

**EFEKTIVITAS SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR 800/09623 TENTANG KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH
(STUDI KASUS PROGRAM KELUAR KANTOR BAWA KARTU)**

Oleh: Muhammad Ari Noviyanto, Hesti Lestari

**Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jl. Profesor Haji Sudarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Performance of Civil Servants in the Central Java Provincial Secretariat is expected to increase, especially related to the order and discipline of civil servants in carrying out working hours related to the performance of civil servants with the program out of office carry card in accordance with the Decree of Central Java Governor dated October 27, 2016 Number 800/09623 about Order and Discipline of civil servants. Some experts say that performance is influenced by discipline factors. Therefore this research uses the theory of public administration, human resource management, discipline, and performance. This research uses quantitative method which involves 83 respondents namely PNS Setda of Central Java Province which is still active. Based on the results of the study, Discipline has a strong positive relationship with Performance. While in analyzing the influence, Discipline has an influence on the Performance of civil servants in the Regional Secretariat of Central Java that is equal to 47%. Recommendations that the authors provide that need to be improved back office program take the card, because the results of the study stated the program is effective.

Keywords: Discipline, Out of Office, Card Related, Employee Performance.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era otonomi daerah seperti sekarang ini, peran dan keberadaan PNS menjadi sorotan masyarakat, masyarakat semakin peka dan kritis terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Begitu pula sosok PNS diharapkan dapat menjadi teladan dan contoh yang baik di dalam pergaulan masyarakat, sehingga PNS selain menyelesaikan tugas-tugas kedinasan juga dituntut mempunyai kepribadian yang baik di tengah-tengah masyarakat, terutama dalam hal kedisiplinan.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan penyelesaian kasus kepegawaian tahun 2015 di Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah tercatat pelanggaran disiplin PNS yang telah dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 465 PNS, dengan rincian berdasarkan jenis hukuman tingkat ringan 144 PNS, tingkat sedang 80 PNS dan tingkat berat 236 PNS, 82 di antaranya diberhentikan sebagai PNS. Sedangkan jenis pelanggaran yang menonjol, yaitu mangkir 174 PNS. (Sumber: Data Sub bidang Disiplin dan Perundang-undangan Bidang Umum Kepegawaian BKD Provinsi Jawa Tengah)

Mewujudkan peningkatan ketertiban dan kedisiplinan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa

Tengah, terutama berkaitan dengan ketertiban dan kedisiplinan PNS dalam melaksanakan jam kerja dan guna mengakomodir masukan masyarakat terkait pelayanan/kinerja PNS, pada tanggal 27 Oktober 2016 Gubernur Jawa Tengah mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 800/09623 perihal Ketertiban dan Kedisiplinan PNS yang ditujukan kepada Para Pimpinan SKPD Provinsi Jawa Tengah dan Para Kepala Biro di Lingkungan Setda Provinsi Jawa Tengah.

Pada awal reformasi, tepatnya tahun 1999 izin keluar kantor harus bawa kartu sudah ada, tetapi pada tahun 2007 hal tersebut tidak dapat berjalan lagi sampai bulan September 2016, diakibatkan karena izin langsung pimpinan tanpa formalitas seperti kartu izin dan kartu kendali sudah dianggap menjadi hal yang biasa sehingga mengalami gejala penurunan kedisiplinan PNS. Banyak ditemukan PNS yang bolos jam kerja berkeliaran di luar lingkungan kerja, ketika diketahui dan tangkap tangan oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja tidak dapat memberikan kejelasan mengenai kepentingannya keluar kantor.

Oleh karena itu di dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui efektivitas Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 8/09623 tentang kedisiplinan terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui efektivitas Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 tentang kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah;
2. Mengetahui besarnya efektivitas Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 tentang kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah;

C. Tinjauan Pustaka

1. Administrasi Publik

Ilmu administrasi berorientasi pada keteraturan yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuannya, maka administrasi publik juga seharusnya demikian. Alamsyah (dalam Rosidah 2009: 12) mengemukakan pendapat bahwa untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, diperlukan suatu sistem administrasi publik yang efektif, efisien, dan *cost competitive*.

Administrasi publik adalah suatu proses kerjasama sekelompok manusia (pemerintah, swasta, dan masyarakat) yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut (public policy implementation), secara efektif, efisien, dan *costcompetitive*, demi

tercapainya kesejahteraan masyarakat. Administrasi publik menjadi sangat penting dalam birokrasi pemerintah terutama dalam pemberdayaan hukum, peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan kebijakan publik. Administrasi publik perlu mengalami pembaharuan sesuai dengan perubahan lingkungannya.

Di dalam administrasi publik terdapat manajemen publik, dapat dipahami karena aplikasi paling nyata dari teori manajemen dalam administrasi publik adalah pada penelitian operasi dan pekerjaan publik, dan bahwa aplikasi ini bisa digambarkan sebagai teori keputusan, dan untuk itu, kita beralih kepada teori modern dari manajemen publik. Manajemen publik diartikan sebagai proses formal dan informal untuk mengarahkan interaksi manusia menuju target organisasi publik. Unit analisisnya adalah proses interaksi antara manajer dan pekerja dan efek perilaku manusia terhadap pekerja dan hasil kerja.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan pegawai pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan

dengan individu pegawai manusianya saja (Hasibuan, 2014: 10).

Hasibuan menyebutkan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (2014: 21-23).

MSDM merupakan salah satu bagian dari manajemen yang mengatur dan menetapkan tentang manusia (pegawai) di sebuah organisasi, pegawai harus dapat dan mampu melakukan kerja karena tolok ukur dari MSDM tersebut diukur dari kinerja pegawai, apabila kinerjanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dapat diketahui bahwa MSDM di organisasi tersebut dapat berjalan dan berfungsi dengan baik.

3. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertang dalam *strategic planning* (Mahsun, 2009: 25). Selanjutnya, Bernarding dan Russel (dalam Sembiring, 2012: 55) memberikan definisi tentang kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup hanya dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi harus dilihat juga dari indikator yang melekat pada penggunaan jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas, dan responsivitas.

Persepsi yang sama bahwa kualitas kerja yang merupakan tingkat dimana hasil aktivitas sesuai dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kuantitas kerja atau jumlah daripada hasil kerja yang telah dihasilkan juga merupakan indikator yang sama-sama terdapat dalam persepsi para ahli. Hubungan pada faktor internal antara individu pegawai seperti kedisiplinan di dalam organisasi digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi pemerintahan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014: 193).

Disiplin kerja seringkali dilihat dimana seorang pegawai bisa datang ke kantor dan pulang dari kantor tepat waktu.

Selain itu, disiplin kerja pegawai juga dapat dilihat dari setiap kepatuhan pegawai untuk taat dan tunduk pada peraturan yang berlaku. Namun seringkali, pegawai lalai akan mematuhi dan melanggar peraturan disiplin kerja tersebut. Berbagai pendapat para ahli juga dapat disimpulkan bahwa di dalam indikator kedisiplinan kerja terjadi persepsi yang sama antara pendapat para ahli, yakni ketepatan waktu dan ketaatan.

Indikator-indikator yang telah dirumuskan, dimaksudkan untuk dapat mengukur dan mengetahui gambaran semua variabel (kedisiplinan dan kinerja). Selain itu, diduga antara variabel di atas juga memiliki keterkaitan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas SK Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 tentang kedisiplinan terhadap kinerja PNS di Setda Provinsi Jawa Tengah (Studi Kasus Program Keluar Kantor Bawa Kartu), penelitian yang digunakan peneliti adalah tipe penelitian kuantitatif deskriptif, disebabkan di dalam penelitian ini terdapat variabel yang saling berhubungan yang sifatnya sebab akibat. Variabel Bebas *X* (Kedisiplinan PNS) memiliki sebagai sebab yang berhubungan dengan Variabel Terikat *Y* (Kinerja PNS

Setda Provinsi Jawa Tengah) sebagai akibatnya.

Persentase kelonggaran yang penulis pilih adalah sebesar 10% karena didasarkan pada jumlah populasi Pegawai Negeri Sipil Setda Provinsi Jawa Tengah Per 1 (satu) semester mulai bulan Oktober tahun 2017 sampai bulan Maret 2018 sebesar 603 orang. Angka populasi ini dirasa cukup tinggi sehingga beberapa sampel cukup untuk mewakili sampel yang lain. Menggunakan rumus Slovin, hasil sampel yang diperoleh adalah sebesar 83 responden.

Penelitian ini, menggunakan sumber data primer, yang diperoleh dengan metode survei, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada seluruh responden yang sudah ditentukan, selain itu untuk memperkuat data maka dilakukan metode observasi (pengamatan langsung).

Alat ukur dalam penelitian ini berbentuk kuesioner, dengan menggunakan skala *Likert*, skala ordinal diubah menjadi interval dengan ketentuan, setiap jawaban berbobot rendah maka diberi nilai 1 (satu) hingga seterusnya sampai jawaban berbobot tinggi diberi skor 4 (empat).

Di dalam penelitian kuantitatif ini pengolahan data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu *Editing*, *Coding*, dan *Tabulating*. Sebelum kuesioner digunakan

sebagai alat pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas dari setiap pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistics For Windows*.

Teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti yang terkuat adalah dengan teknik pengumpulan data kuesioner karena dari pembagian kuesioner tersebut, peneliti dapat mengetahui pengaruh efektivitas SK Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 tentang Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja PNS (Y) Setda Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, dan korelasi Spearman. Korelasi Spearman digunakan untuk analisis hubungan Kedisiplinan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Sebelum diuji Sebelum dilakukan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai terlebih dahulu harus diketahui distribusi pegawai terhadap masing-masing variabel ini. Untuk mengetahui distribusi pegawai berdasarkan masing-masing variabel tersebut dilakukan tabulasi silang atau *crosstabulation*. Uji korelasi antara variabel X dengan variabel Y pada penelitian ini Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis

korelasi Spearman, karena data dalam penelitian ini menggunakan data ordinal

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang ada di dalam penelitian ini mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis dari pengaruh variabel Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dalam penelitian ini mengambil sebanyak 30 responden awal untuk diuji, hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,361), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel diterima sebagai instrumen penelitian.

Variabel X yaitu kedisiplinan yang terdiri dari 2 indikator yang dijabarkan menjadi 6 butir pertanyaan dalam kuesioner. Jawaban dari setiap pertanyaan mempunyai skor 1 sampai 4, untuk

memberikan penilaian terhadap variabel kedisiplinan, maka digunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan data mengenai kedisiplinan berdasarkan data yang diperoleh.

Berdasarkan hasil data rekapitulasi skor variabel kedisiplinan dapat menunjukkan bahwa kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah menunjukkan kategori tinggi, yaitu dibuktikan dengan 79 dari 83 responden (95,18%) berada di kategori tinggi, sedangkan 1 responden (1,20) berada di kategori rendah dan 3 responden (6,62%) berada di kategori sangat tinggi.

Variabel Y yaitu kinerja pegawai yang terdiri dari 3 (tiga) indikator yang dijabarkan menjadi 9 (sembilan) butir pertanyaan dalam kuesioner. Jawaban dari setiap pertanyaan mempunyai skor 1 sampai 4, untuk memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai, maka digunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan berdasarkan data yang diperoleh.

Berdasarkan hasil data rekapitulasi skor variabel kinerja menunjukkan bahwa kinerja PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah menunjukkan kategori tinggi, yaitu dibuktikan dengan 65 dari 83 responden (78,32%) berada di kategori tinggi, sedangkan 1 responden (1,20%) berada di kategori rendah dan 17

responden (20,48%) berada di kategori sangat tinggi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji menggunakan tabulasi silang dapat diketahui bahwa dari 79 pegawai (100%) yang menyatakan kedisiplinan tinggi, ternyata presentase terbesar adalah 62 pegawai (78,50%) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tinggi, sebanyak 16 pegawai (20,30%) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat tinggi, dan terdapat 1 pegawai (1,30%) menyatakan kinerja pegawai rendah.

3 pegawai (100%) yang menyatakan kedisiplinan sangat tinggi, terdapat 2 pegawai (66,70%) menyatakan kinerja pegawai tinggi, terdapat 1 pegawai (33,30%) menyatakan kinerja pegawai sangat tinggi, dan tidak ada satupun pegawai menyatakan kinerja pegawai rendah. Hanya terdapat 1 pegawai (100%) yang menyatakan kedisiplinan rendah, 1 pegawai tersebut juga menyatakan bahwa kinerja pegawai tinggi, dan tidak ada satupun pegawai menyatakan kinerja pegawai sangat tinggi dan rendah.

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman terdapat nilai korelasi antara variabel Kedisiplinan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0.712, karena berada di *range* 0,60 - 0,799 maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kedisiplinan (X) dengan Kinerja

Pegawai Negeri Sipil (Y) di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dan memiliki kategori positif, karena nilai korelasinya positif.

Berdasarkan Uji t, t hitung dari variabel Kedisiplinan (X) adalah sebesar 7,914. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $83-2-1 = 80$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh t tabel sebesar +1,990/-1,990. Karena t hitung $>$ t tabel ($7,914 > 1,990$) maka **H₀** ditolak, artinya bahwa variabel Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Nilai t hitung positif berarti pengaruh yang terjadi positif, semakin tinggi kedisiplinan, maka semakin tinggi pula penilaian terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Diperoleh R *Square* sebesar 4,70 (47%), jadi efektivitas SK Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 tentang kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar 47%.

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah penulis melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah

dan membahas hasil-hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengolahan data dari responden menggunakan program *SPSS Statistic for Windows* didapatkan koefisien korelasi antara variabel Kedisiplinan dengan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah sebesar 0.712 atau dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat dan bersifat positif karena berada di *range* 0,60 - 0,799. Kemudian, hasil uji t untuk variabel Kedisiplinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah ada hubungan pengaruh yang positif dari Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena t hitung $>$ t tabel ($7,914 > 1,985$). Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawainya, karena t hitungnya kategori positif.
2. Diperoleh R *Square* sebesar 4,70 (47%), jadi efektivitas Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 (Program Keluar Kantor Bawa Kartu) tentang kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar 47%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 (Program Keluar Kantor Bawa Kartu) tentang kedisiplinan

terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah efektif.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat peneliti berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Melanjutkan pelaksanaan dari Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 (Program Keluar Kantor Bawa Kartu) tentang kedisiplinan PNS, karena hasil dari penelitian ini dapat kita ketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kedisiplinan dan kinerja PNS di lingkungan kerja Sekretariat Daerah terus meningkat, hal tersebut membuktikan bahwa semakin PNS disiplin mematuhi peraturan melaksanakan Program Keluar Kantor Bawa Kartu, maka semakin tinggi pula kinerja PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.
2. Meningkatkan pelaksanaan dari Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 (Program Keluar Kantor Bawa Kartu) tentang kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki pengaruh sebesar 47%. Apabila PNS di Setda Provinsi Jawa Tengah terus meningkatkan kedisiplinan tersebut,

maka pengaruh terhadap Kinerja PNS di Setda Provinsi Jawa Tengah juga akan meningkat, karena 47% merupakan persentase yang lumayan besar, sehingga SKPD lain yang ada di Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah juga dapat menaati dan melaksanakan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 (Program Keluar Kantor Bawa Kartu) tentang kedisiplinan PNS.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- _____. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Priyanto, Dwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafri, dan Setyoko. 2008. *Implementasi Kebijakan Publik dan Etika Profesi Pamong Praja*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bandung: Alfabeta.

Sumber Jurnal:

- Rudita, Laode dan Eko Prasajo. 2014. "Undang-Undang Aparatur Sipil Negara: Merubah DNA Birokrasi". *Orbit: Jurnal Ilmu Pemerintahan Indonesia*.

Sumber Media Massa Cetak:

- Tribun Jateng, cetakan edisi: Jum`at, 26 Agustus 2016.

Sumber Media Elektronik:

- bkd.jatengprov.go.id, diakses pada tanggal 14 Februari 2018 pukul 19.30 WIB.
- organisasi.jatengprov.go.id/sikap diakses pada tanggal 30 Maret 2018 pukul 19.30 WIB