

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

##### **2.1.1. Hasil Penelitian Wahyuningrum (2008)**

Wahyuningrum (2008) melakukan penelitian mengenai hubungan kemampuan, kepuasan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Penelitian ini mengemukakan bahwa Manusia merupakan unsur yang penting dalam suatu organisasi/perusahaan.

Untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu faktor yang sangat penting peranannya dalam menentukan keberhasilan dan mencapai hasil yang maksimal adalah tenaga kerja. Faktor tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang mempunyai akal dan pikiran, oleh karena itu tidak mudah untuk mengkoordinasikannya. Maka kemampuan, kepuasan dan disiplin kerja serta kinerja merupakan peran yang sangat penting dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Wahyuningrum (2008) berusaha mengkaji hubungan kemampuan, kepuasan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan, salahsatunya melalui faktor-faktor yang mempengaruhi

disiplin kerja. Dalam disiplin kerja ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kepatuhan pada peraturan.

Kesimpulan dalam penelitiannya adalah bahwa disiplin kerja di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan termasuk dalam kategori baik, hal lain yang dapat dicapai karena didukung oleh faktor-faktor antara lain: adanya kesadaran diri dari masing-masing pegawai itu sendiri maka setiap berangkat ke kantor dan mulai mengerjakan pekerjaan sebagian besar pegawai selalu tepat waktu, namun ada juga pegawai yang datang ke kantor yang tidak sesuai dengan peraturan. Walaupun hal ini sudah diantisipasi dengan adanya presensi yang harus diisi oleh pegawai namun setiap pegawai yang melanggar tidak dapat diberi sanksi karena presensi yang digunakan kurang begitu canggih sehingga pegawai mudah melakukan pelanggaran, walaupun demikian presensi ini diedarkan sehari tiga kali yang juga dapat digunakan untuk memotivator pegawai agar lebih disiplin lagi sehingga tidak ada pelanggaran, dan juga sebagian besar pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan mempunyai kesadaran untuk berpakaian rapi dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh kantor tersebut, hal ini dikarenakan adanya tata cara/aturan yang menyatakan bahwa setiap pegawai yang tidak mematuhi aturan akan dikenakan sanksi untuk pelanggaran yang telah dilakukan berbentuk pengurangan bonus yang mereka terima, namun ada juga yang tidak memperhatikan pelanggaran karena kurang kuatnya bukti dari pelanggaran itu karena pada saat pegawai yang melanggar tidak langsung dikenakan sanksi.

Relevansi terhadap penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti adalah bahwa dalam disiplin pegawai perlu dilakukan ketegasan dalam penegakan aturan sehingga dengan demikian perlu dikaji lebih lanjut kembali sejauhmana disiplin pegawai yang ada pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

### **2.1.2. Hasil Penelitian Wahyudi (2006)**

Wahyudi (2006) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengendalian terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah propinsi Jawa Barat. Pendekatan yang digunakannya adalah teori pengendalian dan kinerja pegawai. Dimensi pengendalian yang digunakan meliputi prinsip tujuan, prinsip persesuaian, prinsip pertanggungjawaban, prinsip jenjang, prinsip rentang kendali, prinsip spesialisasi dan prinsip definisi. Dikemukakan bahwa pengendalian berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Wahyudi (2006) menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Biro Organisasi Sekretariat Daerah propinsi Jawa Barat ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel pengendalian semata tetapi ada faktor atau variabel lain yang ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut sebesar 13%. Dari hasil penelitian tersebut peneliti mempunyai suatu bahan pertimbangan, pendukung maupun pembanding dalam penelitian yang akan dilakukan dalam pokok bahasan kinerja pegawai. Relevansi penelitian tersebut terhadap penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti bahwa peneliti melihat sejauh mana kinerja pegawai-pegawai dilihat dari aspek manajemen, dengan

demikian peneliti dapat melihat sejauhmana peneliti dapat melihat kinerja pegawai dilihat dari segi manajemen yang lainnya yaitu pada segi disiplinnya.

Memperjelas relevansi penelitian terdahulu dengan rencana penelitian, dibuat tabel berikut ini:

Tabel 1  
Relevansi Penelitian Terdahulu dengan Rencana Penelitian

| No. | Nama Peneliti/<br>Judul  | Teori Penelitian<br>Terdahulu  | Teori yang<br>digunakan Peneliti  | Relevansi<br>Penelitian  |
|-----|--|--|---|--|
| 1.  | Wahyuningrum<br>(2008)<br><br>Hubungan<br>Kemampuan,<br>Kepuasan Dan<br>Disiplin Kerja<br>Dengan Kinerja<br>Pegawai Di<br>Kecamatan<br>Tanggunharjo<br>Kabupaten<br>Grobogan | Teori yang<br>digunakan tentang<br>disiplin kerja<br>menggunakan<br>pendapat Saydam<br>( 1996 : 284 ) yaitu<br>Tingkat ketepatan<br>waktu dan Tingkat<br>kepatuhan pada<br>peraturan | Teori disiplin<br>pegawai menurut<br>(Fathoni, 2006 :<br>172), yaitu<br>Kehadiran,<br>Kesadaran dalam<br>bekerja dan<br>Kepatuhan pada<br>peraturan | Sama-sama<br>menganalisis<br>tentang disiplin<br>pegawai dan<br>kinerja pegawai,<br>tetapi lokus yang<br>berbeda   |
| 2.  | Wahyudi (2006)<br><br>Pengaruh<br>Pengendalian<br>terhadap Kinerja<br>Pegawai pada Biro<br>Organisasi<br>Sekretariat Daerah<br>propinsi Jawa Barat                           | Teori kinerja yang<br>digunakan menurut<br>Wimardi (1979:72)<br>yaitu kapasitas<br>kerja, dan<br>dukungan<br>organisasi.   | Teori kinerja yang<br>digunakan menurut<br>Mangkunegara<br>(2000:75) yaitu<br>kualitas kerja,<br>kuantitas kerja,<br>kehandalan, sikap.             | Variabel terikat<br>sama tentang<br>kinerja, tetapi<br>variable bebasnya<br>berbeda<br>sebelumnya,<br>tentang<br>pengendalian,<br>sedangkan rencana<br>penelitian tentang<br>disiplin pegawai. |

Sumber: diolah peneliti, Maret 2013.

Relevansi kedua hasil penelitian tersebut dengan rencana penelitian adalah terutama dalam melihat pada aspek kelemahan dari peneliti tersebut yaitu tentang kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin mendalami hal tersebut melalui rencana penelitian.

### 2.1.3. Lingkup Administrasi Publik

Perkembangan ilmu administrasi (termasuk administrasi Negara) secara periodik menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam penekanan masalah sesuai dengan kemajuan masyarakat yang dibarengi paradigma berpikir.

Alamsyah (2005: 16) mengemukakan:

Secara garis besar administrasi publik (*public administration*) adalah kegiatan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan Negara (*government*) sesuai dengan aturan-aturan (*rules*) yang ditetapkan untuk kepentingan rakyat (*public*).

Selanjutnya Alamsyah (2005:46) menyatakan bahwa:

Administrasi publik diterjemahkan sebagai instrumen untuk mengorganisir berbagai komponen yang ada dalam sebuah organisasi yang secara fungsional terstruktur dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas spesialisasi merupakan karakteristik yang pertama bagi seorang administrator publik, yang bekerja dalam sebuah unit organisasi yang mempunyai tanggung jawab khusus sesuai dengan aturan-aturan dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Pendapat sama dikemukakan oleh Kasim (1994: 8) menyatakan bahwa:

Perkembangan administrasi publik di suatu negara banyak dipengaruhi oleh dinamika masyarakatnya, di mana keinginan masyarakat tersalur melalui sistem politik, sehingga administrasi publik dapat merasakan tantangan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat yang selalu berubah.

Uraian di atas menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan salah satu bagian dari ilmu administrasi yang erat kaitannya dengan proses politik, terutama kaitannya dengan perumusan berbagai kebijakan negara, sehingga administrasi publik itu sudah dikenal sesuai dengan keberadaan sistem politik di suatu negara. Oleh karena itu Kasim (1994: 8) menyatakan:

Administrasi publik sangatlah berpengaruh tidak hanya terhadap tingkat perumusan kebijakan, melainkan pula terhadap implementasi kebijakan, karena memang publik berfungsi untuk mencapai tujuan program yang telah ditentukan oleh para pembuat kebijakan politik.

Pemahaman di atas memperlihatkan bahwa administrasi publik berdampak pada tingkat perumusan kebijakan, juga pada implementasi kebijakan karena administrasi publik memiliki tujuan program yang ditentukan oleh para perumus kebijakan negara. Menurut Dimock dalam Suradinata (1993: 33) bahwa: *"The administration process is an integral part of political process of the nation"*. Dengan demikian proses administrasi sebagai proses politik merupakan bagian dari proses politik suatu bangsa. Hal ini bisa dipahami, karena berdasarkan perkembangan paradigma administrasi pada dasarnya administrasi publik itu berasal dari ilmu politik yang ditujukan agar proses kegiatan kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Konteks politik, administrasi publik sangat berperan dalam perumusan kebijakan negara. Hal ini dikemukakan oleh Henry Terjemahan Lontoh (1988: 33) yang menyebutkan bahwa: *"For the later of the twentieth century, the public bureaucracy has been the locus of public policy formulation and the major determinant of where this county is going"*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pada abad ke 20 (dua puluh), birokrasi publik telah menjadi bagian dari kebijakan publik dan faktor penentu bagi proses peradaban yang sedang maju.

Administrasi publik telah dipandang sebagai bagian yang sama pentingnya dengan fungsi pelaksanaan kebijakan negara (*public policy implementation*). Birokrasi pemerintah telah menjadi wadah perumusan kebijakan negara dan

penentu utama ke mana negara itu akan dituju. Pendapat tersebut di dukung oleh Gordon dalam Henry terjemahan Lontoh (1993: 21-22) yang menyatakan:

Birokrasi pemerintah semakin dituntut untuk menerapkan unsur-unsur efisiensi agar penggunaan sumber daya berlangsung secara optimal di sektor publik. Selain itu, dituntut adanya keahlian administratif sehingga dapat diwujudkan pemerintahan yang efisien atau dengan perkataan lain, pejabat dalam administrasi pemerintah dapat ditingkatkan menjadi lebih profesional.

Berdasarkan pendapat di atas, sebaiknya birokrasi pemerintah melakukan tindakan efisien dalam penggunaan perangkat lunak maupun perangkat keras dan juga menempatkan orang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Menurut Gordon dalam Henry terjemahan Lontoh (1993: 6) menyatakan bahwa ciri dari:

Administrasi publik tercermin dari definisi dan individu yang bertindak sesuai dengan peranan dan jabatan sehubungan dengan pelaksanaan peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif, eksekutif dan peradilan.

Pendapat tersebut secara implisit menganggap bahwa administrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik. Terminologi tentang kebijakan publik (*public policy*) itu sendiri menurut Wahab (1997: 2) bahwa:

Kebijakan publik menggunakan istilah yang berbeda-beda, karena memang ada yang menggunakan terminologi *public policy* dengan istilah kebijakan publik dan ada pula yang menggunakan istilah kebijaksanaan publik.

Mengacu pendapat di atas, tampaknya para ahli lebih banyak yang menggunakan istilah kebijakan publik. Istilah kebijakan mengarah kepada produk yang dikeluarkan oleh badan-badan publik yang bentuknya bisa berupa peraturan perundangan dan keputusan-keputusan, sedangkan kebijaksanaan lebih menitikberatkan kepada fleksibilitas sesuatu kebijakan. Adanya perbedaan

pengertian tersebut sebenarnya karena munculnya dua konteks istilah yang berbeda, baik dalam konteks Indonesia maupun dalam konteks Inggris, sehingga mengembangkan pengertian dan makna yang berbeda dipahaminya.

Makna yang berbeda antara istilah kebijakan publik dan kebijaksanaan publik, tetapi hakekat kedua istilah tersebut terkait dengan hasil rumusan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga kenegaraan sebagai hasil rumusan dari berbagai aspirasi yang diambil dari berbagai kelompok kepentingan di dalam masyarakat. Selanjutnya produk keputusan dimaksud dijadikan sebagai produk administrasi publik yang harus dijalankan oleh lembaga-lembaga negara sebagai kebijakan negara yang harus diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat secara menyeluruh.

Gordon dalam Kasim (1994: 12) menyatakan pemahaman mengenai peran administrasi publik sebagai berikut:

Administrasi publik mempunyai peranan yang lebih besar dan lebih banyak terlibat dalam perumusan kebijakan, implementasi dan evaluasi kebijakan. Hal tersebut telah mempengaruhi perkembangan ilmu administrasi publik yang ruang lingkungannya mulai mencakup analisis dan perumusan kebijakan (*policy analysis and formulation*), pelaksanaan dan pengendalian pelaksanaan (*policy implementation*) serta pengawasan melekat dan penilaian hasil kebijakan tersebut (*policy evaluation*).

Pemahaman di atas menjelaskan bahwa administrasi publik pada dasarnya tercermin dari tindakan individu sesuai dengan peranan dan jabatan yang diimplementasikan melalui peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga negara baik legislatif, eksekutif dan peradilan negara yang berlaku pada suatu negara yang mengeluarkan peraturan dan perundangan tersebut. Selanjutnya Suradinata (1993: 34) menyatakan bahwa:

Perkembangan lebih lanjut dari suatu administrasi publik sangat berkaitan erat dengan struktur birokrasi pemerintah (*the government's bureaucracy structure*) yaitu sebagai pengaturan organisasi dan konsep-konsep dalam ilmu politik. Bahkan sekarang, seiring dengan terjadinya fenomena baru berupa perubahan-perubahan peran birokrasi ke arah paradigma baru, memandang birokrasi sebagai organisasi pemerintahan yang tidak lagi semata-mata hanya melakukan tugas-tugas pemenuhan akan barang-barang publik (*public goods*) tetapi juga melakukan dorongan dan motivator bagi tumbuh kembangnya peran serta masyarakat.

Hakekatnya administrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik untuk dijadikan landasan dalam melakukan dan memberikan pelayanan pada masyarakat sebagai implementasi kebijakan publik. White dalam Handayani (1995: 2) menyatakan bahwa: "*Public administration consists of all those operations having for their purpose the fulfillment and enforcement of public policy*". Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik terdiri atas semua kegiatan negara dengan maksud untuk menunaikan dan melaksanakan kebijakan negara, tampak bahwa administrasi publik mencakup kegiatan negara untuk mencapai kebijakan negara secara keseluruhan.

Menurut Kristiadi (1994: 3) menyebutkan bahwa "Tujuan kenegaraan sebagaimana dimaksud adalah upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui penyediaan berbagai barang-barang publik (*public goods*) dan memberikan pelayanan publik (*public service*). Pendapat tersebut, tampak bahwa tujuan negara di arahkan pada kesejahteraan rakyat dengan menyediakan fasilitas dan pelayanan yang prima pada masyarakat. Siagian (1994: 8) memberikan pengertian "administrasi sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara".

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa pendekatan administrasi publik Indonesia berhubungan dengan peranan birokrasi pemerintah, baik pada tingkat pusat maupun tingkat daerah. Pengaruh perilaku aparatur dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan publik akan mewarnai budaya organisasi birokrasi yang pada gilirannya akan berpengaruh pada tingkat kinerja birokrasi dalam sistem administrasi publik secara keseluruhan.

Pendekatan administrasi publik sebagaimana diuraikan di atas, sangat berhubungan dengan aparatur pemerintah sebagai pembuat kebijakan publik. Hal ini dinyatakan oleh Wahab (1997: 41) yang menyebutkan bahwa:

Pembuat kebijakan publik adalah para pejabat-pejabat publik, termasuk para pegawai senior pemerintah (*public bureaucrats*) yang tugasnya tidak lain adalah untuk memikirkan dan memberikan pelayanan demi kebaikan umum (*public good*).

Pemahaman di atas, tampak bahwa pembuat kebijakan publik itu terdiri dari para pejabat publik yang bertugas menjadi pemikir guna memberikan pelayanan umum. Selanjutnya Wahab (1997: 48) yang mengutip dari Fisterbuch membagi kebijakan publik ke dalam lima unsur sebagai berikut:

1. Keamanan (*security*).
2. Hukum dan ketertiban umum (*law and order*).
3. Keadilan (*justice*).
4. Kebebasan (*liberty*).
5. Kesejahteraan (*welfare*).

Penyelenggaraan berbagai kegiatan di atas, pada dasarnya merupakan kegiatan administrasi publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pemerintah. Adanya kesejajaran fungsi antara politik dan administrasi dalam praktek kenegaraan, menjadikan politik mempunyai hubungan yang erat sekali dengan

administrasi telah membantah pendapat yang mendikotomikan antara politik dan administrasi sebagaimana dinyatakan Goodnow dalam Islamy (1994: 3) bahwa:

Pemerintah mempunyai dua fungsi yang berbeda (*two distinct functions of government*) yaitu fungsi politik dan fungsi administrasi. Fungsi politik ada kaitannya dengan pembuatan kebijakan atau perumusan pernyataan keinginan negara (*has to do with policies or expressions of the state will*), sedangkan fungsi administrasi adalah yang berkenaan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut (*has to do with the execution of the policies*).

Pendapat yang lain tidak sedikit yang menyatakan bahwa pada kenyataannya pakar administrasi menyetujui adanya dikotomi antara politik dan administrasi sebagaimana dikemukakan Goodnow. Karena pada dasarnya peranan birokrasi pemerintahan bukan saja melaksanakan kebijakan negara, tetapi juga berperan pula dalam merumuskan kebijakan. Peranan kembar yang dimainkan oleh birokrasi pemerintah tersebut memberikan gambaran tentang pentingnya administrasi publik dalam proses politik.

Konteks di atas, secara praktis menyatakan bahwa tugas birokrasi pemerintah Indonesia merupakan sebagian saja dari fungsi administrasi publik, karena lebih banyak sebagai pelaksana (*the execution or implementation*) atas kebijakan yang telah ditetapkan oleh badan-badan politik melalui mekanisme dan proses politik dalam sistem Demokrasi Pancasila yang telah dianut selama kurun waktu setengah abad. Dalam konteks perumusan kebijakan, maka peran administrasi publik sebagaimana dikemukakan Presthus dalam Kristiadi (1994: 24) bahwa: "*Public administration involves the implementation of public policy which has been determined by representative political bodies*". Pendapat

tersebut menyatakan bahwa administrasi publik menyangkut implementasi kebijakan publik yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.

Pernyataan Presthus di atas, mengindikasikan bahwa administrasi bukan sekedar melaksanakan kebijakan negara (*public policy*) melainkan juga terlibat dalam proses perumusan kebijakan negara dan penentuan tujuan serta cara-cara pencapaian tujuan negara tersebut. Dalam konteks ini, maka administrasi publik tidak hanya berkaitan dengan badan-badan eksekutif melainkan pula seluruh lembaga-lembaga negara dan gabungan antar lembaga tersebut satu sama lainnya. Dengan demikian, perumusan kebijakan negara (*public policy*) yang semula merupakan fungsi politik telah menjadi fungsi administrasi publik.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa administrasi publik yang dalam tingkat operasional dilakukan oleh birokrasi pemerintah memiliki peranan yang lebih besar karena banyak terlihat tidak hanya dalam tingkat implementasi kebijakan (*policy implementation*), tetapi terlibat pula dalam tingkat perumusan kebijakan (*policy formulation*) dan evaluasi kebijakan (*public policy evaluation*).

Peranan administrasi publik dalam proses politik menurut Islamy (1994: 9) "telah semakin dominan, yaitu terlibat dalam proses perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan negara". Dengan kata lain, administrasi publik tidak hanya memainkan peranan instrumental (*instrumental role*) saja melainkan juga aktif dalam peranan politik. Dengan demikian, perumusan kebijakan negara merupakan hal yang sangat penting dalam administrasi publik.

Menurut White dalam Silalahi (1989: 17) menyebutkan bahwa: "*Public administration consists of all those operations having for their purpose the fulfil*

*or enforcement of public policy*". Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik terdiri dari semua kegiatan untuk mencapai tujuan atau melaksanakan kebijakan. Administrasi publik mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, diantaranya melaksanakan kebijakan publik dengan penuh kesungguhan.

Pandangan yang sama dikemukakan oleh Piftner dan Presthus dalam Silalahi (1989: 18) yang menyebutkan bahwa: "*Public administration may be defined as the coordination of individuals and group efforts to carry out public policy*". Pendapat tersebut menyatakan bahwa administrasi publik kiranya dapat dirumuskan sebagai sarana koordinasi dari individu-individu dan kelompok dalam melaksanakan kebijakan negara. Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa hubungan antara kebijakan administrasi publik dan kebijakan negara yang pada unsurnya dapat dilihat dari fungsinya.

Menurut Silalahi (1989: 21) tingkat perumusan haluan negara meliputi:

1. Tingkat kelembagaannya sedangkan perumusan adalah mencanangkan dan menetapkan lembaga yang berperan sebagai perumusan kebijakan yang meliputi hal-hal sebagai berikut:
  - a. Mempunyai menentukan wewenang untuk menetapkan atau kebijakan yang harus diikuti oleh pemerintah;
  - b. Mempunyai wewenang untuk menyatakan kehendak publik dalam bentuk hukum;
  - c. Secara penuh memegang *political authority*.
2. Tingkat pelaksanaan haluan negara dalam pengertian administrasi negara mencakup tingkat pelaksanaan haluan negara dan sering disebut sebagai tingkat administrasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas sangatlah jelas bahwa terdapat hubungan antara kebijakan negara dengan administrasi publik dan keduanya berkaitan dengan politik, karena memang setiap kehendak politik masuk dalam kebijakan negara yang digariskan. Sedangkan di lain pihak, tingkat pelaksanaan

kebijakan, yaitu birokrasi sebagai bagian dari administrasi publik juga aspirasinya masuk ke dalam penyusunan kebijakan negara.

Saat ini, para ahli administrasi publik tidak hanya secara tradisional mengartikan "*public administration*", semata-mata hanya bersifat kelembagaan seperti halnya negara. Tetapi telah meluas dalam kriteria hubungan antara lembaga dalam arti negara dengan kepentingan publik (*public interest*). Dengan demikian dalam konsep demokrasi modern, menurut pemahaman Islamy (1994: 10) dikatakan sebagai berikut:

Kebijakan negara tidaklah hanya berisi cetusan pikiran atau pendapat para pejabat yang mewakili rakyat, tetapi opini publik (*public opinion*) juga mempunyai porsi yang sama besarnya untuk diisikan (tercermin) dalam kebijakan-kebijakan negara. Oleh karena itulah, maka kebijakan negara harus selalu berorientasi kepada kepentingan publik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, tampak bahwa politik administrasi publik dan perumusan kebijakan negara masing-masing memiliki peran sendiri, tetapi satu sama lain sangat erat berkaitan dengan masalah-masalah kenegaraan.

#### **2.1.4. Implementasi Kebijakan**

Implementasi menurut Grindle dalam Mustopadidjaja (1998: 9) menyatakan tentang implementasi adalah sebagai "*a general process of administrative action that can be investigate at spesific program level*". Implementasi dapat dikatakan sebagai "*general process*" atau proses yang dilaksanakan atau diterapkan untuk mencapai suatu tujuan, dengan kata lain bahwa implementasi kebijakan berada diantara perumusan kebijakan dengan evaluasi kebijakan dalam proses kebijakan.

Dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut Van Horn dan Van Meter dalam Wahab (1997: 51) mengemukakan “*Those action by public or private, individuals (groups) that are directed at the achievement of objective set path in prior policy decisions*”. Maksudnya pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diperbuat oleh pribadi-pribadi atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai tindak lanjut kegiatan termaksud Mustopadidjaja (1998: 10) mengemukakan bahwa:

Proses implementasi program kebijakan ialah rangkaian kegiatan tindak lanjut (setelah sebuah program atau kebijakan ditetapkan), yang terdiri dari pengambilan keputusan, langkah-langkah yang strategis maupun operasional yang ditempuh guna mewujudkan suatu program atau kebijakan menjadi kenyataan, guna mencapai sasaran dan program (kebijakan) yang ditetapkan semula.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa implementasi merupakan tahapan paling kritis yang menentukan efektif tidaknya suatu kebijakan. Selanjutnya Udoji (1981: 32) dengan tegas mengatakan: “*The execution of policies is as important if not more important than policy making. Policies will remain dreams or blue prints file jackets unless they are implemented*”. Pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pada pembuat kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya merupakan impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan, namun demikian proses kebijakan selalu akan terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan atau direncanakan oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya dicapai, sebagai hasil atau prestasi dari pelaksanaan kebijakan.

Besar kecilnya perbedaan tersebut sedikit banyak akan tergantung pada *implementation capacity* dari organisasi/ aktor atau kelompok organisasi/ aktor yang dipercaya untuk mengemban tugas mengimplementasikan kebijakan tersebut. *Implementation capacity* tidak lain ialah kemampuan suatu organisasi atau aktor untuk melaksanakan keputusan kebijakan (*policy decision*) sedemikian rupa sehingga ada jaminan bahwa tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen formal kebijakan dapat dicapai.

Kebijakan negara apapun sebenarnya mengandung resiko untuk gagal. Hogwood dan Gunn dalam Wahab (1997: 61) telah membagi pengertian kegagalan kebijakan (*policy failure*) ini dalam 2 (dua) kategori, yaitu *non implementation* (tidak terimplementasikan) dan *unsuccessful implementation* (implementasi yang tidak berhasil). Tidak terimplementasikan mengandung arti bahwa suatu kebijakan tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana, hal ini disebabkan karena pihak-pihak yang terlibat didalam pelaksanaannya tidak mau bekerjasama, cara bekerja tidak efisien atau kemungkinan permasalahan yang digarap diluar jangkauan kekuasaannya.

Betapapun gigihnya usaha mereka hambatan-hambatan yang ada tidak sanggup untuk ditanggulangi, akibatnya implementasi yang efektif sukar untuk dipenuhi. Oleh karena itu, maka implementasi akan terfokus pada tindakan atau perilaku para pejabat dan instansi-instansi di lapangan dalam upaya untuk menanggulangi gangguan-gangguan yang terjadi di wilayah kerjanya yang disebabkan oleh usaha-usaha dari pejabat-pejabat lain di luar instansinya demi berhasilnya suatu kebijakan baru.

### **2.1.5. Lingkup Disiplin Pegawai**

Disiplin diartikan berbeda menurut beberapa pandangan, menurut Prijodarminto (1993: 42) “disiplin diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban”. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Gibson et.al terjemahan Binarupa (1996: 13) mendefinisikan “disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang”. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku pegawai terhadap peraturan organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan.

Menurut Wasono (1997: 147) “disiplin kerja sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan

keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”. Pengertian tersebut dapat diasumsikan seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Nitisemito (1982: 199) mengemukakan pengertian “pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis”. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Amriany, dkk dalam Anggraeni (2008: 19) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran  
Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.
- b. Waktu kerja  
Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu pegawai.
- c. Kepatuhan terhadap perintah  
Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
- d. Kepatuhan terhadap aturan  
Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi pegawai agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
- e. Produktivitas kerja  
Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- f. Pemakaian seragam  
Sikap pegawai terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Pendapat di atas diasumsikan bahwa semua pegawai diharapkan mempunyai aspek-aspek disiplin kerja tersebut untuk taat terhadap aturan organisasi dan mendukung tujuan organisasi. Sedangkan menurut Soejono (1997: 67), aspek-aspek disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Para pegawai datang tepat waktu, tertib, teratur  
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi  
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik  
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan  
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.  
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Uraian di atas menunjukan bahwa disiplin pegawai dikatakan baik apabila memiliki aspek-aspek disiplin kerja tersebut. Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996: 34) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu
- b. Disiplin terhadap target
- c. Disiplin terhadap kualitas
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja
- e. Disiplin terhadap prosedur

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

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. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam

menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Hasibuan (2003: 192) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan  
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- e. Pengawasan Melekat (Waskat)  
Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi Hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner pegawai akan berkurang.
- g. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### h. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagaimana diuraikan di atas pada dasarnya dapat berupa faktor internal pegawai maupun faktor eksternal pegawai. Faktor internal antara lain menyangkut perilaku pegawai itu sendiri, misalnya tentang kemampuannya, sikap dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, organisasi, maupun atasan atau pimpinan pegawai yang bersangkutan.

#### **2.1.6. Lingkup Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya di dalam organisasi/ instansi secara optimal. Kinerja pegawai merupakan kemampuan dimana individu-individu atau kelompok/ tim pegawai didalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya.

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”. Jadi kinerja bukan hanya menyangkut kuantitas atau sejumlah hasil yang bisa dihitung, tetapi juga termasuk kualitas atau mutu pekerjaan.

Pengertian-pengertian di atas, dapat terlihat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Ini berarti suatu kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan, dan untuk melihat bagaimana kinerja ini bisa dihitung, maka perlu dilakukan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja tersebut atau penilaian prestasi kerja atau *performance appraisal*.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai didalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya. Prawirasentono (1999: 2) menyatakan mengenai kinerja sebagai berikut:

Kinerja/ *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan ataupun etika.

Pernyataan di atas menyatakan bahwa dalam mengukur kinerja dapat dilihat dari hasil kerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Organisasi melaksanakan penilaian kerjanya, maka suatu organisasi perlu membuat suatu sistem yang dapat mendukung proses internalisasi nilai dan sasaran organisasi tersebut, antara lain dengan membuat sistem penilaian kinerja. Sistem ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, apakah pegawai telah menunjukkan perilaku atau prestasi seperti yang telah diinginkan perusahaan.

Faktor-faktor yang menjadi ukuran kinerja pegawai, sesuai dengan batasannya yang beragam dan memiliki keragaman sesuai dengan dimensi yang diinginkan atau dianggap relevan. Faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja menurut pendapat Menurut Davis dan Newstrom terjemahan Agus Dharma (2000: 484) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}.$$

Pernyataan tersebut di atas bahwa yang dijadikan sebagai ukuran dari kinerja adalah dengan memperhatikan dua faktor yaitu kemampuan dari pegawai yang akan ditempatkan dan motivasi yang tinggi dari pegawai tersebut.

## **2.2. Kerangka Berpikir**

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 merupakan 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.

Menurut Davis dan Newstrom terjemahan 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.

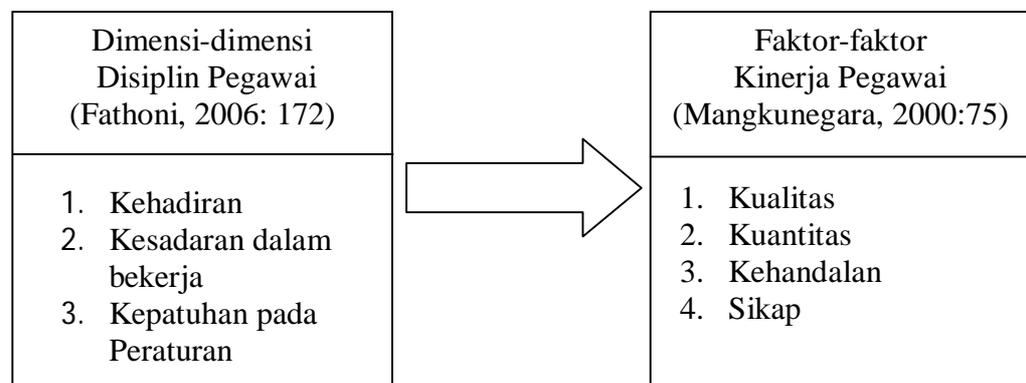
Mangkunegara (2000: 75) menyatakan empat faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja yang meliputi:

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

### **2.3. 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.