

**PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BIDANG KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN DINAS TATA
RUANG PERMUKIMAN DAN KEBERSIHAN
KABUPATEN SUBANG**

Soleh Suryadi

ABSTRACT

This research relied on a main problem that is Performance Low-Civil servant anticipated because of not yet run of dimension of Officer Discipline in an optimal fashion. This matter anticipated because of not yet run of dimension of Officer Discipline at Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang. Approach in this research about Discipline of Officer and Officer Performance seen from Public Administration context by using dimension of Officer Discipline. Research Method used method of survey explanatory. This method used to explain the social phenomenon which in this case used to explain the phenomenon social which in this case used to check the influence of Officer Discipline (independent variable) what symbol by X to Officer Performance (dependent variable) what symbol with Y. This research use the quantitative analysis Method use Path Analysis what intended to know the besaran of influence of variable of Officer Discipline to Officer Performance at Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, either through simultan and also by parsial. Result of research indicate that by simultan, influence of Officer Discipline (X) to Officer Performance (Y) 0,767 or 76,7%. From third dimension of Officer Discipline giving dominant influence by parsial to Officer Performance that is Awareness dimension In Working (X2) have an effect on by significant to Officer Performance (Y) equal to 36,3%. As for other dissimilar variable influence (ε) to Officer Performance (Y) equal to 0,233 or 23,3 %. While by parsial, Influence of Officer Discipline (X) consisted of three dimension of Officer Discipline covering: Attendance dimension (X1) have an effect on by significant to Officer Performance (Y) equal to 25,1%, Awareness dimension In Working (X2) have an effect on by signifikan to Officer Performance (Y) equal to 36,3% and Compliance dimension Regulation (X3) have an effect on by signifikan to Officer Performance (Y) equal to 15,3%.

Key words: Performance, Civil Servant, Discipline.

PENDAHULUAN

Wujud otonomi daerah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah yang ditindaklanjuti dengan perubahan melalui UU No. 8 tahun 2005 tentang Pemerintahan Daerah adalah memberikan kewenang-

an yang luas, nyata dan bertanggung-jawab kepada daerah secara proporsional dalam bentuk pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah.

Kewenangan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan otonominya sesuai

dengan peraturan perundangan yaitu menggali potensi daerah serta mengelola sumber-sumber pendapatan daerah sendiri secara leluasa tetapi dalam batas peraturan yang berlaku. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan.

Menurut Dwiyanto (2003:36) mengemukakan bahwa "banyak daerah yang mengakui kemampuan sumber daya manusia aparaturnya harus ditingkatkan, pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat". Upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan disiplin pegawai yang tinggi, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi birokrasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara

lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang harus dilaksanakan dewasa ini.

Peningkatan kinerja menjadi faktor penting karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Peningkatan disiplin kerja pegawai diharapkan visi, misi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Faktor disiplin menurut Simamora (2006 : 610) dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menyatakan bahwa : "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi". Dengan kata lain adanya peningkatan disiplin pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi tersebut seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuai sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah, terlalu sering manajer tidak

mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa yang disebut kinerja (prestasi kerja) adalah "Hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Awal pembentukan Kabupaten Subang telah mengalami perubahan pada struktur organisasinya, pada Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang telah mengalami perubahan baik secara struktur maupun personilnya. Peranan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, bertanggungjawab terhadap pengelolaan dan optimalisasi tata ruang, permukiman, perumahan, pertamanan, persampahan dan kebersihan. Secara fungsional bidang kebersihan dan pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang bertanggungjawab atas kebersihan mulai dari

pertamanan sampai persampahan di Kabupaten Subang.

Pada kenyataannya pada dinas ini mengalami hambatan dalam kinerja karena ada beberapa persoalan dalam hal disiplin pegawainya. Adapun alasan pemilihan lokasi di Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, karena adanya permasalahan dalam kinerja pegawai yang masih rendah.

Meningkatnya kinerja pegawai pada dasarnya lebih ditentukan oleh seorang pimpinan yang menerapkan disiplin tinggi kepada pegawai dalam sebuah organisasi, sehingga sangatlah wajar apabila hasil kerja yang dicapai para pegawai optimal. Kinerja pegawai yang dimaksud berkaitan dengan kemajuan hasil kerja, agar pegawai mampu menunjukkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan target pekerjaan dan sasaran organisasi yang ditentukan. Kinerja pegawai juga dimaksudkan agar pegawai bertindak lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil peninjauan awal pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, kinerja pegawai rendah, hal tersebut ditunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya: pengawas pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang dalam memberikan laporan pengawasan terhadap mobil operasional persampahan tidak sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, pengawasan yang seharusnya

dilakukan 2 (dua) kali sehari, kenyataannya hanya dilakukan sekali sehari.

2. Kehandalan pegawai rendah. Hal ini ditandai pemungut retribusi di bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang tidak teratur dalam hal pembuatan laporan hasil pungutan retribusi terhadap objek-objek pungutan, laporan yang seharusnya dibuat seminggu sekali, kenyataannya laporan dibuat 2 (dua) minggu sekali.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka pernyataan masalah penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang rendah. Bertolak dari rumusan masalah dapat diidentifikasi masalah dengan beberapa pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh disiplin pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang?
2. Berapa besar pengaruh disiplin pegawai melalui dimensi-dimensi kehadiran, kesadaran dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis besarnya pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan

dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

2. Mengembangkan dimensi-dimensi di-siplin pegawai dan faktor-faktor kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.
3. Menerapkan konsep secara teoritis tentang disiplin pegawai dalam memecahkan masalah kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan akademik, hasil penelitian ini menambah khasanah keilmuan dan memperkaya kepustakaan dalam bidang ilmu Administrasi Publik khususnya mengenai disiplin pegawai dan kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai dan kinerja pegawai bagi Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Hasibuan (2000: 190) menyatakan bahwa "pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu". Pernyataan tersebut berarti pegawai berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya, menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik.

Jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap publik. Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (1994: 116) yang berpendapat bahwa:

"Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya".

Uraian di atas diasumsikan bahwa peranan disiplin berperan penting untuk mendapatkan hasil prestasi kerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Selanjutnya menurut Ig. Wursanto (1989: 108) "disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang

menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan". Pengertian tersebut diasumsikan bahwa pegawai akan melakukan pekerjaan sesuai aturan yang ada apabila pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.

Pendapat lain dikemukakan Sun Tzu dalam Triguno (2000: 50) menyatakan : "bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya". Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa visi, misi dan tujuan organisasi bisa tercapai dengan tingkat disiplin yang tinggi dari pegawainya, sehingga organisasi berjalan secara efektif.

Menurut Davis dan Newstrom terjemahan Agus Dharma (2000: 66), disiplin mempunyai 3 sifat yakni :

1. Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.
2. Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran yang tinggi.
3. Progesif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan.

Hal tersebut di atas merupakan tindakan-tindakan didalam upaya mencapai tujuan organisasi yaitu mencapai kualitas atau keberhasilan.

- Menurut Fathoni (2006:172) mengatakan bahwa "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Uraian tersebut mengandung arti bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan pegawai dalam mentaati

semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengertian lain yang dikemukakan Fathoni (2006:172) menyatakan bahwa :

Disiplin diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan (organisasi) dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lebih jauh Fathoni (2006:172) mengatakan bahwa: Dimensi keberhasilan pelaksanaan disiplin pegawai pada suatu organisasi terlihat dari kehadiran, tingkat kesadaran dalam bekerja dan tingkat kepatuhan kepada peraturan.

Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka salah satu faktor yang sangat menentukan adalah terciptanya disiplin kerja para pegawainya dengan asumsi bahwa dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Schermerhorn dalam Winardi (1979: 72), mengemukakan faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja adalah: "(1) kapasitas kerja (*individual attributes*), (2) kemauan yang dikerahkan (*work effort*), (3) dukungan organisasi (*organization support*)". Pengertian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perubahan dalam perilaku pegawai terhadap suatu pekerjaan hal ini mengarah pada harapan yang telah disepakati bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2000:75) berpendapat bahwa: "Kinerja (prestasi kerja)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau merupakan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Mangkunegara (2000: 75) menyatakan empat faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja yang meliputi:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting karena merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya, sekaligus menjadi landasan sampai sejauh mana manajemen sumber daya manusia menjalankan kegiatannya.

Faktor disiplin menurut Simamora (2006: 610) dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menyatakan bahwa : "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi". Dengan kata lain adanya

peningkatan disiplin pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi tersebut seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka berpikir di atas dapat digambarkan pada paradigma pemikiran penelitian di bawah ini:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang Disiplin Pegawai dan Kinerja Pegawai

Hipotesis

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin pegawai besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.
2. Disiplin pegawai diukur melalui melalui dimensi-dimensi kehadiran, kesadaran dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dilihat dari tingkatan penelitian, penelitian ini bersifat verifikasi karena melakukan pengujian hipotesis. Berdasarkan bentuknya ditempatkan pada penelitian kausalitas (pengaruh sebab akibat). Dimana hal tersebut ditujukan untuk menyelidiki pengaruh sebab akibat antara variabel disiplin pegawai dengan kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Studi kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku dan catatan-catatan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti maupun hanya sebagai penunjang.
- b. Studi lapangan, yaitu mengadakan pengamatan langsung kelapangan untuk mendapatkan data melalui:
 1. Observasi non partisipan, yaitu peneliti mengamati objek yang sedang diteliti guna memperoleh gambaran yang tepat mengenai masalah dan hambatan yang dihadapi dilakukan secara observasi.
 2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung pada Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang berdasarkan

pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya.

3. Angket, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang bersifat tertutup, dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan empiris. Teknik yang digunakan dalam penentuan responden yaitu sensus, artinya semua anggota populasi dijadikan responden. Adapun jumlah pegawai yang dijadikan responden sebanyak 40 responden.

Selanjutnya dibuat bobot nilai pertanyaan dalam bobot angket yang dikemukakan oleh Likert dalam Sugiono (1997:169), yaitu masing-masing jawaban responden diberikan nilai skor sebagai berikut:

Tabel 9
Bobot Nilai Pertanyaan

Kategori Jawaban	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	2	4

Sumber: Sugiono (1997:169)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten

Subang dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket. Angket yang peneliti sebar sebanyak 40 eksemplar untuk 40 orang responden dengan jumlah item pernyataan sebanyak 25 item.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel disiplin pegawai sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel disiplin pegawai yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan angket memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif tersebut diberi skor dari 5 sampai 1 untuk pernyataan yang positif.

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrumen sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauh mana instrumen yang digunakan telah sah untuk mengukur variabel dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen penelitian. Sebelum melakukan analisis data secara komprehensif, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian yaitu melalui pengujian validasi dan reliabilitas terhadap instrument penelitian.

1. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pembahasan Secara Simultan Analisis Pengaruh Disiplin pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa variabel disiplin pegawai secara konseptual terbangun dari 3 (tiga) dimensi yaitu dimensi kehadiran, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan. Berdasarkan hasil uji statistik, ketiga dimensi tersebut telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang. Selanjutnya, sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, maka pada bagian ini peneliti akan memberikan analisis secara simultan terhadap fokus penelitian.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa variabel disiplin pegawai secara empiris telah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang sebesar 76.7%. Hasil hitung tersebut juga mengandung arti bahwa bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Besarnya Pengaruh Disiplin pegawai terhadap Kinerja

Pegawai Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang" ditentukan oleh dimensi kehadiran, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan dapat diterima.

Hasil penelitian terungkap bahwa disiplin pegawai di Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang secara umum telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin pegawai ini, sesungguhnya merupakan konsekuensi dari sebuah organisasi dalam melaksanakan atau mewujudkan tujuannya. Tujuan sebuah organisasi biasanya tersirat dan tersurat dalam misi dan visi organisasi yang kemudian diterjemahkan dalam program kerja organisasi.

Disiplin pegawai di Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, antara lain digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu cara meningkatkan disiplin pegawai yaitu dengan cara membuat rancangan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan manusia, seperti membuat pekerjaan lebih berarti, lebih menarik dan lebih memberikan tantangan (caranya dengan merancang pekerjaan yang melibatkan banyak variasi dalam hal isinya yang menuntut keahlian yang tinggi, memberikan otonomi dan tanggung jawab lebih besar pegawai untuk membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pekerjaan sendiri). Memberikan tambahan tugas pada pegawai agar pekerjaan lebih bervariasi tanpa menuntut kemampuan yang lebih tinggi. Memasukkan tujuan kerja, *feed back*, insentif ke dalam pekerjaan (apabila pegawai merasa pekerjaannya bervariasi, mempunyai otonomi luas, ada identitas tugas, ada *feed back* hasil kerja dan membentuk suatu persahabatan, pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi).

Disiplin pegawai dan kinerja pegawai merupakan satu pola terpadu dalam menjalankan tujuan organisasi, terlebih dalam organisasi publik. Disiplin pegawai adalah syarat utama dalam peningkatan kinerja sehingga akan mencerminkan profesional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja sesuai profesinya. Dengan adanya disiplin pegawai,

seseorang akan terus mengalami kemajuan dalam bidang yang sedang dijalani, secara sadar maupun tidak sadar jika pegawai menjaga disiplin pegawai maka akan terus melakukan yang terbaik sehingga pada saatnya akan menjadi seorang yang profesional. Untuk menjadi profesional memang membutuhkan waktu lama tetapi waktu bukan satu alasan atau faktor penghambat, bagaimanapun pegawai akan melewati waktu tersebut seperti halnya usia.

Hasil wawancara dengan kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang dimana secara umum belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Penguatan atas temuan tersebut dapat dideteksi dari kualitas kerja dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kecuali itu, hasil jawaban angket memperlihatkan secara kualitas, pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh para pegawai diakui belum sepenuhnya optimal, sehingga berimplikasi pada kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Peneliti dapat mengemukakan bahwa variabel disiplin pegawai, baik secara teoritik maupun empirik telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

b. Variabel Lain Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di luar Variabel Disiplin Pegawai

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran bahwa variabel Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang ternyata tidak hanya di pengaruhi oleh variabel Disiplin Pegawai, akan tetapi ada faktor lain yang juga ikut mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai, besarnya epsilon adalah 23.3%.

c. Pembahasan Secara Parsial Analisis Pengaruh Disiplin pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

Sesuai dengan fokus penelitian yang mengambil disiplin pegawai sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka berdasarkan temuan-temuan analisis kuantitatif (hasil perhitungan statistik), peneliti kemudian dapat menjelaskan analisis penelitian secara kuantitatif dari dimensi variabel disiplin pegawai. Hasil analisis ini didasarkan pada hasil perhitungan statistik, hasil wawancara serta data-data sekunder yang secara operasional ikut memberikan penajaman analisis. Adapun hasil analisis yang dimaksud sebagaimana dijelaskan berikut ini:

d. Dimensi Kehadiran (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa berdasarkan hasil perhitungan analisis statistik diperoleh hasil sebesar 25.1%. Hal ini mengandung makna bahwa dimensi kehadiran secara empirik, telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang. Hasil uji statistik tersebut juga mengandung arti bahwa secara kuantitatif bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Besarnya Pengaruh Disiplin pegawai diukur melalui dimensi Kehadiran terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang" dapat diterima.

Hal temuan dilapangan menggambarkan bahwa dimensi kehadiran dalam pelaksanaan disiplin pegawai, peranan Kepala Bidang sangat besar dan menentukan. Kelemahan pelaksanaan disiplin pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang adalah lemahnya pengawasan Kepala Bidang terhadap pembinaan

disiplin pegawai, padahal disiplin pegawai memegang peranan penting bagi kelangsungan kerja organisasi. Dengan disiplin pegawai yang tinggi dari pegawai akan berdampak positif terhadap tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja yang berarti kinerja pegawai akan tercapai pula.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, diperoleh keterangan bahwa kehadiran dalam konteks disiplin pegawai memegang peranan penting bagi kelangsungan kerja organisasi. Oleh karena itu, ketika kehadiran dalam konteks disiplin pegawai akan dilakukan, pimpinan telah memiliki gambaran yang komprehensif dalam hal pengawasan terhadap pembinaan disiplin pegawai, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi adanya pegawai yang memiliki tingkatan kehadiran yang rendah. Hasil wawancara juga terungkap bahwa adanya ketidaksesuaian antara laporan Kepala Seksi dan mandor kepada Kepala Bidang, sehingga menimbulkan kecemburuan antara pegawai yang kehadirannya tinggi dengan pegawai yang kehadirannya rendah.

Uraian di atas tampaknya sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Soejono (1997:67) yang menyatakan bahwa "aspek-aspek disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat para pegawai datang tepat waktu,

tertib, teratur". Hal tersebut dapat diartikan bahwa dimensi kehadiran mempunyai peranan penting dalam konteks disiplin pegawai.

Hal ini juga menggambarkan bahwa dalam hal disiplin pegawai di lingkungan Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, dimensi kehadiran ini sesungguhnya pula menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai. Dengan demikian, kehadiran menjadi semakin penting untuk dilakukan dalam rangka mengantisipasi berbagai percepatan, perubahan dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Namun demikian, hasil temuan peneliti juga memperlihatkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai terkait dengan dimensi kehadiran ini, Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, tampaknya masih menghadapi sejumlah kendala yang cukup mengganggu, antara lain masih adanya sebagian pegawai yang memiliki tingkat kehadiran rendah.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat mengemukakan bahwa dimensi kehadiran dalam konteks disiplin pegawai baik secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata

Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

e. Pengaruh dimensi Kesadaran Dalam Bekerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

Hasil uji statistik menggambarkan bahwa dimensi kesadaran dalam bekerja secara kuantitatif telah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 36.3%. Hal ini mengandung arti bahwa secara empiris dimensi kesadaran dalam bekerja telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang. Hasil tersebut juga mengandung makna bahwa bentuk hubungan antar variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi "Besarnya Pengaruh Disiplin pegawai diukur melalui dimensi Kesadaran Dalam Bekerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang" dapat diterima.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa secara substansi kesadaran dalam bekerja kerja dalam konteks disiplin pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang telah

dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Hal ini di pandang penting karena kesadaran dalam bekerja seorang pegawai akan menentukan kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang diperoleh keterangan bahwa dimensi kesadaran dalam bekerja sangat melekat dengan kemampuan kerja seorang pegawai. Artinya, bahwa seorang pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, memiliki kecenderungan lebih mampu serta lebih terampil dalam menjalankan tugasnya. Dengan perkataan lain kemampuan dalam bekerja akan sangat membantu dalam memperlancar pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian mengungkap bahwa dalam konteks kesadaran dalam bekerja pegawai Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, penyebab terbanyak tindakan indisipliner yaitu kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku. Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat mengemukakan bahwa dimensi kesadaran dalam bekerja baik secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

f. Pengaruh dimensi Kepatuhan pada Peraturan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa dimensi kepatuhan pada peraturan secara empirik telah memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang sebesar 15.3%. Hal ini mengandung arti bahwa bentuk hubungan antara variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang berbunyi: "Besarnya Pengaruh Disiplin pegawai diukur melalui dimensi Kepatuhan pada Peraturan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang" **dapat diterima.**

Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepatuhan pada peraturan di Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang dipandang sebagai dimensi yang cukup penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dimengerti karena kepatuhan pada peraturan akan berpengaruh

terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas-nya. Oleh karena itu, dimensi kepatuhan pada peraturan dikategorikan sebagai salah satu persyaratan administratif, namun secara operasional diakui memberikan kontribusi penting dalam menunjang kinerja para pegawai.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang terungkap bahwa pentingnya kepatuhan pada peraturan dalam konteks disiplin pegawai Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut, kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kepatuhan pada peraturan di Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang secara kelembagaan dalam tingkat cukup, sedangkan secara teknis kepatuhan pada peraturan dilakukan sesuai peraturan yang berlaku antara lain Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peneliti juga menemukan sejumlah kendala yang dihadapi oleh Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang terkait dengan dimensi kepatuhan pada peraturan yaitu kurang sosialisasi terhadap peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat mengemukakan bahwa dimensi kepatuhan pada peraturan dalam konteks disiplin pegawai baik secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang yang telah dikemukakan pada deskripsi dan pembahasan, maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin pegawai secara empiris telah memberikan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan

Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang. Maknanya adalah bahwa disiplin pegawai sangat dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sehingga pelaksanaannya perlu mendapat prioritas utama dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang ternyata tidak dipengaruhi oleh variabel disiplin pegawai saja, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Secara parsial disiplin pegawai yang ditentukan oleh dimensi-dimensi kehadiran, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang meliputi dimensi kualitas, kuantitas, sikap dan kehandalan. Secara empiris dimensi kesadaran dalam bekerja merupakan dimensi yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dimensi kepatuhan pada peraturan merupakan dimensi yang paling kecil memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Kamal. 2005. *Administrasi Publik dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Anggraeni, Dewi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Utama Karya Wilayah Semarang*. Semarang: UNNES.
- Danim, Sudarwan. 1997. *Metode Penelitian untuk Ilmu-ilmu Perilaku*. cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 2000. *Human Behaviour at Work: Organizational Behavior (perilaku Organisasi)*. terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dwiyanto, Agus. 2003. *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PSKK, Universitas Gajah Mada.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gibson, Ivencevich, & Donnelly 1996. *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Guntur, Ietje S. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Handyaningrat, Soewarno. 1995. *Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.F. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Nicholas. 1988. *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan*. Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.
- Islamy, M. Irfan. 1994. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Kasim, M. 1994. *Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta: Erlangga.
- Kristiadi, J.R. 1994. *Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah*. Jakarta: Gramedia.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Laiterner, Alfred R. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Musanef. 1994. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mustopadidjaja, AR. 1998. *Studi Kebijaksanaan, perkembangan dan Penerapannya dalam Rangka Administrasi dan Manajemen Pembangunan*. Jakarta: FEUI.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : BPFE.
- Prijodarninto, Soegeng. 1993. *Disiplin kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.

- Siagian, Sondang P. 1994. Pengembangan Sumber Daya Insani. Jakarta: Gunung Agung.
- Silalahi. 1989. Sistem Administrasi Pemerintahan. Jakarta: Bina Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 1996. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- Sitepu, Nirwana K. 1994. Analisis Jalur, Unit Pelayanan Statistika. Bandung : FMIPA, Uripad.
- Sugiyono, 2001. Cetakan VIII, Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono, 1997. Metode Penelitian Administrasi Bandung : Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 1993. Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan. Bandung: Mandar Maju.
- Udoji, Chief J.O, 1981. *The African Public Servant As a Public Policy in Africa*, Addis Abeba : African Association For Public Administration and Management.
- Wahab, Abdul Solihin. 1997. Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implimentasi Kebijaksanaan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wasono, Ig. 1997. Etika, Komunikasi Kantor. Yogyakarta: Kanisius.
- Widodo, WS. 1980. Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: BPA, UGM.
- Winardi, 1979. Manajemen Personalial. Bandung : Sinar Baru.
- Dokumen :**
- Peraturan Daerah Kabupaten Subang No. 4 Tahun 2008 Tentang Pola Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Subang.
- Peraturan Daerah Kabupaten Subang No. 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Lingkungan Kabupaten Subang.
- Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Perubahan Melalui UU No. 8 Tahun 2005 Tentang Pemerintahan Daerah.

Prof. Dr. H. Soleh Suryadi, M.Si.
Guru Besar Administrasi Publik-FisipUnpas

