiplin kerja Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang tedapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan pada hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang didukung oleh sikap dan tingkah laku yang baik dan benar sesuai dengan atauran yang berlaku dilingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

**Pengaruh Variabel Lain Yang Tidak Diteliti (Epsilon)**

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 59,8%. Sedangkan variabel lain yang tidak diteliti atau epsilonnya adalah sebesar 40,2%. Artinya efektivitas kerja pegawai di Sekretraiat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja semata, yang secara empirik telah memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

**Pembahasan Secara Parsial Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap efeektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung cukup positif dan signifikan. Untuk lebih jelasnya pengaruh masing-masing parameter dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. **Parameter Kehadiran dalam Bekerja**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa parameter kehadiran dalam bekerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.166 atau 16.6%. Parameter kehadiran dalam bekerja yang terdiri dari indikator kehadiran masuk kerja, kehadiran mengikuti rapat dinas dan kehadiran memnuhi undangan sedangkan efektivitas kerja pegawai diwakili oleh aspek ketepatan kualitas, ketepatan kuantitas dan ketepatan waktu. Pengendalian diri pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas rutin menunjukkan tingkat kesungguhan kerja yang dibuktikan dengan kehadiran dalam bekerja. Kehadiran kerja yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan pegawai yang telah diatur dalam perundangan-undangan baik tertulis maupun tidak dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kehadiran masuk kerja bagi pegawai adalah wujud disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

Kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai maupun lembaga. Disiplin yang tinggi akan membuat pegawai bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja. Tingkat kehadiran dalam bekerja yang menjadi salah satu dasar pertimbangan pemberian tambahan penghasilan pegawai ini belum dapat dikatakan objektif, mengingat penilaian kehadiran masing-masing pegawai masih dilakukan secara manual atau berdasarkan daftar hadir yang ditandatangani oleh masing-masing pegawai ketika pegawai yang bersangkutan masuk ke tempat kerja. Kehadiran masuk kerja pegawai adalah wujud dari loyalitas terhadap lembaga dan pimpinan. Kehadiran masuk kerja merupakan cerminan disiplin diri bagi setiap pegawai. Tidak hanya itu, kehadirian masuk kerja bagi pegawai adalah bentuk pegawai dalam mengemban tugas negara, demikian pula yang terjadi di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

Kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan institusi yang telah baku dan menjadi komitmen pegawai. Dalam aspek kahadiran mengikuti rapat dinas pegawai akan memiliki hubungan yang sangat baik dalam penyamaan visi dan persepsi dalam menjalankan program kerja institusi. Pegawai yang masih jarang mengikuti rapat dinas dapat terlihat dari efektivitas kerja mereka, sebab akan terlihat ketika mereka berkomunikasi dalam paparan evaluasi program kerja. Karena pesan yang bervariasi dalam mengikuti rapat dinas akan memberikan manfaat bagi setiap pegawai.

Menurut Sekretaris Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung bahwa kesuksesan dalam disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung, tidak terlepas dari peran indikator kehadiran masuk kerja, kehadiran dalam mengikuti rapat dinas dan kehadiran dalam memnuhi undangan yang dinilai memiliki keutamaan dalam membangun efektivitas kerja pegawai. Secara organisasi diperlukan disiplin kerja, dalam memilih mendahulukan kepentingan dan meninggalkan hal tidak perlu, sesering apapun yang diharuskan memilih, maka tetap menjatuhkan pilihan yang sama tanpa kecuali.Inti disiplin kerja, di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung, telah menyiratkan ketegasan dalan memilih prioritas, maka inti menyiratkan konsistensi sehingga akan membentuk kekuatan batin pada diri seseorang yang akan melembaga.

1. **Kesadaran dalam Bekerja**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa parameter kesadaran dalam bekerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0.127 atau 12.7%. Parameter kesadaran dalam bekerja ini terdiri dari indikator bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang, bekerja secara jujur, melaksanakan epkerjaan secara akurat, menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan prestasi kerja, menghormati setiap pegawai dalam bekerja, mengembangkan potensi, bertindak secara tegas dan adil serta memperhatikan dan menyelesaikan laporan kerja sedangkan efektivitas kerja pegawai diwakili oleh aspek ketepatan kualitas, ketepatan kuantitas dan ketepatan waktu. Artinya adalah bahwa kesadaran dalam bekerja cukup memberikan pengaruh yang positif dan siginifikan serta menentukan terhadap efektivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

Hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa faktor kesadaran dalam bekerja yang merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Kesadaran dalam bekerja tentu saja harus diimbangi dengan rasa tanggung jawab, melalukannya secara jujur, akurat, sehingga akan terciptanya suasana kondusif. Pada aspek lain dapat peningkatan prestasi kerja, dalam hal pengembangan potensi, secara tegas dan adil yang tidak lupa memperhatikan dan menyelesaikan laporan kerja. Kesadaran dalam bekerja ketika menghadapi tantangan era global yang diwarnai oleh persaingan harus mempersiapkan dengan penuh tanggung jawab serta berkualifikasi untuk mengantisipasi segala perubahan yang akan terjadi. Setiap pegawai dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya menuntut perubahan perilaku pegawai baik dalam pelayanan kepada msayarakat maupun dan untuk menghadapi tuntutan masyarakat tersebut maka manajemsecara institusi secara profesional.

Faktor kesadaran dalam bekerja akan berdampak positif terhadap rasa bertanggung jawab, berkerja dengan jujur, akurat, terciptanya suasana kondusif, adanya peningkatan dalam prestasi kerja, pengembangan potensi, tegas dan adil, serta memperhatikan dan menyelesaikan laporan kerja yang akan ditorehkan dengan hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan pelayanan, baik dari sisi manajemen maupun pihak yang dilayani. Kesadaran dalam berkerja bagi pegawai membawa dampak positif terhadap organisasi dan akan menjadi sumber kesungguhan dan disiplin pegawai dalam membangun kinerja pegawai, pada akhirnya dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan baik dalam perwujudan standar pelaksanaan (*performance’s standard*) maupun standar operasional (*operational’s standard*). Disiplin dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan terdiri atas dua bentuk disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Kedua bentuk disiplin itu, menyatu dalam perwujudan kerja. Ada disiplin waktu tidak ada disiplin perbuatan, tidak akan ada hasilnya. Sebaliknya disiplin dalam perbuatan tetapi tidak disiplin dalam hal waktu akan mengecewakan. Karena kedua bentuk disiplin ini harus ditegakkan bersamaan.

Secara kelembagaan, pelayanan kepada publik yang didasari oleh kesadaran dalam bekerja pegawai sepenuhnya mengembangkan prinsip-prinsip kompetensi, yakni kemampuan aparat birokrasi untuk memenuhi dan mengetahui proses pelayanan yang dibutuhkan pengguna jasa. Pembedaan atas pada dasarnya afiliasi sosial kemasyarakatan yang sering dijumpai dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Namun demikian, komponen pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung pemberian layanan tetap saja ditemukan pembedaan dari aparat birokrasi ditingkat bawah, dimana kecenderungan terjadi, terlihat semakin tinggi status sosial ekonomi dan semakin dekat (kekerabatan) seorang pengguna jasa, maka aparat birokrasi semakin ramah dalam melayaninya.

Kesadaran dalam bekerja merupakan salah satu faktor akan mempengaruhi jalannya organisasi. Sebab itu, faktor kesadaran dalam bekerja melalui implementasi tanggung jawab, berkerja dengan jujur, akurat, terciptanya suasana kondusif, adanya peningkatan dalam prestasi kerja, pengembangan potensi, tegas dan adil, serta memperhatikan dan menyelesaikan laporan kerja, menunjukkan suatu keadaan jiwa pegawai sebagai abdi negara. Adanya kesadaran dalam bekerja dapat membawa seseorang kepada keikhlasan dan kesungguhan dalam menjalankan atau melaksanakan suatu kehendak. Dalam suatu organisasi kehendak tersebut tertuang dalam bentuk tugas, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengikat semua orang dalam organisasi. Suatu organisasi dibutuhkan tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan *job*-nya, bekerja secara jujur, bekerja secara akurat, menciptakan bekerja secara kondusif, adanya prestasi kerja, saling menghormati antar pegawai, mengembangan potensi, tegas dan adil serta memperhatikan dan menyelesaikan laporan kerja. Ini merupakan potensi dari sumber daya manusia yang sadar akan dirinya sendiri, baik itu sadar akan kemampuannya dan sadar akan kekurangannya.

Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung, menyadari akan pentingnya kesadaran dalam bekerja yang ditopang oleh tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan *job*-nya, bekerja secara jujur, bekerja secara akurat, menciptakan bekerja secara kondusif, adanya prestasi kerja, saling menghormati antar pegawai, mengembangan potensi, tegas dan adil serta memperhatikan dan menyelesaikan laporan kerja, sebagai manifestasi kontek sosial, mana setiap pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung bisa memahami dan mengimplementasikannya dalam lingkup kerja. Sebab itu, memiliki kesadaran dalam bekerja adalah memahami emosi dan *mood* yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai diri sendiri, dan sadar mengenai pikiran, perasaan dan evaluasi diri yang ada dalam diri sendiri.

Selain itu kesadaran dalam bekerja berarti menetapkan tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Orang-orang yang memiliki kesadaran yang kuat adalah orang-orang yang realistis, dia tidak terlalu mengkritik ataupun penuh harapan yang naif terhadap dirinya sendiri. Mereka jujur tentang dirinya sendiri kepada dirinya sendiri, bahkan bisa menertawakan kekurangan mereka sendiri. Kesadaran dalam bekerja merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu merupakan kemampuan untuk memantau perasaan diri sendiri dari waktu ke waktu. Dengan demikian, kesadaran memungkinkan untuk berhubungan dengan emosi, pikiran dan tindakan.

1. **Kepatuhan pada Peraturan**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa parameter kepatuhan pada peraturan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.305 atau 30.5%. Parameter kepatuhan pada peraturan ini terdiri dari indikator mentaati dan melaksanakan perintah atasan, mentaati jam kerja, memperhatikan dan melaksanakan peraturan kerja, menghindari tindakan yang merugikan organisasi serta menjaga nama baik dan kehormatan organisasi sedangkan efektivitas kerja pegawai diwakili oleh aspek ketepatan kualitas, ketepatan kuantitas dan ketepatan waktu. Artinya kepatuhan pada peraturan sangat dominan dan menentukan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

Hal ini berarti bahwa para pegawai sebagian besar dapat memahami kepatuhan pada peraturan dari disiplin kerja dengan tetap memegang peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan pegawai, dan menjadi tugas dan tantangan berat bagi institusi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan merubah pola pikir dan perilaku birokrasi para pegawai, seperti mentaati dan melaksanakan perintah, mentaati jam kerja, memperhatikan dan melaksanakan setiap peraturan, tidak merugikan organisasi dan menjaga nama baik dan kehormatan organisasi oleh seluruh jajaran pegawai. Kepatuhan pada peraturan dalam organisasi mutlak keberadaannya agar organisasi dan pekerjaan dapat berjalan teratur dan terarah. Untuk itu penting diperhatikan tentang kewenangan membuat peraturan dalam organisasi. Kewenangan mempunyai kaitan dengan keabsahan dan kekuatan hukum atas peraturan, karena dalam peraturan senantiasa ada sanksi terhadap pelanggaran. Kewenangan dalam pembuatan peraturan terletak pada manajemen birokrasi pada segala tingkat sesuai dengan bidang tugasnya.

Mentaati peraturan tata tertib dan melaksanakan perintah atasan harus dilaksanakan pegawai sudah dipahami dan disetujui sebagian besar para pegawai dilingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung dan untuk menjaga kondisi demikian peran serta manajemen dan pemimpin senantiasa terlibat di dalamnya melalui pengarahan-pengarahan ringan yang bijak serta dibarengi dengan contoh-contoh aktualisasi yang sederhana dan sangat realitas namun berdampak kuat bagi pegawai dengan isi materi pengarahan seputar kriteria ketaatan dan indikatornya. Potensi yang dimilikinya banyak memainkan peranan dalam suatu pencapaian tujuan organisasi. Namun dari sudut pandang lain menyadari bahwa pegawai sebagai manusia biasa yang tidak lepas dari kekhilafan dengan segala keunikannya yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam hal kepentingan, kebutuhan, keinginan dan beberapa perbedaan lainnya dalam konteks mentaati dan melaksanakan perintah, mentaati jam kerja, memperhatikan dan melaksanakan setiap peraturan, tidak merugikan organisasi dan menjaga nama baik dan kehormatan organisasi oleh seluruh jajaran pegawai.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2001 tentang Otonomi Daerah ditindaklanjuti dengan adanya perubahan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Otonomi Daerah dikatakan bahwa aparat pemerintah adalah merupakan titik sentral dalam pelaksanaan pembangunan, karena di dalamnya melekat tugas dan tanggung jawab sebagai penyelenggaraan pemerintah sekaligus penyelenggaraan pembangunan, dan sudah menjadi tekad pemerintah untuk senantiasa melakukan upaya penyempurnaan dan penertiban terhadap aparatur yang bersih dan jujur berwibawa dalam melaksanakan tugas. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut di atas yaitu bermuara pada peraturan dan ketertiban dan kepastian hukum yang berintikan keadilan dan kebenaran serta bermanifestasi dalam kehidupan yang berisi kesetiakawanan sosial dan disiplin nasional yang tinggi. Untuk membina pegawai yang demikian itu, diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien, apabila ditunjangan dengan disiplin yang tinggi dan memungkinkan pula terwujudnya aparat pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Kepatuhan sebagai satu prinsip yang memiliki nilai dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus tetap konsistensi dalam menunjang program pemerintah. Hal ini berarti sebagian pegawai harus bersikap dan berperilaku secara konsisten dalam melaksanakan tugasnnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Perwujudan kepatuhan pegawai selayaknya dapat berupa aktivitas perkantoran yang senantiasa disesuaikan dengan indikator-indikator dari faktor-faktor efektivitas kerja pegawai, yang tentunya memiliki keterkaitan dengan ketepatan dan ketelitian serta kualitas kerja yang ada di lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang teradapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan kerja pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan. Bentuk dan wujud pemberian sanksi bagi pelanggar pegawai telah berjalan baik. Sanksi memberikan peranan penting dalam memelihara disiplin kerja pegawai. Sanksi yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap serta perilaku pegawai yang indisipliner akan berkurang. Berat ringannya sanksi yang akan diterapkan akan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan kerja pegawai. Sanksi harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi itu jangan terlalu ringan atau terlalu berat, supaya sanksi itu dapat mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan pegawai itu.

Sanksi dapat dilaksanakan selama tumbulnya tanggapan yang perlu dihukum, segera setelah tanggapan yang perlu digukum, atau beberapa waktu kemudian dari tanggapan itu. Hasil analisis menunjukkan bagwa keefektifan sanksi meningkat jika tindakan yang tidak disukai itu dilakukan segera setelah timbulnya tanggapan yang perlu dihukum tersebut. Sanksi mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai itu relatif kuat. Maksud dari syarat ini ialah bahwa agar efektif, sanksi harus mendapat perhatian segera dari orang yang sedang sanksi. Sanksi berintensitas tinggi atau sanksi keras dapat menimbulkan rasa takut tertentu di tempat kerja yang mencegah tindakan non-rutin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kedudukan hukum seorang pegawai telah diatur dalam perundang–undangan kepegawaian dan menjadi pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan-larangannya serta cara memperoleh hak-haknya.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berangkat dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dijelaskan secara komprehensif pada Bab IV, maka peneliti kemudian dapat menarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara simultan telah memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung. Hal ini mengandung makna bahwa disiplin kerja yang selama ini dilaksanakan oleh pemimpin, secara empirik memberikan pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa rendahnya efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung, tidak hanya ditentukan oleh disiplin kerja semata, tetapi juga ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti tetapi dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, yang dalam statistik disebut epsilon.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dengan parameter yang ada pengaruhnya cukup dominan terhadap efektivitas kerja pegawai. Adapun parameter dari disiplin kerja yang memberikan pengaruh paling besar sampai terkecil terhadap efektivitas kerja pegawai adalah parameter kepatuhan pada peraturan, kehadiran dalam bekerja dan parameter kesadaran dalam bekerja.

b. Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti dapat mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

Secara Akademik

Untuk pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya terkait dengan disiplin kerja dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, disarankan agar kepada peneliti lain untuk menguji kembali hasil penelitian ini serta untuk dapat mengembangkan konsep-konsep yang berhubungan dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Secara Praktis

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka secara praktis peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berhubung disiplin kerja sangat dominan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung, maka disarankan kepada pimpinan agar disiplin kerja ini dijadikan prioritas utama untuk dilaksanakan agar efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung dapat tercapai secara efektif
2. Parameter kesadaran dalam bekerja dari disiplin kerja pengaruhnya paling kecil terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung, maka disarankan kepada pimpinan untuk ditingkatkan pelaksaannya dengan melakukan langkah-langkah yang nyata terhadap pegawai, misalnya dengan pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, bekerja secara jujur, meningkatkan prestasi kerja, memperhatikan dan menyelesaikan laporan kerja.

Secara Kebijakan

Saran kebijakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung,, adalah disarankan untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil secara tegas dan konsisten, yang telah mengatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil.

7. DAFTAR PUSTAKA

Atmosudirdjo, Prayudi. 1999. *Manajemen Pemerintahan.* Jakarta : Erlangga

Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta

Dunn, William N. 1999. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik.* Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Davis, Keith. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga

Etzioni, Amitai. 1985. *Organisasi-Organisasi Modern*, (Penerjemah Suryatim), Jakarta : UI Press.

Fathoni, Abdurachmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Gibson, James L. John M. Ivancevich. James H. Donnely. [1994*. Organisasi*](http://1994.Organisa.si) *dan Manajemen, Prilaku Struktur dan proses*, Terjemahan Joerban Wahid. Jakarta : Ghalia.

Gomes, Cardoso. 1995. *Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga.

Handayaningrat. Soewarno. 1996. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen.* Jakarta : Balai Pustaka.

Harits, Benyamin. 2004. *Paradigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator* Publik. Bandung : Lemlit UNPAS Press.

Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Jakarta : Erlangga

Hoogerwerf, 1983. *Ilmu Pemerintahan*, Terjemahan R. L. L. Tobing, Jakarta : Erlangga.

Islamy, M. Irfan. 2002. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara.

Jenkins, W.I. 1978. *Policy Analysis*, Oxford : Martin Robertson.

LAN-RI, 1997. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jilid I dan II, Jakarta : Gunung Agung.

Moon, Philip. 1993. *Penilaian Karyawan* (Terjemahan), Jakarta : Pustaka Binaman.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Performance Improvement Planning. Suatu Pendekatan Perencanaan Peningkaran Kinerja (prestasi Kerja),* Jakarta: Gunung Agung.

Mustopadidjaja, 1998. *Perkembangan dan Penerapan StudiKebijaksanaan Dilihat Dalam Kaitan Disiplin dan Sistem Administrasi Dalam Manajemen,* Jakarta : LAN RI.

Nigro, Felix A. and Nigro, Lloyd G. 1977. *Modern Public Administration*. California : Harper and Row.

Pfiffner, John Mc Donald. Presthus, Robert Vance. 1975. *Principles of Public Administration*. California : Ronald Press.

Putra, Fadillah. 2001. *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik. Perubahan Dan* [*Inovasi*](http://Inova.si) *Kebijakan Publik Dan Ruang Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik,* Surabaya: Pustaka Pelajar

Rasul, Syahrudin. 2000. *Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Terhadap Instansi Pemerintah*. Jakarta : LAN-RI.

Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasi*. Edisi 3. Cetakan Pertama AM Bahasa : Jusuf Udaya, Lic, Ec, Jakarta: Arcan.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2001. *Prilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi ke delapan alih bahasa Hadiana dan Benyamin Molan. Jakarta PT. Bumi Aksara.

Sadler, Philip. 1994. *Mendesain Organisasi*. Penerjemah. Fauzi Bustami, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.

Saydam,Gozali.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Djambatan

Schermerhorn, John R. 1991. *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley & Sons. Inc.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.* Jakarta : PT. Gunung Agung.

Sentono, Suyadi Prawiro. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

Sudjana. 1989. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Tarsito.

Steers, Richard. 2000. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan Magdalena Jamin). Jakarta : Erlangga.

Stoner, James A. F. Freman R. Edward. Gilbert JR. 1996. *Manajemen*. Alih Bahasa : Alexander Sindoro. Penyunting Bambang Sayaka. Jakarta: PT Prenhallindo.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 1996 *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Suatu Tinjauan dari Aspek Ergronomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung. Mandar Maju.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 1985. *Filsafat Administrasi.* Jakarta : Gunung Agung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Insani.* Jakarta : Gunung Agung.

Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta: STIE YKPN

Soedjadi, F.X. 1989. *Analisis Manajemen Modern Kerangka Berpikir dan Beberapa Aplikasinya*.Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.

Soehartono, Irawan. 1995. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sutisnawidjadja, Tjahyo. 1999. *Riset dan Praktek Penelitian Administrasi*. Edisi 2: Lemlit Unpass Press.

Singarimbun, Mas rei, effendi S 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3SS

Sitepu, Nirwana, 1995. *Statistikka*. Bandung: F MIPA. Unpad.

Sutarto. 1993. *Dasar - Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.

Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi* *(Konsep, Teori dan Dimersi)*, Bandung: Sinar Baru Albesindo.

Sugandha, Dann. 1996. *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi*. Jakarta : Intermedia.

Suradinata, Ermaya, 2002. *Pembaharuan Birokrasi dan Kebijakan Publik,* Peradaban.

Tjokroamidjojo, Bintoro. 1994. *Perencanaan Pembangunan*. Jakarta : Gunung Agung.

Udoji, Chief J.O, 1981. *The African Public Servant As a Public Policy in Africa*. Addis Abeba : African Association for Public Administration and Management.

Wasistiono Sadu. 2001. *Evaluasi Pelaksanaan Otonomi Daerah di Jawa Barat*, Bandung: STPDN.

Wahab, Solichin Abdul. 2002. *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Kelmplementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara. BPFE.

Winardi. 2000. *Manajemen*. Bandung : Citra Aditya Bakti.

Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Yogyakarta : MedPress.

White. Jay. D. 1968. *Research in Public Administration*. Universitas Michigan Sage Publications.

**Dokumen :**

Deden, 2009. Pengaruh Displin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Air Citarum Propinsi Jawa Barat Bandung : Program Magister Ilmu Administrasi Pasca UNPAS.

Suherman, 2009. 2013. Analisis Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung. Bandung : Program Magister Ilmu Administrasi Pasca UNPAS.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.