

PENGARUH PEMBINAAN  
PEGAWAI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA UNIT  
PELAKSANAAN TEKNIS DINAS  
(UPTD) PELAYANAN  
JARINGAN JALAN DAN  
JEMBATAN DINAS

---

Submission date: 17-Nov-2020 09:31AM (UTC+0700)

Submission ID: 144806219

File name: LKM-Jurnal2-Pengaruh\_Pembinaan\_dan\_disiplin\_terhadap\_Kinerja.pdf (325.87K)

Word count: 5744

Character count: 38046

PEKERJAAN UMUM BINA

MARGA PROVINSI SUMATER

**PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DINAS (UPTD)  
PELAYANAN JARINGAN JALAN DAN JEMBATAN DINAS PEKERJAAN  
UMUM BINA MARGA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Lukmanul Hakim**  
Dosen STIE Aprin Palembang  
Hp. (0711) 7345202  
lukman@stie-aprin.ac.id

**ABSTRACT**

*The official technical realization unit (UPTD), the service of highway and bridge maintenance of public works "Bina Marga" South-Sumatera province is such an official that handles infrastructure-with character building program, it is hope fully as an impact to the high working interest. The problem of this research was about combining the strategy for employee guidance and working discipline, in order the working interest on official technical realization unit (UPTD), the service of highway and bridge maintenance of public works Bina Marga South-Sumatera province, in order words, being increased. The correlation analysis showed that there was a variable correlation as 0,706. it meant that the two variables have great correlation. In keeping with the T-test calculaiton it found out that T-test showed 8,75, and it could be summarized the two variables of employee guidance and working interest have correlation significantly. There were some conclusion the writer could take from this research. They were (1) there was a strong correlation between employee guidance and working interest on official technical realization unit (UPTD), the service of highway and bridge maintenance of public works Bina Marga, South-Sumatera province (2) there was a significant effect between working discipline and working interest. It means that the higher working discipline will be the higher working interest on official technical realization unit (UPTD), the service of highway and bridge maintenance of public works Bina Marga, South-Sumatera province.*

**Keywords: Development, work discipline, performance**

**ABSTRAK**

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Jaringan Jalan dan jembatan Dinas pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan merupakan Dinas yang menangani infrastruktur . dengan adanya pembinaan pegawai UPDT akan berdampak peningkatan terhadap Kinerja. permasalahan dalam peneliti<sup>an</sup> bagaimana memadukan strategi pembinaan pegawai dan disiplin kerja agar kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan meningkat. Analisis korelasi memperlihatkan hubungan variabel di atas adalah 0,706. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut berhubungan satu sama lain dengan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil perhitungan uji t memperlihatkan bahwa nilai t adalah 8,75 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Pembinaan Pegawai dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan berhubungan secara signifikan. Apabila variabel Disiplin Kerja dikontrol. Kesimpulan dari penelitian ini 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin efektif Pembinaan Pegawai, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

**Kata kunci : Pembinaan, Disiplin kerja, Kinerja**

**PENDAHULUAN**

Bangsa Indonesia diharapkan memiliki kesiapan dalam menyosong era globalisasi, dimana salah satu yang dituntut untuk dapat bersaing di era ini adalah terwujudnya sikap dan mentalitas kerja yang profesional serta memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya tuntutan semacam ini, maka mau tidak mau kita sebagai bangsa harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin lembaga/institusi

dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan masyarakat khususnya dalam memberikan pelayanan sarana dan prasarana jalan dan jembatan di Provinsi Sumatera Selatan.

Peningkatan-peningkatan sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik itu melalui pendidikan dan atau latihan, pemberian "imbalan" bagi mereka yang berprestasi dan "hukuman" yang setimpal bagi yang melanggar, maupun penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya dan pendidikannya.

Semua ini dimaksudkan agar sumber daya manusia Indonesia memiliki kualitas yang baik dan meningkat, serta merangsang terciptanya iklim kerja yang kondusif dalam mendukung pola kerja yang produktif dan profesional.

Pola-pola kerja tersebut, hendaknya sudah mulai disosialisasikan disegenap lingkungan kerja, baik di lingkungan kerja swasta ataupun pemerintah. Khusus di lingkungan kerja pemerintah, sampai saat ini masih banyak terdapat kekurangan terutama yang berkaitan dengan pemberian pelayanan sarana prasarana jalan dan jembatan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Jaringan Jalan dan jembatan Dinas pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

Sarana dan prasarana jalan dan jembatan merupakan kendala yang dihadapi pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dimana banyak jalan-jalan dan jembatan yang ada di wilayah tersebut belum ditangani secara baik, karena anggaran yang disediakan oleh Pemda masih jauh dari target yang dianggarkan pemerintahan dalam menanggulangi masalah pembuatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan.

Disosialisasikannya Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah dan Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, maka keberadaan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga merupakan salah satu badan potensial untuk memberikan kontribusi dalam tugas dan fungsinya untuk kenyamanan masyarakat berlalu lintas.

Bagi masyarakat, dengan adanya pelayanan ini menunjukkan bahwa masyarakat tidak akan merasa kuatir akan terjadinya kecelakaan yang mungkin akan berdampak kepada kehidupan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang tegas dalam bertindak dan mengambil keputusan kepada bawahannya yang tidak dapat bekerja secara maksimal dan mengabaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sangat penting guna meningkatkan peran serta masyarakat agar dapat mendukung pemerintah dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam menunjang lingkungan yang nyaman, maka dibutuhkan etos kerja pegawai yang tinggi agar tugas dan tanggungjawab sebagai abdi negara dapat menciptakan kinerja yang baik khususnya di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

Pelayanan yang dilakukan aparat Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan pada hakekatnya merupakan suatu proses dimana Pemerintahan Daerah dan masyarakat

secara bersama-sama mengelola sumber daya yang ada untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Pencapaian tujuan pelayanan dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, baik rencana jangka panjang (long-term planning), rencana jangka menengah (medium-term planning) maupun rencana jangka pendek (short-term planning). Kebijakan dilaksanakan dalam rencana jangka panjang dan jangka menengah disebut rencana strategis (strategic plan), sedangkan jangka pendek disebut rencana tindak (action plan). Tahapan perencanaan tersebut lebih ditujukan pada periodisasi pencapaian tujuan daerah dalam hal ini masalah pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan sarana dan prasarana jalan dan jembatan.

Oleh karena itu, sikap dan prilaku aparat pemerintah harus dibina, dipupuk bahkan ditingkatkan agar efektif, efisien dan daya guna dan sangat dirasakan oleh masyarakat. Bentuk operasional pelayanan adalah terwujudnya rasa puas yang diterima oleh masyarakat. Pegawai Negeri sebagai abdi masyarakat pada hakekatnya sebagai pelayanan masyarakat. Apabila pelayanan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima dengan rasa senang maka partisipasi masyarakat dalam pemeliharaan sarana dan prasarana jalan dan jembatan akan semakin baik pula. Partisipasi masyarakat dapat diwujudkan dengan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai warga masyarakat di suatu daerah. Oleh sebab itu kemampuan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja/prestasi kerja pada akhirnya bermuara pada pelayanan masyarakat yang optimal agar kesejahteraan meningkat antara lain:

1. Kehidupan yang layak dan cukup.
2. Meningkatnya rasa senang, aman untuk berbuat yang positif melalui kegiatan usaha dan sebagainya.
3. Partisipasi masyarakat dalam pembangunan semakin meningkat.
4. Tanggung jawab terhadap pembangunan.
5. Masyarakat yang tertib dan patuh pada aturan.
6. Menghormati keberadaan aparat/pegawai pemerintah.

Aparatur pemerintah dituntut pula harus mampu berperan aktif untuk berada dekat dengan publik dan meningkatkan pelayanan kepada publik, keterbukaan birokrasi dalam upaya mengikutsertakan publik dalam berbagai kegiatan akan meningkatkan partisipasi aktif publik dalam berbagai kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, termasuk pelayanan di Pemda Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga.

Disamping kinerja aparat, maka yang perlu diperhatikan juga masalah kedisiplinan para pegawai. Disiplin kerja aparat bukan hanya

penting, karena merupakan dorongan utama seseorang pegawai menjadi lebih semangat serta kegairahan kerja para pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Dengan disiplin kerja yang tepat dan efektif, seorang pegawai akan berusaha lebih giat dalam melakukan tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi yang maksimal. Hal ini menunjukkan hubungan yang erat terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara. Secara umum disiplin merupakan salah satu bentuk dari metode pemeliharaan pegawai, yaitu suatu usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap pegawai, agar pegawai tetap loyal kepada organisasi dan dapat memberikan perubahan pada lembaga atau instansi tersebut dalam upaya meningkatkan kinerjanya secara optimal, efektif dan efisien.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dinyatakan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna. Untuk mewujudkan itu, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan selain pembinaan pegawai dan disiplin kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kesejahteraan, pelayanan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi dan promosi, karena kedisiplinan dan kualitas SDM aparatur pemerintahan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

Dari latar belakang masalah seperti telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah yaitu Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan sebagai instansi pemerintah yang dapat memberikan Pelayanan perlu adanya perubahan yang harus dilakukan agar kualitas jalanan dan jembatan di Provinsi Sumatera Selatan dapat ditingkatkan. Salah satunya adalah pembinaan pegawai yang dapat diterapkan setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja institusi/lembaga tersebut agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat berjalan secara optimal dan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, yang

pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Untuk mengidentifikasi masalah di atas, maka variabel-variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Jaringan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan antara lain adalah:

1. Kurang tegasnya pimpinan dalam memberlakukan sanksi hukum disiplin kerja pegawai, belum lagi maraknya permasalahan yang ditimbulkan oleh masyarakat.
2. Terbatasnya kemampuan sumberdaya aparatur, sehingga proses pendidikan dan pengajaran mengalami berbagai kendala yang dapat mengganggu upaya program pendidikan yang dijalankan.
3. Lemah dan kurangnya pembinaan SDM lewat pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengawasan pekerjaan oleh atasan dalam rangka produktivitas kerja.
4. Disiplin kerja pegawai yang ada masih rendah.
5. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja masih rendah.
6. Kemampuan manajemen pemerintahan yang ada masih rendah.

#### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pola pembinaan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana upaya Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan meningkatkan disiplin kerja pegawai agar kinerjanya meningkat?
3. Bagaimana cara memadukan strategi pembinaan pegawai dan disiplin kerja agar kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan meningkat?

#### TINJAUAN PUSTAKA

##### Teori Pemerintahan

Istilah pemerintahan, secara etimologi berasal dari kata perintah. Secara praktis dapat diartikan sebagai penyelenggaraan pemerintahan, berdasarkan suatu ilmu yaitu ilmu pemerintahan.

Berkaitan dengan pengertian Pemerintahan, Ndraha (1997:6) berpendapat bahwa Pemerintahan adalah gejala sosial, artinya terjadi

di dalam hubungan antar anggota masyarakat, baik individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, maupun antar individu dengan kelompok. Gejala ini terdapat pada suatu saat di dalam sebuah masyarakat.

Lebih lanjut dari kepustakaan yang ada, maka pemerintahan dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Menurut Pendapat Sayre (dalam Ermaya Suradinata, 1999:15) mendefinisikan pemerintahan sebagai : *"Government is best defines as organization agency of the state, expressing and exercising is authority."* (Pemerintah adalah sebagai lembaga negara yang terorganisasikan yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaannya).
2. Menurut Pendapat Utrech (dalam Ermaya Suradinata, 1999: 16), mendefinisikan pemerintah sebagai :
  - a. Pemerintah sebagai gabungan dari penyelenggaraan kenegaraan yang berkuasa memerintah, dalam arti kata yang luas, yaitu semua badan kenegaraan yang bertugas menyelenggarakan kesejahteraan umum. Ini berarti mencakup badan legislatif, eksekutif dan yudikatif.
  - b. Pemerintah sebagai gabungan badan-badan kenegaraan tertinggi yang berkuasa memerintah diwilayah suatu negara, misalnya Raja, Presiden, Yang Dipertuan Agung.
  - c. Pemerintah dalam arti Kepala Negara (Presiden) bersama dengan para menteri, sebagai organ eksekutif, yang disebut dewan menteri atau kabinet, di Inggris disebut *"Privacy Council."*

#### Manajemen Pemerintahan

Manajemen secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan manusia untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian supaya apa yang menjadi tujuan dari organisasi tercapai dengan baik.

Berbagai pendapat selalu muncul, jika kita merumuskan arti dari manajemen. Namun dari keseluruhan pengertian yang muncul tersebut, terdapat semacam kesamaan pendapat yang bersifat umum mengenai arti manajemen.

Stoner dan Wankel (dalam Kosasih, 1998:40), mengemukakan bahwa manajemen adalah : *"The art of getting things done through people"* atau manajemen adalah seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang-orang

#### Asas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Dalam pengaturan penyelenggaraan pemerintahan di daerah terdapat 3 (tiga) bentuk asas yang menciptakan timbulnya *'tertib*

*konstruksi'* penyelenggaraan, sehingga dapat menampung segala aspirasi baik yang bersumber dari atas (*pemerintah*). Ketiga asas tersebut adalah Asas Desentralisasi, Asas Dekonsentrasi, dan Asas Tugas Pembantuan.

Asas Desentralisasi lebih banyak ditujukan kepada pemenuhan aspirasi dari bawah (masyarakat) berupa konsep penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang diselenggarakan sesuai dengan kepentingan daerahnya dan bobot strategisnya sangat dipengaruhi oleh kultur dan struktur daerah tersebut.

Sedangkan Asas Dekonsentrasi lebih banyak ditujukan kepada pemenuhan aspirasi dari atas (*pemerintah*) berupa konsep penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang diselenggarakan sesuai dengan rangka mempertahankan keutuhan wilayah yurudikasi nasional.

Asas Tugas Pembantuan seperti apa yang disebutkan di atas merupakan asas yang menjembatani aspirasi dari kedua arah tersebut di mana akan muncul banyak permasalahan yang mau tidak mau harus dikendalikan oleh pusat dengan menggunakan sarana dan prasarana daerah, sehingga terjadi keseimbangan peran dan tugas yang tidak dimungkinkan diselenggarakan oleh Asas Desentralisasi maupun oleh Asas Dekonsentrasi. Gejala ketidakpuasan yang ditimbulkan oleh Asas Desentralisasi dan Asas Dekonsentrasi dapat disentralisir oleh *'Asas Tugas Pembantuan'*. Dengan karakternya yang bersifat membantu maka kontribusi yang diberikan pada tiap daerah dalam Tugas Pembantuan setiap tahunnya akan berbeda tergantung dari kemampuan pendanaan yang dimiliki pemerintah pusat dan kecenderungan serta kerawanan daerah.

#### Pembinaan Pegawai

Pembinaan pegawai perlu dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur untuk dapat bekerja secara profesional dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa pendapat tentang pengertian pembinaan pegawai diantaranya :

Wijaya (1986 : 39) mengemukakan :

"Pembinaan pegawai adalah suatu proses dan pengembangan yang mencakup aturan-aturan. Pengertian diawali dengan mendirikan, menumbuhkan dan memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan".

Sedangkan Musenaf (1985 : 11) menjelaskan : "Pembinaan pegawai adalah suatu usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pemeliharaan pegawai/tenaga kerja manusia dengan tujuan mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien". Dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1994 : 24)

"Bahwa secara ilmiah pembinaan sumber daya manusia (aparatur) dapat diartikan sebagai pembinaan mutu kehidupan berkarya bagi pencapaian misi organisasi publik telah menunjuk indikator-indikator patologi bagi bina sumber daya manusia (aparatur yang mutahir) yang meliputi bina keperilakuan, persepsi, profesionalisme/skill/ekspektasi dan etos atau sistem kerja".

Salah satu cara pembinaan pegawai yang paling tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja aparatur pemerintah adalah melalui pendidikan dan pelatihan, seperti diuraikan Ermaya Suradinata (1996 : 200 – 201) :

"Pembinaan yang paling tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar para karyawan dapat menghasilkan kerja yang lebih baik. Supaya menjadi terampil dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dalam bidang tugasnya, pimpinan harus membuat program terencana pada pembinaan personil, baik di tempat kerja maupun secara khusus di tempat diklat.

Pembangunan tenaga kerja adalah merupakan salah satu sendi organisasi yang sangat menentukan, karena dengan pembinaan tenaga kerja yang baik dan dilaksanakan dengan baik akan dapat menimbulkan kegairahan kerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari tugas yang diberikan kepadanya. Namun bisa sebaliknya apabila tidak ada sistem pembinaan yang baik bisa akan terjadi menimbulkan frustrasi atau kegairahan tidak ada pada tenaga kerja dalam organisasi tersebut".

**Disiplin Kerja Aparatur**

Persoalan disiplin kerja selalu menarik untuk dibahas. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh disiplin kerja. Peran disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan situasi kerja agar pegawai berperilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian apabila pegawai merasa adanya dorongan yang kuat karena adanya situasi kerja yang kondusif, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

Untuk itu perlu kiranya dijelaskan beberapa konsep atau pengertian dari disiplin tersebut antara lain sebagaimana dikemukakan oleh :

Suradinata (1997 : 127) mengemukakan pendapatnya tentang disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/ peraturan dan

norma yang berlaku.

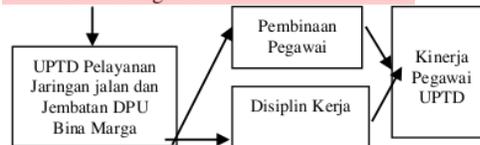
2. Apabila nilai-nilai disiplin tersebut sudah tertanam dalam diri seseorang, sikap atau perbuatan yang dilakukannya tidak lagi dirasakan beban, melainkan suatu kebiasaan, yang apabila tidak dilakukan justru menjadi beban.
3. Proses dan sikap perilaku dalam disiplin terbentuk melalui pembinaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengaruh dari keteladanan dalam kehidupan dilingkungannya.
4. Oleh karena itu apabila disiplin kerja tertanam dengan baik akan dapat membedakan hal-hal yang apa saja yang seharusnya dilakukan dan hal-hal apa saja yang wajib dilakukan".

Menurut Yogie (1993:4) yang mengemukakan bahwa peningkatan disiplin akan berpengaruh pada:

- a. Perwujudan pemerintahan yang kuat, stabil, bersih dan berwibawa;
- b. Peningkatan pengabdian segenap aparatur pemerintahan kepada negara dan masyarakat;
- c. Perwujudan aparatur pemerintah yang bermental bersih, berdayaguna, berhasil guna, bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya;
- d. Peningkatan kepatuhan sesuai PP 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Kerja Pegawai;
- e. Peningkatan gairah kerja dan memperbesar motivasi.

**Kerangka Pemikiran**

Hakekat sebuah negara adalah suatu organisasi besar, yang didalamnya terdiri dari badan-badan yang bertugas untuk mengatur dan mengelola negara dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam dasar negara. Badan-badan yang dibentuk pada hakekatnya adalah sarana yang diberikan oleh pemerintah untuk kemudahan masyarakatnya. Oleh karenanya jika ada keluhan dari masyarakat tentang badan-badan yang dibentuk tersebut, maka badan tersebut harus segera dibenahi agar masyarakat kembali merasa kenyamanan dalam kehidupannya. Untuk itu perlu adanya peningkatan kinerja aparatur pemerintah agar sarana dan prasarana jalan dan jembatan berkualitas bukan semata-mata hanya kuantitasnya saja tetapi perlu juga mutu dan kualitas yang dihasilkan untuk itu perlu suatu pembinaan pegawai yang jelas agar pelaksanaan dilapangan tidak menyimpang dari aturan yang ditetapkan oleh Pemda maupun Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

### METODE PENELITIAN

Sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode kualitatif menurut Bogdan dan yaitu sebagai “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.”

Desain penelitian ini deskriptif, suatu jenis penelitian yang mengungkapkan mengenai suatu masalah apa adanya, sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Penggunaan metode kualitatif dilaksanakan sesuai dengan karakteristik yang ada yaitu secara langsung terlibat di lokasi penelitian melalui pengamatan peran serta (participant observation). Penelitian kualitatif juga lebih menekankan pada segi proses daripada hasil. Selain itu penelitian ini adalah suatu jenis penelitian yang berusaha mengungkap masalah mengenai apa adanya (*das sein*) sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan penelitian.

#### Populasi dan Informan

Populasi penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Informan kunci adalah pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan, pengguna jasa Pelayanan dan tokoh masyarakat.

#### Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang dikumpulkan dianalisis dengan menerapkan prosedur sebagai berikut :

##### a. Tahapan memasuki lapangan (getting in)

Pada tahap ini, berbekal surat ijin penelitian yang telah diterima penulis mengunjungi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Dalam kunjungan ini penulis meminta beberapa informasi mengenai tahapan-tahapan dalam proses penyusunan program pembinaan dan peningkatan disiplin kerja, Pegawai-pegawai yang dilibatkan dalam proses tersebut serta pertimbangan-pertimbangan yang digunakan. Pada kesempatan ini pula penulis mendokumentasikan segala catatan yang berkaitan dengan kegiatan penyusunan model pembinaan yang telah dilakukan seperti telaahan dari bagian lain, berbagai program yang diusulkan, serta notulen rapat yang terdokumentasi.

##### b. Tahapan ketika berada di lapangan (getting along)

Berdasarkan informasi dari pegawai UPTD, maka penulis mengunjungi beberapa pegawai yang dilibatkan dalam proses tersebut dengan

memperhatikan kecukupan informasi yang dimiliki, penguasaan yang mendalam terhadap permasalahan yang diajukan, dan dapat dipercaya sebagai sumber data.

Dalam kunjungan tersebut penulis melakukan pendalaman terhadap informasi awal yang diperoleh berkenaan dengan tahapan proses penyusunan program pengembangan kecamatan, keterlibatan mereka dalam proses tersebut serta faktor-faktor yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan penyusunan model pembinaan dan peningkatan disiplin kerja serta kinerja yang telah dicapai berdasarkan preferensi mereka.

##### c. Tahapan pengumpulan data (logging data)

Pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam sebuah penelitian karena berdasarkan data yang diperoleh akan mengarahkan peneliti dalam memberikan kesimpulan terhadap fenomena yang dicermati. Oleh karena beragamnya sumber data yang bisa diperoleh maka validitasnya juga bisa sangat beragam. Memperhatikan hal tersebut maka untuk penelitian ini mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan telaahan dokumentasi.

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Tujuan utama dari teknik adalah untuk menyajikan konstruksi saat sekarang dalam suatu konteks mengenai para pribadi, peristiwa, aktivitas, organisasi, perasaan, motivasi keterlibatan dan sebagainya.

Dalam penelitian ini teknik wawancara yang dilakukan adalah dengan wawancara secara mendalam (*in-depth interviewing*) yaitu teknik wawancara yang diarahkan pada upaya mencari kedalaman informasi, serta tidak dilakukan secara formal terstruktur guna menggali pandangan subjek yang diteliti tentang berbagai hal yang sangat bermanfaat bagi dasar pengembangan penelitian lebih jauh dan prosesnya mengikuti situasi pewawancara.

Telaahan dokumentasi. Berkenaan dengan telaahan dokumentasi kegiatan tidak hanya bersifat mencatat isi penting yang tersurat dalam dokumen atau arsip, tetapi juga mencari makna yang tersirat. Oleh sebab itu dalam telaahan dokumentasi diperlukan sikap kritis dan teliti dalam mencermati dokumen atau arsip yang tersedia atau diperoleh.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah sesuai dengan metode yang dipakai yaitu deskriptif kualitatif. Proses analisis data kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber.
2. Mereduksi data dengan membuat abstraksi yaitu membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya.
3. Menyusunnya dalam satuan-satuan untuk dikategorisasikan.
4. Mengadakan pemeriksaan keabsahan data.
5. Tahap penafsiran data.
6. Membuat generalisasi dan menarik kesimpulan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur pertanyaan yang ada dalam kuesioner pembentuk variabel independen (bebas) Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja serta variabel dependen (terikat) Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Suatu pertanyaan dikatakan valid, bila pertanyaan tersebut mampu mengukur apa yang akan diukur. Hasil pengujian validitas ini dilakukan melalui analisis korelasi *Product Moment*.

Pada perhitungan diperoleh koefisien  $R_{y1.2} = 0,741$ . Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) dengan tingkat hubungan Kuat (Sugiyono, 1999;183). Hasil perhitungan dengan SPSS 11,00 memperlihatkan bahwa koefisien  $F = 46,165$ . Harga titik kritis penerimaan pada tabel F untuk  $df$  pembilang = 1;  $df$  penyebut = 77 dan ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,96. Karena  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa variabel Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja secara simultan berhubungan dengan Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel Pembinaan Pegawai ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yaitu dengan menentukan koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,5491. Nilai ini memberitahukan bahwa sebanyak 54,91% variansi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan dapat diprediksi oleh variabel Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja secara simultan. Dengan kata lain variabel Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja merupakan variabel-variabel prediktor yang dapat diandalkan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan

Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

Langkah analisis yang terakhir adalah mencari kecenderungan perubahan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan akibat dari perubahan variabel Pembinaan Pegawai dan variabel Disiplin Kerja. Hal ini dapat diketahui dengan menghitung koefisien regresinya melalui teknik analisis regresi ganda. Hasil analisis data dengan SPSS 11,00 mendapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,263 + 0,439 X_1 + 0,383 X_2$$

Persamaan tersebut menginformasikan bahwa kecenderungan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan dari yang dilihat dari variabel Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja secara simultan adalah apabila variabel Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja naik 1 poin, maka akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,822 poin.

Dari uji linieritas regresi antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel Uji Signifikansi Nilai Regresi**

Variabel	F hitung	F table (1,77)	Keterangan
		-95%	
$X_1$ Y	76,453		Signifikan
$X_2$ Y	46,165	3,96	Signifikan
$X_2$ Y	66,497		Signifikan

Sumber :

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Analisis kontribusi variabel Pembinaan Pegawai ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan memperlihatkan hasil perhitungan yang signifikan. Pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan bersifat signifikan pada tingkat taraf kepercayaan 95%, sehingga berlaku universal.

Jika angka-angka regresi ini dibandingkan, maka variabel Pembinaan Pegawai ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memperlihatkan nilai

pengaruh yang sama besar. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini cukup berarti dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Kontribusi kedua faktor ini cukup dominan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan dan cukup signifikan. Pada sisi lain angka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat juga memperlihatkan hubungan yang cukup signifikan, karena jika kedua faktor ini digabung, maka korelasi kedua faktor tersebut dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan meningkat menjadi 0,741. Peningkatan ini menunjukkan bahwa Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja sangat berkaitan dalam Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Dengan Pembinaan Pegawai yang efektif serta Disiplin Kerja yang tinggi, akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Kemudian jika keseluruhan faktor tersebut dianalisis secara mendalam maka gambarannya sebagai berikut:

- a. Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan jawaban responden tentang Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan memiliki nilai jenjang 2,82 artinya dari kriteria yang ada dari jawaban responden ternyata cukup setuju peningkatan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, namun demikian kondisi seperti ini masih bisa ditingkatkan, apabila faktor-faktor yang mendukung didalamnya

diperkuat seperti Pembinaan Pegawai dan Disiplin Kerja.

- b. Pembinaan Pegawai

Pembinaan Pegawai secara kuantitatif memiliki nilai jenjang sebesar 2,96, nilai ini menunjukkan bahwa responden cukup setuju bahwa Pembinaan Pegawai merupakan salah satu faktor pendukung didalam peningkatan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Apabila angka-angka ini ditingkatkan lebih baik lagi maka diharapkan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan juga meningkat secara signifikan.

- c. Disiplin Kerja

Dari data yang terkumpul diperoleh gambaran bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai jenjang 3,07 artinya dari jawaban responden menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor yang cukup signifikan didalam Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Seperti halnya dengan Kebijakan Publik, juga Disiplin Kerja apabila ditingkatkan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa apabila Pembinaan Pegawai meningkat atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Artinya semakin efektif Pembinaan Pegawai, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan

- Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.
  3. Terdapat pengaruh yang signifikan Pembinaan Pegawai dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa apabila Pembinaan Pegawai dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkat atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

#### Saran

1. Pembinaan Pegawai yang ada di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan di dalam meningkatkan kinerja pegawai agar memperhatikan kebijakan yang dijalankan, agar kebijakan tersebut berjalan seefektif mungkin dan perlu mensosialisasikan kebijakan tersebut kepada masyarakat terutama kebijakannya mengenai masalah pendidikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah, oleh karena itu perlu ditingkatkan dan bagi para pegawai yang tidak mematuhi peraturan

yang ada perlu diberikan sanksi yang berat sesuai dengan kesalahannya.

3. Keberhasilan suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta tidak terlepas dari faktor manusia yang terlibat didalamnya. Untuk itu disarankan agar Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan dan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan dapat memperbaiki kinerjanya terutama mengenai pelayanan pendidikan, agar fungsinya untuk melayani masyarakat dalam bidang pendidikan dapat terealisasi dengan baik dan sesuai dengan tuntutan publik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Sritua, 1999, *Teori Kebijakan Pembangunan*, Jakarta, Cides.
- Arikunto, Suharsimi, 1991, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, Prajudi, 1987, *Beberapa Pandangan Tentang Pengambilan Keputusan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Barzelay, M. and Armajani, B, 1992, *Breaking Through Bureacracy A New Vision For Managing Government*, Berkeley : University of California Press.
- Cheema, G. Shabbir and Dennis A. Rondinelly (eds), 1983, *Decentralization and Development : Policy Implementation in Developing Countries*, Beverly Hills : Sage Publication.
- Frederickson, George. H, 1980, *Administrasi Negara Baru* (Judul asli "New Public Administration"), Jakarta : LP3ES.
- Gifford & Pinchot, E, 1993, *The End of Bureaucracy and The Rise of The Intelligent Organization*, San Fransisco : Berret – Koehler Publisher, Inc.
- Gorna Judistira, K, 1999, *Metode Penelitian, Pendekatan Kualitatif*, Primaco Akademik, Bandung.
- Hasibuan, Melayu SP, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Islamy, 1984, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, BPFE, Yogyakarta.
- Kaho, J.R, 1997, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Kosasih TS, H.R.E, 1998, *Manajemen Pemerintahan Dalam Sistem dan Struktur Administrasi Negara Baru*, Idola Remaja Doa' Ibu, Bandung.
- Koswara, 2002, *Teori Pemerintahan Daerah*, PT. Candi Cipta Paramuda, Jakarta.

- Lindblom, Charles E, 1986, *Proses Penetaan Kebijakan*, Judul asli *The Policy Making Process*, alih bahasa Ardian Syamsudin, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Moleong, Lexy J, 1990, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawami, Hadari, 1992. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintahan*, Jakarta : Erlangga.
- Osborne David & Gaebler. T, 1993, *Reinventing Government: How Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*, New York: Phime.
- Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Rasyid, M, Ryass, 2000, *Makna Pemerintahan Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, PT. Yarsif Watampone, Jakarta
- Sepandji, Kosasih Taruna, 2000, *Manajemen Pemerintahan Daerah Era Reformasi Menuju Pembangunan Otonomi Daerah*, Universal, Bandung.
- Soeprianto, John, 1998, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Soewargono, 1996, *Kebijaksanaan Penyediaan Pelayanan Publik Dalam Sistem Desentralisasi Multi Tingkat*, Jurnal MIPI, Jakarta.
- Suhardy, 2000, *Kebijaksanaan Pendayagunaan Aparatur Negara*, LAN-RI, Jakarta.
- Suradinta, Ermaya, 1996, *Organisasi dan Manajemen Pemerintahan Dalam Kondisi Era Globalisasi*, CV. Ramadhan, Bandung.
- , 1998, *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, CV. Ramadhan, Bandung.
- Simanjutak, Payaman, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, BPFE UI, Jakarta.
- Soeprianto, John, 1998, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Syafrudin, Ateng, Wasistiono, Sadu, 2001, *Manajemen Pemerintahan Daerah Propinsi Berdasarkan UU Nomor 22 Tahun 1999*, Pemda Jawa Barat.

# PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DINAS (UPTD) PELAYANAN JARINGAN JALAN DAN JEMBATAN DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI SUMATER

---

## ORIGINALITY REPORT

---

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

10%

★ [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id)

Internet Source

---

---

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 300 words