

## Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Disiplin Kerja Untuk Mewujudkan Efektivitas Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Garut

Kurniawan Nurullah Pramudito<sup>1</sup>, Endang Soetari Ad<sup>2</sup>, Dody Hermana<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

<sup>1</sup>24091118018@pasca.uniga.ac.id

<sup>2</sup>endangsad@gmail.com

<sup>3</sup>doddy.hermana@uniga.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Disiplin Kerja Untuk Mewujudkan Efektivitas Kerja Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan teknik survey. Responden dalam penelitian ini sebanyak 91 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Pelaksanaan Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian memiliki kriteria baik dengan indikator tertinggi pada dimensi komunikasi sebesar 86,15% sedangkan indikator terendah pada dimensi Struktur Birokrasi sebesar 66,15%. Disiplin Kerja memiliki kriteria baik dengan indikator tertinggi pada dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebesar 86,81% dan terendah pada dimensi Taat terhadap aturan waktu sebesar 65,05% dan efektivitas kerja memiliki kriteria baik dengan indikator nilai tertinggi pada dimensi kualitas kerja sebesar 91,43% dan terendah pada dimensi pemanfaatan waktu sebesar 63,15 %. Berdasarkan hasil hipotesis utama, diketahui bahwa pelaksanaan kebijakan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dalam mewujudkan Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah sebesar sebesar 86,47% dan sisanya 13.5% dipengaruhi variabel lain. Pelaksanaan kebijakan kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Sedangkan Pelaksanaan Kebijakan kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja, Pelaksanaan Kebijakan.

### 1. Pendahuluan

Efektivitas pada dasarnya adalah fokus dari investasi dan hasil dengan membandingkan tujuan yang diinginkan dengan hasil yang dicapai. Ravianto (Iskandarā: 2019) menunjukkan bahwa efisiensi adalah seberapa baik pekerjaan dilakukan karena orang tersebut menciptakan output yang diharapkan.

Pegawai yang sebagai aparat pemerintah adalah faktor penentu dalam mencapai keberhasilan atau kegagalan organisasi pemerintah, seperti halnya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, yang diperlukan untuk memastikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dalam Peraturan Bupati Garut No 45 Th 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Sekretariat . Daerah Kabupaten Garut dijelaskan bahwa Sekretariat Daerah merupakan unsur pegawai Pemerintah Daerah, dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang keberadaan atau peranannya dibawah dan juga bertanggung jawab kepada Bupati, yang memiliki tugas dan kewajiban membantu Bupati pada penyusunan kebijakan dan mengkoordinasi bagian Sekretariat Daerah juga Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, Sekretariat Daerah juga menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan Pemerintah Daerah;
- b. Pengkoordinasi-an pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah;
- c. Pemantauan dan juga evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
- d. Pembinaan administrassi dan juga aparatatur pemerintah daerah.

Salah satu upaya Sekretariat Daerah Kaupaten Garut dalam menngawal Aparatur Negara yang bermoral tinggi yakni dengan mengotimalkan efektivitas kerja pegawai secara menyeluruh, serta berupaya mempertahankan sikap disiplin para pegawainya.

Berkenaan dengan Efektivitas kerja, memiliki banyak faktor yang bisa jadi pengaruh terhadap efektivitas kerja, salah satunya adalah pelaksanaan kebijakan. Kebijakan memiliki dampak positif dan berdampak signifikan pada peningkatan efektivitas kerja pekerja. Dampak dari pelaksanaan kebijakan staf adalah proses menjadi intasi, melihat bahwa pegawai memenuhi tugasnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Iskandar: 2013).

Kedisiplinan dalam kinerja sangat mempengaruhi efektivitas kinerja para pegawai, pernyataan ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2012) bahwa, makin baik kedisiplinan seseorang, lebih efisien dan lebih efektif pegawaian yang ia lakukan. Disiplin kerja dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu untuk bekerja lebih baik, dan juga bertanggung jawab dari pekerjaan mereka. Fenomena terkait masalah efektivitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, berdasar hasil pengamatan dan observasi peneliti, terkait dengan berbagai faktor lain, termasuk pelaksanaan kebijakan pegawai dan disiplin kerja pegawai yang bekerja. Pelaksanaan kebijakan pegawai akan memberikan kontribusi pada efektivitas pegawaian pegawai ketika didukung oleh disiplin kerja mereka.

Berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan diatas, dapat digambarkan aspek-aspek permasalahan dari tiap variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Garut belum optimal hal ini dapat dilihat dari masih terdapat sebagian target pada renstra tahun 2015-2019 yang belum mencapai target 100%, selain itu pencapaian sasaran kerja pegawai Tahun 2018 yang bersumber dari LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Garut belum sepenuhnya mencapai target.
- b. Pelaksanaan kebijakan kepegawaian dilingkungan Sekretariat Daerah belum sesuai ini bisa terlihat dari belum maksimalnya sosialisasi terkait kebijakan tersebut, kurangnya pemahaman dari sumberdaya aparatatur yang disebabkan masih terdapat SDM yang dibawah standar, serta kurangnya konsistensi dan komitem dari semua pemangku kepentingan dalam penerapan kebijakan tersebut.

- c. Kedisiplinan para pegawai pada kinerja di Sekertariat Daerah Kabupaten Garut belum optimal, ini terlihat karena belum menyeluruhnya dalam penerapan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, selain itu masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan peraturan dan waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Dari permasalahan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya pelaksanaan kebijakan kepegawaian dan disiplin kerja pegawai.

Dari berbagai persoalan yang ada sebagaimana dikemukakan pada latar belakang ini, maka penulis memandang perlu melakukan penelitian yang relevan terkait dengan **“Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Disiplin Kerja Untuk Mewujudkan Efektivitas Kerja Pegawai di lingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Garut”**.

## 2. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan teknik survey. Menurut Iskandar (2013: 174) bahwa penelitian deskriptif ada hubungannya dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua fenomena atau lebih. Metode penelitian deskriptif dapat memperluas ruang lingkup menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati.

Beberapa variabel penelitian yang telah dirumuskan pada tingkat dimensi tentunya dapat dioperasionalkan dengan baik. Oleh karena itu kebutuhan analisis perlu diturunkan sampai tingkat indikator dari masing-masing variabel tersebut sehingga memudahkan pengukuran variabel-variabel pokok penelitian. Operasionalisasi variabel penelitian ini meliputi dimensi-dimensi dan indikator- indikator yang akan mengarahkan tersusunnya alat instrumen atau alat ukur penelitian. Operasionalisasi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terlihat pada tabel berikut :

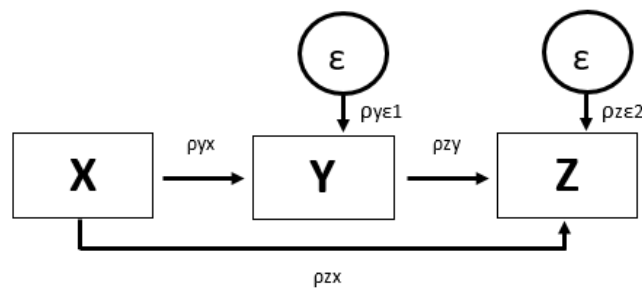
**Tabel 1 Operasionalisasi Variabel-variabel Penelitian**

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian  Edwards III (dalam Iskandar, 2019: 91)	1. Komunikasi	a. Kejelasan dan kecukupan mengkomunikasikan kebijakan
			b. Pemahaman pelaksana kebijakan
			c. Dukungan aparatur
		2. Sumber Daya	a. Sumber daya manusia
			b. Sumber daya lain
		3. Disposisi	a. Kemampuan
			b. Konsistensi dan komitmen aparatur
		4. Struktur Birokrasi	a. Kesesuaian struktur organisasi
b. Standar operasional prosedur			
2.	Disiplin Kerja (Y) Sutrisno (2011:94)	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Jama masuk kerja
			b. Jam istirahat
			c. Jam pulang kerja
		2. Taat terhadap aturan kerja	a. Cara berpakaian
			b. Sopan santun
			c. Kepatuhan
			a. Bertingkah laku
			b. Tanggung jawab

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
		3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
3	Efektivitas Kerja (Z) Hasibuan (2003:105)	1. Kuantitas Kerja	a. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan b. Jumlah sumber daya yang digunakan
		2. Kualitas kerja	a. Tingkat kesalahan b. Tingkat kecermatan dan hasil kerja
		3. Pemanfaata Waktu	a. Tingkat ketidakhadiran b. Tingkat keterlambatan dalam bekerja
		4. Kerjasama	a. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja b. Kemampuan bekerja dengan divisi atau intitusi yang lain.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis baik secara praktis maupun teoritis berkaitan dengan pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Disiplin Kerja Untuk Mewujudkan Efektivitas Kerja Pegawai Dilingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Garut. Hasil Penelitian ini tergambar dalam paradigma penelitian sebai berikut :



Gambar 1. Model Paradigma Penelitian

#### 3.1 Hasil Penelitian

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan model analisis jalur (path anlisis) berkaitan dengan pengujian hipotesis utama (simultan) maupun pengujian sub-sub hipotesis (simultan) dalam penelitian ini tersaji dalam tabel berikut :

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan model analisis jalur (*path anlisis*) berkaitan dengan pengujian hipotesis utama (simultan) maupun pengujian sub-sub hipotesis (simultan) dalam penelitian ini tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	Fhitung	Ftabel	Determinasi	Hubungan
Pengaruh pelaksanaan kebijakan kepegawaian terhadap disiplin kerja untuk mewujudkan efektivitas kerja pegawai dilingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Garut	0,9299	23,71	1,988	86,47%,	Positif signifikan

Sub-sub hipotesis	Koefisien Jalur	t hitung	t tabel	Determinasi	Hubungan
pengaruh pelaksanaan kebijakan kepegawaian terhadap disiplin kerja	0,8239	13,7142	1,988	67,88%	Positif signifikan
terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja	0,2033	2,9088	1,988	16,78%	Positif signifikan
Terdapat pengaruh pelaksanaan kebijakan kepegawaian terhadap efektivitas kerja pegawai	0,7553	10,8532	1,988	69,69%	Positif signifikan

Dari hasil analisis menggunakan statistika dengan metode analisis jalur, maka diperoleh hasil bahwa secara simultan maupun parsial, Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Disiplin Kerja Untuk Mewujudkan Efektivitas Kerja Pegawai Dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Disiplin Kerja Dalam Mewujudkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

**Pertama**, hasil analisis deskripsi variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian menunjukkan kriteria **Baik** sebesar 76,91%, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi sebesar 86,15% ada pada dimensi komunikasi yaitu Pelaksanaan kebijakan kepegawaian telah dikomunikasikan secara jelas oleh Sekretariat Daerah. Persentase terendah terdapat pada dimensi Struktur Birokrasi sebesar 66,15% yaitu Masing-masing unit di Sekretariat Daerah dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

**Kedua**, hasil analisis deskripsi variabel Disiplin Kerja menunjukkan kriteria **baik** sebesar 76,23%, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebesar 86,81% yaitu Pegawai selalu menunjukkan sikap yang baik terhadap rekan kerja, pimpinan dan masyarakat. Persentase terendah terdapat pada dimensi Taat terhadap aturan waktu sebesar 65,05% yaitu Dalam menggunakan waktu jam istirahat para pegawai sesuai dengan waktu (durasi) yang ditetapkan.

**Ketiga**, hasil analisis deskripsi variabel efektivitas kerja pegawai menunjukkan kriteria **baik**, sebesar 77,14% hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada dimensi kualitas kerja sebesar 91,43% yaitu Saya senantiasa berupaya bekerja sebaik mungkin untuk menghindari resiko kesalahan kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Persentase terendah terdapat pada dimensi pemanfaatan waktu sebesar 63,15 % yaitu Rata-rata pegawai senantiasa tepat waktu saat datang ke kantor untuk memulai pekerjaan.

Selanjutnya, temuan-temuan permasalahan penting lainnya yang terdapat dalam penelitian ini antara lain :

**Pertama**, pada variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian dalam dimensi Struktur Birokrasi terdapat kelemahan hal ini didasarkan pada penilaian terendah pada variabel tersebut yaitu Struktur Birokrasi yaitu Masing-masing unit di Sekretariat Daerah dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pelaksanaan kebijakan

yang tersebar diantara unit organisasi melalui kualitas koordinasi yang baik perlu ditingkatkan dengan mengesampingkan egoism bidang, sehingga dengan optimalnya unit organisasi dalam menjalankan peran dan fungsinya, maka semakin besar kemungkinan implementasi kebijakan kepegawaian akan berhasil.

**Kedua**, pada variabel Disiplin Kerja dalam dimensi Taat terhadap aturan waktu terdapat kelemahan mengenai dalam menggunakan waktu jam istirahat para pegawai sesuai dengan waktu (durasi) yang ditetapkan. Hal ini tentunya perlu mendapatkan perhatian serta perlu ditingkatkan tentang pentingnya kesadaran para pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah untuk mematuhi peraturan khususnya berkenaan dengan penggunaan jam waktu istirahat, agar tidak melampaui batas waktu yang telah ditetapkan.

**Ketiga**, pada variabel Efektivitas Kerja pegawai dalam dimensi Pemanfaatan Waktu terdapat kelemahan mengenai Rata-rata pegawai senantiasa tepat waktu saat datang ke kantor untuk memulai pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang belum optimal, hal tersebut disebabkan karena masih terdapat sebagian pegawai yang terlambat ketika datang ke kantor untuk bekerja dengan berbagai alasan, atau pada saat menghadiri rapat, ataupun apel pagi, terlihat masih banyak sebagian pegawai yang kurang disiplin, yakni tepat waktu pada saat datang. sebenarnya aturan mengenai tata kerja dan kedisiplinan kerja telah terpancang jelas di setiap instansi namun demikian tidak ada yang sempurna, masih terdapat sebagian pegawai yang kadang melanggar aturan khususnya berkaitan dengan penggunaan waktu.

### **3.2.1 Pengujian Sub Hipotesis Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur ( $P_{yx}$ ) sebesar 0,8239. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur ( $P_{yx}$ ) sebesar 0,8239. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak, sehingga variabel Pelaksanaan kebijakan kepegawaian berpengaruh terhadap disiplin kerja. Adapun besar pengaruh Pelaksanaan kebijakan kepegawaian terhadap disiplin kerja adalah sebesar 67,88% sedangkan sisanya sebesar 32,12% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel kebijakan kepegawaian yang tidak dimasukkan kedalam model.

### **3.2.2 Pengujian Sub Hipotesis Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja (Y) Terhadap Efektivitas Kerja (Z)**

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur dan diperoleh nilai koefisien jalur ( $P_{zy}$ ) sebesar 0,2033.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara thitung dan ttabel Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $t_{0,975 ; 91}$ ) yaitu  $thitung = 2,9088 > ttabel = 1,988$ . Dari nilai tersebut diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak, sehingga variabel Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

Besar pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut adalah sebesar 16,78% sedangkan sisanya sebesar 83,22% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel variabel Disiplin Kerja yang tidak dimasukkan kedalam model.

### 3.2.3 Pengujian Sub Hipotesis Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian (X) Terhadap Terhadap Efektivitas Kerja (Z).

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (Pzx) sebesar 0,7553

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh pelaksanaan kebijakan kepegawaian terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara thitung dan ttabel. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $t_{0,975 ; 91}$ ) yaitu thitung = 10,8532 > ttabel = 1,988. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak, sehingga variabel pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

Dari hasil pengujian di atas diketahui bahwa Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap Efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Besar pengaruh secara langsung Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap Efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Garut adalah sebesar 57,04% sedangkan pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian melalui Disiplin Kerja adalah sebesar 12,65%. Sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian terhadap Efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Garut sebesar 69,69% sedangkan sisanya sebesar 30,31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel variabel kebijakan Kepegawaian yang tidak dimasukkan kedalam model.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian Terhadap Disiplin Kerja Dalam Mewujudkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Rata-rata jawaban responden terhadap ketiga variabel tersebut adalah Baik.
- Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bahwa Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh secara nyata dan positif terhadap variabel Disiplin kerja dalam mewujudkan Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah.
- bahwa Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Disiplin Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja pegawai. Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap Efektivitas Kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.
- pada variabel Pelaksanaan Kebijakan Kepegawaian dalam dimensi Struktur Birokrasi terdapat kelemahan hal ini didasarkan pada penilaian terendah pada variabel tersebut yaitu Dimensi Struktur Birokrasi yaitu Masing-masing unit di Sekretariat Daerah dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.
- pada variabel Disiplin Kerja dalam dimensi Taat terhadap aturan waktu terdapat kelemahan mengenai dalam menggunakan waktu jam istirahat para pegawai sesuai dengan waktu (durasi) yang ditetapkan.

- f. pada variabel Efektivitas Kerja pegawai dalam dimensi Pemanfaatan Waktu terdapat kelemahan mengenai Rata-rata pegawai senantiasa tepat waktu saat datang ke kantor untuk memulai pekerjaan.

## Daftar Pustaka

### I. Buku

- Abidin, Said Zainal, 2012, Kebijakan Publik, Salemba Humanika, Jakarta.
- Akdon, dan Silalahi, 2008, Aplikasi dan Statistika dan metode Penelitian, Dewa Ruci, Bandung
- Bungin, Burhan, 2013, Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi, Kencana, Jakarta.
- Dunn, William, N., 2000, Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua, Penyunting Muhadjir Darwin, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Gudono, 2012, Teori Organisasi, BPFE, Yogyakarta.
- Hardiansyah, 2011, Kualitas Pelayanan Publik, Gava Media, Yogyakarta.
- Edward III, George C. (1980). Implementing Public Policy. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2003, Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah, Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2019, Teori Sosial, Puspaga, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2013, Beberapa Indeks dan Skala Pengukuran Variabel-variabel Sosial dan Psikologi, Puspaga, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2019, Manajemen Publik, Puspaga, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2019, Metode Penelitian Administrasi, Puspaga, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2013, Pembangunan Sosial, Puspaga, Bandung.
- \_\_\_\_\_, Iskandar, Jusman dan Putradi, Didit, 2019, Teori Administrasi, Puspaga, Bandung.
- Lembaga Administrasi Negara, Akuntabilitas dan Good Governance, LAN RI, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nugroho, Rianto, 2012, Public Policy, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Purwanto, E. Agus dan Sulistyastuti, D. Ratih, 2012, Implementasi Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Grava Media. Yogyakarta.
- Putra, Nusa dan Hendarman, 2013, Metode Riset Campur Sari: Konsep Strategi & Aplikasi, Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2010, Perilaku Organisasi, Penyunting Ahmad Fauzi, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santosa, Pandji, 2010, Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Islamy, Irfan, 2001, Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara, Bumi Aksara, Jakarta.
- Keraf, A., Sonny, 2012, Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya, Kanisius, Yogyakarta.
- Poewadarmita, 2004, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2006, Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh, Penyunting Ahmad Fauzi, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siregar, Syofian, 2012, Statistika Deskriptif untuk Penelitian, PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Sudjana, 2002, Metode Statistika, Tarsiti, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2002. Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Program Pascasarjana, Universitas Garut, 2012, Pedoman Penyusunan Thesis.
- Wibowo. 2014. Majamen Kinerja Raja Grafindo Persada, Jakarta.



## II. Jurnal

- Masri Nijma 2019, Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan, Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Tadulako Vol 10.
- Neng Yuli novia 2014, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang, Universitas Pendidikan Indonesia
- Firdaus MG. Abd Karim 2019, Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

## III. Dokumen-Dokumen

- Undang-undang RI No 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik
- Peraturan Bupati Garut Nomor 45 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Garut
- Peraturan Bupati Garut Nomor 315 Tahun 2012 Tentang Kode Etik dan Pedoman Prilaku Pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Garut
- Peraturan daerah Kabupaten Garut Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah
- Peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LAKIP) Sekertariat Daerah Kaupaten Garut
- Renstra Sekertariat Daerah Kabupaten Gaurt 2014-2019