

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA PROVINSI LAMPUNG.

Oleh: Ida Farida dan Dedi Candra

---

**ABSTRAK**

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu : (1) Bagaimana Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung. (2) Aspek-aspek apa yang menghambat dalam Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

Desain penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penggunaan metode ini adalah untuk mendeskripsikan Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, mengkaji secara kualitatif, bagaimana Seluruh data diperoleh langsung dari informan dilapangan dengan menggunakan wawancara dan obsevasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, telah dilaksanakan, namun belum optimal, Pegawai yang memiliki disiplin yang baik terbukti menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki disiplin yang baik. Hal tersebut terlihat masih adanya aparatur sipil Negera yang sering masuk kantor terlambat dan ada pula yang sering pulang sebelum jam kantor, tanpa adanya alasan yang jelas, dan diperkuat pula oleh laporan kinerja pegawai.

Aspek-aspek yang menghambat Implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, yaitu tingkat pengetahuan pegawai tentang aturan. Tidak semua pegawai mempunyai disiplin yang baik, yang ditunjukkan oleh pengetahuan tentang system aturan dan ketaatan terhadap system aturan organisasi. Kelemahan utama dalam disiplin pegawai adalah kurangnya pengetahuan tentang aturan tata kerja dan standar prosedur operasional, yang mengakibatkan hasil kerja yang berkurang, waktu kerja jadi berkurang serta kualitas kerja yang relatif rendah, sehingga disiplin pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sering terabaikan.

Kata Kunci : Implementasi kebijakan, Peraturan Pemerintah, Disiplin.

## 1. Latar Belakang Penelitian

Kualitas pelayanan adalah mutu atau bobot pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sebagai penerima manfaat pelayanan. Menurut CPPS (*Center for population and policy studies* (2001:1-3) bahwa dalam menilai kualitas pelayanan publik dapat digunakan indikator akuntabilitas, responsivitas, orientasi terhadap pelayanan serta efisiensi.

Akuntabilitas adalah memberikan pelayanan yang benar prosedurnya, sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku. Responsivitas adalah memberikan pelayanan yang bertanggung jawab kepada masyarakat. Orientasi terhadap pelayanan adalah memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang menjadi keinginan masyarakat namun tidak mengabaikan ketentuan yang berlaku. Sedangkan efisiensi adalah memberikan pelayanan yang cepat dan biaya yang wajar.

Upaya-upaya yang telah ditempuh oleh pemerintah nampaknya belum optimal. Salah satu indikator yang dapat dilihat dari fenomena ini adalah pada fungsi pelayanan publik yang banyak dikenal dengan sifat birokratis dan banyak mendapat keluhan dari masyarakat karena masih belum memperhatikan kepentingan masyarakat penggunaannya (Sudrajat, 2005:2).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, dimana Badan tersebut sejajar dengan Dinas-Dinas dan bertanggung jawab kepada Gubernur, dan ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan rendahnya disiplin pegawai, terlihat dari indikasi dijabarkan terhadap disiplin pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, yaitu tingginya angka kemangkiran (absensi) pegawai, terlihat dari jumlah peserta apel pagi, yang selalu ada kekurangan di tiap bagian, pada bulan Januari 2017 sebesar 12 orang, Pebruari 10 orang, dan Maret terdapat 15 orang yang tidak melakukan apel. (survey pendahuluan April 2017).

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pasal 3 poin (4) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; (5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, (11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, (12) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, (14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada Masyarakat. Dari 5 poin yang disebutkan sudah jelas menyalahi aturan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung. Hal ini bisa diakibatkan karena pegawai tersebut melaksanakan dinas luar, akan tetapi sebagian besar diakibatkan karena pegawai tidak hadir atau pulang lebih awal dari jam yang seharusnya, tanpa adanya laporan.

Fenomena yang digambarkan tersebut tidak sesuai dengan harapan normatif tentang kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil. Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin, Aparatur Sipil Negara berkewajiban untuk melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, kemudian kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan pegawai lebih senang duduk bersantai daripada

menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga terkesan motivasi kerja relatif rendah.

Atas dasar kondisi empirik, yaitu tentang disiplin kerja pegawai di lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti hal tersebut, karena apabila tidak ditindaklanjuti atau dicari solusi pemecahan masalahnya akan berakibat semakin rendahnya disiplin kerja pegawai yang akan mengakibatkan lemahnya kualitas pelayanan publik, sehingga salah satu alternatif pemecahan masalah tersebut peneliti berkeinginan untuk lebih mengetahui kebenarannya melalui penelitian tesis. Kondisi tersebut merupakan kondisi nyata yang terjadi dan diduga ada kaitannya menyangkut disiplin pegawai. Namun demikian, masih perlu dibuktikan melalui penelitian empiris dengan judul : Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.
2. Aspek-aspek apa yang menghambat dalam Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

## **3. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis  
Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pengembangan ilmu administrasi pembangunan karena adanya temuan berupa disiplin Aparatur Sipil Negara Kualitas Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.
2. Kegunaan praktis
  - a. Bagi pihak Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dalam rangka peningkatan kualitas disiplin.
  - b. Bagi peneliti lain dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dalam melakukan penelitian yang ada kaitannya dengan pengaruh disiplin Aparatur Sipil Negara.
  - c. Bagi penulis merupakan media pengembangan ilmu pengetahuan melalui aplikasi teori yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan.

## **4. Tinjauan Pustaka**

### **a. Konsep Implementasi Kebijakan**

, implementasi merupakan tindak lanjut yang bersifat praktis dari suatu kebijakan yang telah ditetapkan. Tindakan-tindakan yang bersifat praktis itu

dilakukan dengan menggunakan sarana-sarana sehingga dimungkinkan tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan dapat dicapai. Menurut Jones (1984:294), implementasi dalam bentuknya yang abstrak, menyuruh menyelesaikan pekerjaan dan melakukannya. Oleh karenanya dalam implementasi ini karena sifatnya melakukan akan lebih banyak memerlukan tenaga kerja, uang dan kemampuan organisasional dari apa yang telah ada

Konsep Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), yang dijadikan rujukan sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Edwards III, (2000:9-10) yaitu: (1) komunikasi, (2) disposisi atau sikap pelaksana, (3) kualitas sumber daya manusia, dan (4) struktur birokrasi.

Untuk mempelajari masalah implementasi kebijakan berarti berusaha untuk memahami apa yang sebenarnya terjadi sesudah suatu program diberlakukan atau dirumuskan, yaitu peristiwa-peristiwa dan kegiatan-kegiatan yang terjadi setelah proses pengesahan kebijakan negara, baik itu menyangkut usaha-usaha mengadministrasikannya maupun usaha-usaha untuk memberikan dampak tertentu pada masyarakat ataupun peristiwa-peristiwa.

#### **b. Konsep Disiplin**

Sikap disiplin erat kaitannya dengan sikap mental dan kesadaran diri untuk mematuhi segenap norma, keputusan dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya dimana seseorang berada. Dalam hal ini The Liang Gie (2005:56) menyatakan bahwa : Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Sedangkan Robbins (1994:451) mengemukakan tentang permasalahan kedisiplinan, yaitu: kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja. Jadi penelitian tersebut menganalisis nilai dalam disiplin kerja yaitu mengenai ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap atasannya. Jadi disiplin kerja adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dengan mengikuti arahan-arahan yang harus dipatuhi dari atasannya.

Disiplin pegawai menurut Byars and Rue (1995:357) menyatakan bahwa, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja pegawai atau karyawan, yaitu: Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja. Dengan demikian kedisiplinan pegawai merupakan hal yang mempengaruhi produktivitas organisasi, sehingga besar kecilnya produktivitas suatu organisasi sangat ditentukan oleh kedisiplinan pegawainya.

Esensi pengertian disiplin yang dikemukakan tersebut adalah bahwa tujuan pelaksanaan disiplin pada dasarnya diarahkan bagi terciptanya efisiensi (daya guna) dan efektivitas (hasil guna), dimana keadaan ini dapat dicapai melalui sistem pengaturan yang tepat dalam arti didasarkan atas suatu kebutuhan dan rencana yang jelas.

## **5. Metode Penelitian**

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penggunaan metode ini adalah untuk mengkaji dan mendeskripsikan secara kualitatif, bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

Seluruh data diperoleh langsung dari informan di lapangan dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi, sesuai tujuan penelitian yang ingin dicapai.

## **6. Hasil Penelitian**

Implementasi Peraturan Pemerintah Ri No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung yakni pengetahuan tentang sistem aturan dan ketaatan perilaku terhadap sistem aturan yang diketahui tersebut. Disiplin dipandang sebagai suatu keadaan yang menunjukkan pengetahuan tentang sistem peraturan dan sikap taat terhadap peraturan tersebut yang berlandaskan keihlasan atau kesadaran diri. Disiplin yang sesungguhnya adalah ketika seseorang pegawai mengetahui sistem aturan, dan dengan kesadaran dirinya ia mentaati sepeuhnya sistem aturan perilaku, sistem norma, kriteria, dan standar-standar organisasi tersebut.

Penerapan kebijakan pengetahuan tentang ketentuan jam kerja, Sesuai hasil penelitian bahwa secara umum pegawai negeri sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung mengetahui ketentuan tentang jam kerja, yaitu jam masuk dan jam pulang kantor. Namun demikian, ada sebagian pegawai yang tidak mengetahui persis ketentuan jam masuk dan pulang kantor. Ketentuan jam masuk kerja pegawai negeri sipil yang diatur dalam Keputusan Presiden nomor 68 tahun 1995 dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 08 tahun 1996 adalah untuk hari Senin hingga Kamis masuk mulai pukul 07.30 hingga 16.00, sedangkan hari Jumat masuk kerja mulai pukul 07.30 dan pulang pukul 11.00, kemudian masuk kembali pukul 13.30 dan pulang pukul 15.30.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Badan Badan Pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan Desa Provinsi Lampung (Yuda Setiawan) mengemukakan bahwa:

Setiap ada pel pagi saya selaku pimpinan di Kantor ini selalu mmeberikan pengarahan kepada seluruh pegawai tentang kedisiplinan, sehingga pegawai pada umumnya sudah mengetahui tentang Disiplin pegawai, baik Jam masuk Kantor maupun jam pulang kantor, Namun masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mengikuti ketentuan sesuai Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Hasil Wawancaea Juni 2017).

Dari hasil wawancara tersebut didukung pendapat Suparda (2001:46), tentang disiplin bahwa, suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada di bawah naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti. Disiplin mati adalah disiplin tanpa inisiatif; sedangkan disiplin hidup adalah disiplin yang memberikan kebebasan untuk berinisiatif sepanjang sesuai dengan garis strategis yang ditentukan

Hal ini berarti bahwa pada umumnya pegawai negeri sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung mengetahui ketentuan tentang pakaian dinas yang harus dikenakan ke kantor atau dalam kegiatan kedinasan di luar kantor. Pakaian dinas pegawai negeri sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung yaitu pakaian Linmas pada hari Senin, pakaian warna keki pada hari Selasa dan Rabu, pakaian khas daerah pada hari Kamis, dan pakaian olah raga pada hari Jumat. Adapun pakaian upacara resmi kesadaran nasional adalah pakaian Korpri. Pakaian dinas tersebut, kecuali pakaian olah raga, dilengkapi dengan atribut papan nama dan identitas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

Sesuai hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan Desa Provinsi Lampung (Sifa Aini) mengemukakan bahwa:

Setiap ada rapat, pimpinan selalu disosialisasikan tentang pentingnya penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara, agar setiap pegawai dapat mematuhi ketentuan tersebut, sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, namun masih ada pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan tersebut. (Hasil Wawancara Juni 2017).

Dari hasil wawancara tersebut didukung pendapat Ndraha (2007:7) mengemukakan bahwa dalam pemerintahan, keberhasilan pelayanan publik tidak diukur dari kepuasan pelanggan, melainkan kepercayaan konsumen terhadap pengelola atau provider, serta pengharapan akan masa depan yang lebih baik. Pada sektor privat, yang menjadi ukuran adalah semakin tinggi kemampuan untuk memenuhi harapan konsumen, maka semakin tinggi tingkat kepuasan konsumen.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian dari pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung belum melaksanakan Peraturan Pemerintah secara optimal, tentang ketentuan mengenai standar prosedur operasional pelaksanaan tugas. Ini mencakup langkah-langkah teknis pekerjaan yang harus dilalui dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Realitas di lapangan berkenaan dengan pengetahuan pegawai tentang sistem aturan organisasi, dituturkan oleh Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, (Yuda Setiawan) sebagai berikut:

Ketentuan jam kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Ri No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara telah disosialisasikan, baik dalam kegiatan rapat, pada apel pagi dan siang sore, selalu disampaikan oleh pimpinan tentang pentingnya menjaga kedisiplinan, sesuai jam kerja, Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa, (Hasil Wawancara Juni 2017).

Penuturan informan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung telah menyampaikan kepada seluruh pegawai perihal ketentuan jam kerja dan pakaian dinas. Selain disampaikan secara lisan, juga ditulis dalam bentuk pemberitahuan untuk menjadi perhatian seluruh pegawai. Penyampaian secara lisan dan tertulis tersebut membentuk sistem pengetahuan tentang sistem aturan organisasi bagi pegawai.

Kenyataan yang penulis temukan di lapangan, sebagian besar pegawai belum memiliki pengetahuan tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku, sistem norma, kriteria, dan standar-standar organisasi. Tidak dimilikinya pengetahuan tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku, sistem norma, kriteria, dan standar-standar tersebut berarti bahwa di dalam diri pegawai pada umumnya tidak terkandung salah satu syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan yakni wawasan dan kesadaran untuk taat atau patuh.

Dengan demikian bahwa peraturan tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara telah disosialisasikan baik melalui lisan yang disampaikan pada saat rapat atau apel, maupun pemberitahuan melalui pengumuman yang ditempel pada papan pengumuman tentang aturan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

## **7. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, telah dilaksanakan, namun belum optimal, Pegawai yang memiliki disiplin yang baik terbukti menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki disiplin yang baik. Hal tersebut terlihat masih adanya aparatur sipil Negera yang sering masuk kantor terlambat dan ada pula yang sering pulang sebelum jam kantor, tanpa adanya alasan yang jelas, dan diperkuat pula oleh laporan kinerja pegawai.
2. Aspek-aspek yang menghambat Implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, yaitu tingkat pengetahuan pegawai tentang aturan. Tidak semua pegawai mempunyai disiplin yang baik, yang ditunjukkan oleh pengetahuan tentang system aturan dan ketaatan terhadap system aturan organisasi. Kelemahan utama dalam disiplin pegawai adalah kurangnya pengetahuan tentang aturan tata kerja dan standar prosedur operasional, yang mengakibatkan hasil kerja yang berkurang, waktu kerja jadi berkurang serta kualitas kerja yang relatif rendah, sehingga disiplin pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sering terabaikan.

## **8. Implikasi**

Berdasarkan simpulan penelitian tersebut di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu diterapkan punishment bagi pegawai yang melanggar, pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung, serta pembinaan dilakukan pembinaan disiplin secara intensif.
2. Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung harus menerapkan sistem target dalam melaksanakan pekerjaan oleh pegawai, serta menerapkan dengan ketat tentang waktu masuk dan pulang kantor sehingga kualitas kerja terpenuhi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi, 1994. *Beberapa Pandangan Umum tentang Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bacal, Robert, 2002. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bungin, Burhan, 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Davis, K., 2002. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Co.Inc
- Farida, Ida. 2016. Kepemimpinan Dalam Pembangunan Sektor Publik Berbasis Pengetahuan. *e-JKPP*. 2(1). 1-12.
- Gibson, J.I., Ivanevihch, J.M., dan Donelly, J.H., 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gitosudarmo, A., & Mulyono, T. (1999). *Dasar-Dasar Motivasi*. Jakarta: Pioner Jaya.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Husnan, Suad, 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE-Yogyakarta.
- Manullang, M, dan Marihot AMH Manullang, 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2002. *Managemen Kepegawaian/Personnel Management*. Bandung: Alumni.
- Nitisemito, A., 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Rineka Cipta

- Robbins, SP, 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo. B., Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, 1997. *Kamus Istilah Kepegawaian*, Jakarta: Penerbit Pustaka Sinar Harapan.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT.Aditama.
- Siagian, Sondang P., 1996. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN
- Suprihanto, John. 2003. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Taufiq, N., 1996. *Pengantar Psikologi (Introduction To Pshychology)*. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Miftah, 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Triton, 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J., 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.

#### **UNDANG-UNDANG / PERATURAN :**

- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.