

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Umy Yoesana¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah motivasi kerja menjadi sesuatu yang dominan dalam suatu organisasi dan disiplin kerja pegawai merupakan sesuatu yang berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu juga ada anggapan bahwa disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa kurang baik, dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Hipotesis dari karya ilmiah ini adalah Motivasi Kerja Berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif yang dilaksanakan di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara dengan populasi yang berjumlah 48 orang. Data dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman. Hasil dari penelitian ini adalah, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0.400 termasuk dalam tingkat hubungan sedang.

Dari hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan, pertama, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Kedua, pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa dapat mempertahankan disiplin kerjanya atau bahkan dapat ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: *Motivasi-Kerja, Disiplin-Kerja, Pegawai, Ketaatan, peraturan*

Pendahuluan

Penerapan otonomi daerah menjadikan revitalisasi desentralisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi pemerintahan, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pemantapan daya saing. Berkaitan dengan hal tersebut, desentralisasi birokrasi pemerintahan, penyediaan dan pelayanan pada masyarakat secara nyata, efisien

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Yoesana_Umy@yahoo.co.id

dan bertanggung jawab perlu lebih dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah. Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kebutuhan pegawai negeri sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktifitas disegala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Permasalahan Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah permasalahan yang sangat penting di era persaingan pada saat ini. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektifitas dalam proses produksinya. Salah satu komponen Sumber Daya Manusia yang begitu vital bagi suatu organisasi adalah pegawai. Dalam setiap organisasi, pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisiensi, yang mana untuk menghasilkan seorang pegawai yang berkualitas di perlukan pemberdayaa.

Alternatif untuk meningkatkan pemberdayaan para pegawai tersebut adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena dengan dalam suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para pegawai.

Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu kantor. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing pegawai dengan tujuan kantor. Manajemen kantor harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Tahap pertama adalah menata peraturan kerja sebagai kerangka acuan bagi pegawai. Tahap berikutnya adalah menerapkan pengawasan untuk membentuk karakter disiplin dan yang terakhir adalah membudayakan disiplin kerja dikalangan pegawai itu sendiri. Penegakan

disiplin kerja tidak bisa diserahkan pada pegawai semata sehingga suatu kantor harus mempunyai suatu pola pembinaan disiplin para pegawainya.

Pembinaan disiplin dapat dengan mendorong para pegawai untuk patuh terhadap berbagai tata peraturan yang berlaku di kantor yang dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap tata peraturan yang berlaku dengan tujuan utama untuk membina disiplin diri diantara para pegawai. Selain hal tersebut juga dapat dilakukan dengan menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa lambat untuk bekerja, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya.

Untuk menyusun kebijakan yang terkait dengan motivasi tersebut maka diperlukan data dan informasi yang akurat mengenai motivasi dan disiplin kerja pegawainya. Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Perilaku seseorang cenderung mengarah pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi dapat pula meningkatkan kerja pegawai yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok.

Bagi Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara yang telah memiliki input sumber dana yang besar dan kewenangan yang luas dalam otonomi daerah ternyata belum menjadi jaminan terselenggaranya disiplin kerja pegawai yang profesional. Secara khusus pada kantor Kecamatan Muara Jawa terdapat

permasalahan yaitu masih kurangnya disiplin kerja pegawai, seperti beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Penelitian tentang "Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara" ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi instansi yang bersangkutan, yaitu di Kecamatan Muara Jawa dalam menerapkan bentuk strategi motivasi yang tepat guna meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berhubungan dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa. Secara teoritis kegunaan penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang pemerintahan dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bagi peneliti yang secara khusus berkonsentrasi mengkaji masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Disamping itu, penelitian ini diharapkan dapat pula memberikan kontribusi kepada kantor Kecamatan Muara Jawa khususnya dan Pemerintahan Kabupaten Kutai Kartanegara pada umumnya. Serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan yang relevan didalam mengadakan pembinaan dan pengembangan pegawai untuk mengantisipasi semakin ketatnya persaingan di era global dan menyiapkan sumber daya manusia yang handal untuk mendukung pembangunan di era otonomi daerah.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu,2001:140). Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Uchana dalam Rismayanti (2007), menyatakan bahwa "motivasi berhubungan dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi". Hal ini berarti bahwa seseorang akan termotivasi melakukan sesuatu jika ada yang ingin didapatkannya.

Menurut Sondang P. Siagian sebagaimana dikutip oleh Soleh Purnomo (2004:36) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sunarti (2003:22) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik

pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Terry dalam Hasibuan (2005:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Hasibuan (2005:95) memberikan definisi motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Adapun teori motivasi pada penulisan karya ilmiah ini antara lain : (1) teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, Frederick Herzberg dalam Mangkuprawira (2007), memperkenalkan suatu teori motivasi yang disebut dengan teori *Two-Factor*, faktor yang pertama yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat karyawan senang, nyaman dan tenang. Ini disebut sebagai faktor *satisfiers* atau *intrinsic motivation*. Selanjutnya Herzberg mengidentifikasi bahwa yang termasuk dalam *satisfiers* adalah *achievement, recognition, advancement, growth, working condition* dan *work itself*, faktor kedua tersebut sebagai *dissatisfiers* atau *ekstrinsic motivation* yang terdiri dari : gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, status relasi antar pekerja dan *personal life*. (2) teori Motivasi David Mc. Clelland, Mc. Clelland (dalam Alo Liliweri, 2004) mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai tiga bentuk motivasi yang dipelajari dari kebutuhan manusia menurut budayanya.

Kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang sangat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja, yaitu *need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need for affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan) dan *need for power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). (3) teori Kepuasan, kepuasan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (4) teori Motivasi Proses, dalam hal ini teori motivasi proses dikenal seperti: teori valensi (daya tarik), teori pengharapan (*expectation theory*) dan teori keadilan (*justice theory*) dari ketiga teori yang disebutkan tersebut disimpulkan bahwa seseorang akan termotivasi jika ada kebutuhan atau keinginan yang ingin didapatkannya. Terakhir (5) teori Evaluasi Kognitif menurut P.C. Jordan, teori ini mengatakan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah.

Kemudian Saydan dalam Sayuti (2007:97), menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dalam penelitian ini merupakan indikator dari variabel motivasi yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi), supervisi yang baik (pemberian supervisi), ada jaminan karir (pengharapan atas prestasi), status dan tanggungjawab, peraturan yang fleksibel. Tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu

organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada pegawai dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik.

Wahjosumidjo (1996:42), menyatakan ada delapan sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi, yaitu : (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) mempertinggi moral kerja karyawan, (6) meningkatkan rasa tanggung jawab, (7) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan (8) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Murray dalam Mangkunegara (2001:151), menyatakan bahwa pengukuran motivasi kerja dilakukan dengan melihat karakter orang sebagai berikut : (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) kreatif dan inovatif, (3) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan, (4) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (5) selalu mencari sesuatu yang baru, (6) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu, (7) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (8) inisiatif kerja tinggi, (9) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Robbins dalam Sayuti (2006), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek antara lain sebagai berikut : (1) mempunyai sifat agresif, (2) kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, (3) mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, (4) mematuhi jam kerja, (5) tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, (6) inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, (7) kesetiaan dan kejujuran, (8) terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, (9) tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, (10) menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2005:193), kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semuanya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya Malayu Hasibuan (2005:194) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, wakat adalah tindakan nyata dan paling

efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (6) sanksi hukum, (7) ketegasan, (8) hubungan kemanusiaan.

Agar seseorang tetap mentaati peraturan yang berlaku, tindakan disiplin harus dilaksanakan karena hal tersebut untuk mengubah tingkah laku. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerja sama dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain (E.Mulyasa,2002:118).

Menurut Soemarmo(1995:29), disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin hingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Disatu sisi disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar sikap dan perilaku dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, bermanfaat bagi diri sendiri.

Di dalamnya terkait dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan dan mengndalikan dirinya untuk sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan budaya setempat, alat untuk menciptakan perilaku dan tata hidup tertib manusia sebagai pribadi maupun sebagai kelompok (1995:30). B.PJ Pusat dalam Admodiwiria (2000:235), Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan, dan ketentuan-ketentuan yang diterapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Anoraga (1998:48), tindakan disiplin harus bertujuan untuk mengubah tingkah laku orang supaya tetap mentaati peraturan yang berlaku. Seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat waktunya demikian juga pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib belum tentu akan efisien tugasnya bila tidak memiliki keahlian dalam bidangnya. Homby mengatakan bahwa disiplin adalah “pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku disekitarnya” (A.S Homby dalam Gauzali Saydam ,2000:198). Disiplin bukanlah hanya sekedar menuruti perintah atau aturan saja, patuh terhadap perintah dan aturan merupakan bentuk disiplin jangka pendek. Disiplin akan terlaksana dengan baik apabila seseorang memiliki pengertian,

kesungguhan, serta kesadaran untuk melaksanakan aturan-aturan yang ada. Dengan demikian orang tersebut tidak merasa dipaksa untuk berbuat sesuatu.

Dikatakan oleh Winardi (1997:12), makna disiplin dapat dipahami dalam kaitannya dengan, (1) Latihan yang memperkuat. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat terutama ditekankan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri dari dan kebiasaan untuk patuh, (2) koreksi dan sanksi. Disiplin kaitannya dengan koreksi atau sanksi diperlukan dalam suatu lembaga yang telah mempunyai tata tertib yang baik. Bagi yang melanggar tata tertib dapat dilakukan dua macam tindakan, yaitu berupa koreksi untuk memperbaiki kesalahan dan berupa sanksi. Keduanya dilaksanakan secara konsisten untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan pelanggaran terhadap norma dan kaidah yang disepakati bersama, (3) kendali atau terciptanya ketertiban dan keteraturan. Orang-orang yang berdisiplin adalah orang yang mampu mengendalikan dirinya. Demi ketertiban masyarakat, pembinaan disiplin harus menyesuaikan tingkat perkembangan teknologi dan tingkat perkembangan masyarakat atau bangsa selalu terikat kepada berbagai peraturan yang mengatur hubungan sesama anggota maupun hubungan masyarakat manusia, masyarakat wajib berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik *formal* maupun yang disepakati, jika ingin disebut berdisiplin.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Kepatuhan seseorang terhadap keputusan, perintah atau peraturan yang diberlakukan bagi dirinya sendiri, disebut disiplin pribadi. Kepatuhan seseorang terhadap keputusan, perintah dan perlakuan yang diberlakukan bagi suatu sistem dimana orang-orang itu terlibat, disebut disiplin perorangan. Disiplin perorangan menuntut orang yang bersangkutan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan kepatuhannya. Tanggung jawab atas perbuatan dan pelaksanaan keputusan, perintah atau peraturan dengan segala akibatnya. Disiplin perorangan bersifat perorangan atau individual, yakni berkaitan dengan sifat yang langsung melekat pada diri seseorang (1997:13).

Disiplin seseorang dapat berkembang dan tercermin dari keinginan dan kepuasan yang terpenuhi terhadap sesuatu hal yang menyebabkan seseorang tersebut meningkatkan lagi loyalitas, ketaatan serta kepatuhan terhadap organisasi yang berujung pada pencapaian tujuan organisasi.

Adapun kriteria disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya : (1) disiplin waktu, disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. (2) disiplin peraturan, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan dan

peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir (3) disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2003:293–294) terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan. Wahjosumidjo (1996:142), menyatakan sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi salah satunya yakni meningkatkan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005:97) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Teori yang disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dimana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja merupakan sesuatu yang

sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

berdasarkan teori yang telah dikemukakan, adapun definisi konsepsional yaitu motivasi kerja merupakan dorongan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi keinginannya. Motivasi kerja dalam skripsi ini dilihat dari beberapa faktor antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai supervisi yang baik, jaminan karir (pengharapan atas prestasi), status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel, dalam hal ini motivasi kerja di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara dalam meningkatkan kedisiplinan para pagawainya guna mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja pegawai Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, khususnya pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Sampel total yang diambil adalah 48 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Kecamatan terdiri dari 25 PNS dan 23 honorer. Sampel yang jumlahnya sebesar populasi sering disebut sampel total (Surakhmad,1999:100). Semua pegawai merupakan responden dalam penelitian ini karena Penentuan sampel total sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga akan representatif. Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain: (1) observasi,(2) angket/kuesioner, (3) dokumentasi.

Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian merupakan indikator dari variabel motivasi kerja meliputi: (1) kondisi lingkungan kerja,(2) kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi),(3) supervisi yang baik (pemberian supervisi),(4) ada jaminan karir (pengharapan atas prestasi),(5) Status dan tanggung jawab,(6) peraturan yang fleksibel dan variabel disiplin kerja meliputi:

(1) disiplin waktu (ketaatan terhadap waktu),(2) disiplin peraturan (ketaatan terhadap ketentuan/peraturan yang berlaku),(3) disiplin tanggung jawab (tanggung jawab terhadap pekerjaan).

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan ukuran korelasi statistik non parametris, yaitu Rank Spearman (r_s). Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yaitu variabel motivasi kerja sebagai variabel independent dan disiplin kerja pegawai sebagai variabel dependent.

Dari data yang diperoleh hasil jawaban responden ditemukan banyak angka yang sama, maka rumus Korelasi Rank Spearman (r_s) menurut Sidney Siegel (1988:256-257).

Dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal sebagai alat pengukur data. Menurut Hadi (2001:93) bahwa skala ordinal adalah angka yang menunjukkan posisi dalam suatu urutan-urutan dalam suatu seri. Skala ordinal disebut juga skala berjenjang karena menggolongkan subjek menurut jenjangnya, tanpa memperhatikan jarak antara golongan yang satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini juga menggunakan skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 4; dan jawaban e diberi nilai 1).

Data diperoleh dari hasil kuesioner yang merupakan data kualitatif yang masih berbentuk konsep sehingga masih perlu diubah menjadi data kuantitatif berupa angka-angka. Untuk mengetahui apakah dalam pengukuran Korelasi Rank Spearman berada pada tingkat tinggi, sedang atau rendah, maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003:231)

Tabel Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2003:231)

Hasil dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator variabel motivasi antara lain: pada indikator kondisi lingkungan kerja diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4.27% yang dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di kantor Kecamatan Muara Jawa berada pada kategori baik. Pegawai kantor menilai bahwa kondisi lingkungan tempat mereka bekerja sangat baik, mendukung dan nyaman sehingga mereka senantiasa semangat dalam melaksanakan tugas kantor. Kemudian pada indikator kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi)

diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4.16% yang dapat disimpulkan juga bahwa di kantor Kecamatan Muara Jawa berada pada kategori baik dalam hal kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi). Para pegawai kantor Kecamatan Muara Jawa merasa sangat sesuai dengan pemberian kompensasi yang ada sehingga pegawai pun merasa puas dengan hal tersebut.

Lebih lanjut mengenai indikator supervisi yang baik (pelaksanaan supervisi), dimana hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4.29%. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa di kantor Kecamatan Muara Jawa berada pada kategori baik dalam hal pelaksanaan supervisi. Para pegawai menilai pelaksanaan supervisi di kantor sangat baik, akan tetapi sebagian pegawai merasa bahwa pelaksanaan supervisi membuat mereka tidak bebas dan kaku dalam melakukan pekerjaan. Pada indikator jaminan karir (pengharapan atas prestasi) diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4.19% dengan demikian di kantor Kecamatan Muara Jawa berada pada katagori baik dalam hal jaminan karir kepada pegawainya. Para pegawai menilai bahwa jaminan karir yang ada sangat baik sehingga mereka merasa senang karena dengan adanya jaminan karir, mereka mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan sekaligus dapat mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja.

Pada indikator status dan tanggung jawab diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4.25% yang disimpulkan bahwa status dan tanggung jawab berada pada katagori baik di kantor Kecamatan Muara Jawa. Para pegawai menilai bahwa status dan tanggung jawab di kantor Kecamatan Muara Jawa sangat baik dan sesuai sehingga para pegawai merasa puas dan semangat dalam bekerja karena jika semuanya bertanggung jawab terhadap tupoksi masing-masing, maka tidak ada pekerjaan yang tumpang tindih dan semua pegawai bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Selanjutnya pada indikator peraturan yang fleksibel diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4.10% yang menandakan bahwa di kantor Kecamatan Muara Jawa berada pada kategori baik dalam hal peraturan yang fleksibel. Dalam indikator ini juga para pegawai menilai bahwa peraturan sangat konsisten dalam pelaksanaannya sehingga para pegawai merasa terpicu semangatnya dalam melaksanakan tugas ataupun bekerja karena menurut mereka jika peraturan tersebut terlalu kaku atau diterapkan secara tidak konsisten, secara tidak langsung pula membuat mereka cenderung mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Kemudian untuk indikator disiplin kerja antara lain : Pada indikator disiplin waktu diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4.10%. Dimana hal tersebut menyimpulkan bahwa di kantor Kecamatan Muara Jawa berada pada katagori baik dalam hal disiplin waktu. Para pegawai menilai bahwa pegawai tepat waktu dan selalu ada di kantor pada saat jam kantor sehingga pelayanan kepada masyarakat dinilai baik karena mereka melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Hal ini juga menandakan bahwa pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa sudah melakukan disiplin waktu dengan baik.

Selanjutnya pada indikator disiplin peraturan diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4.14% yang disimpulkan bahwa disiplin peraturan di kantor Kecamatan Muara Jawa berada pada katagori baik. Para pegawai menilai bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Jawa selalu menggunakan pakaian dinas saat di kantor dan patuh terhadap perintah pimpinan maupun tata tertib. Selain itu pegawai juga berpendapat jika mereka selalu menggunakan baju dinas pada saat ada di kantor dapat mencerminkan dan membangun citra yang baik terhadap masyarakat yang meminta pelayanan. Hal ini juga menandakan bahwa pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa sudah melaksanakan disiplin peraturan dengan baik.

Terakhir indikator disiplin tanggung jawab yang mana diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4.09%. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Kecamatan Muara Jawa berada pada katagori baik dalam hal disiplin tanggung jawab. Para pegawai menilai bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah bertanggung jawab, berhati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas kantor. Hal itu membuat pegawai menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Dalam penelitian ini, dari jawaban responden banyak terdapat angka yang sama dari kedua variabel. Angka yang sama untuk variabel motivasi kerja berjumlah 1188 sedangkan jumlah angka yang sama untuk variabel disiplin kerja adalah 1134. Dengan hasil perhitungan pada variabel motivasi kerja (x) atau $\sum x^2$ sebesar 9113 dan hasil perhitungan pada variabel disiplin kerja (y) atau $\sum y^2$ sebesar 9117.5.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman dari Sidney Siegel (1988:256-257) maka tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai adalah 0.400. Untuk melakukan pengujian hipotesis adalah dengan cara membandingkan antara r_s empiris dengan r_s tabel pada tingkat signifikan 0.05 untuk tes dua sisi. Apabila harga r_s empiris $\geq r_s$ tabel untuk $n = 48$, terdapat korelasi antara kedua variabel dengan demikian hipotesis atau (H_1) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_0).

Hasil penelitian ini mendapatkan nilai r_s tabel pada signifikan tingkat kepercayaan 0.05 atau 95% untuk $n = 48$ yaitu 0.280, maka hasil perhitungan nilai r_s 0.400 > 0.280 sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kemudian untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, maka dapat digunakan pedoman interpretasi pengukuran koefisien Korelasi Rank Spearman seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003:231). Berdasarkan pengukuran koefisien korelasi tersebut, maka korelasi r_s yang telah didapat sebesar 0.400 termasuk pada tingkat hubungan sedang.

Kesimpulan dan saran

Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Korelasi r_s yang didapat sebesar 0.400, maka tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa pada tingkat hubungan sedang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja, oleh karena itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Dalam penelitian ini juga hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja termasuk dalam tingkat hubungan sedang, untuk itu sudah selayaknya dilakukan penelitian menggunakan variabel lain diluar motivasi kerja di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan ditemukan strategi lain untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Alfred, R. Latiener. 1993. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Bar
- Gauzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gubug Agung
- Gellerman. Soul W.1984. *Motivasi dan Produktifitas*, Terjemahan Soepomo S. Wordoyo Seni Manajemen No. 91. Jakarta : Pustaka Budiman Pressindo
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hadi, Sutrisno.2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Mangkuprawira, TB Sjafrri dan Aida Vitalayaa Hubies.2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Rober L dan Jhon H. Jackson.2006. *Human Resource Manajement*. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, H. Hadri.2004.*Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press

- _____.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Pawanto, Wahyuddin.2002. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawam*. Surakarta : Pabelan
- Rismayanti.2007.*Usaha tani dan pemasaran Hasil Pertanian*. Medan : USU Press
- Robbin Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* : Gramedia
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. LP3ES. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian.2002. *Kiat Peningkatan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- _____.2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Saleh, Azhary Irsan.1996.*Industri Kecil, Sebuah Tinjauan dan Perbandingan*. Jakarta : Kincir Buana
- Sayuti.2006. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Siegel, Sidney. 1988. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : PT. Grammedia
- Sugiyono.2003. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : CV. Alfabeta
- _____.2004.*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung CV. Alfabeta
- Susbandono.2006.*Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkan*. Jakarta : HC
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedua. LP3ES. Yogyakarta
- The Liang Gie.1992. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Jakarta : Erlangga
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar.2004. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi, J.2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Akademika

Dokumen-dokumen:

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Bupati Kutai Kartanegara No. 24 Tahun 2006 tentang Uraian Tugas dan Tata Kerja Organisasi Kecamatan

Sumber Internet:

[Http://www.mediapendidikan.info/2010/11/kewajiban-dan-larangan-bagi-pegawai-negeri-sipil.html/feed](http://www.mediapendidikan.info/2010/11/kewajiban-dan-larangan-bagi-pegawai-negeri-sipil.html/feed) (diakses tanggal 2 Februari 2012)

