

**PEMBINAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA  
BIDANG TK/SD DINAS PENDIDIKAN  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana (SI)*



**OLEH:**

**WENI ARISITA  
NIM. 03843/ 2008**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

**Judul** : **Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.**

**Nama** : Weni Arisita

**Nim/BP** : 03843/2008

**Program Studi** : Manajemen Pendidikan

**Jurusan** : Administrasi Pendidikan


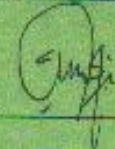
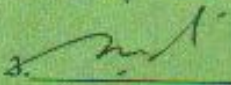

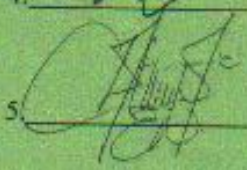
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2012

### Tim Penguji

1. Ketua : Dr. Jasrial, M.Pd
2. Sekretaris : Dra. Anisah, M.Pd
3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
4. Anggota : Dra. Elizar Ramli, M.Pd
5. Anggota : Dra. Ermita, M. Pd

### Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 

## ABSTRAK

**Judul : Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Bidang TK/SD  
Dinas Pendidikan Profensi Sumatera Barat**

**Penulis : Weni Arisita**

**Nim/BP : 03843**

**Jurusan : Administrasi Pendidikan**

**Pembimbing : 1. Dr. Jasrial, M.Pd**

**2. Dra. Anisah, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang terkesan bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang ingin dicapai dalam pembinaan disiplin kerja pegawai pada penelitian ini adalah (1) Sosialisasi peraturan disiplin, (2) Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin, (3) Pemberian teladan terhadap disiplin, dan (4) Tindakan pendisiplinan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 51 orang dan tidak menggunakan sampel. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang disusun dalam bentuk skala litert dengan alternatif jawaban yang telah diuji validitas dan reabilitas . Hasil uji coba angket untuk melihat validitas dengan menggunakan rumus korelasi tata jenjang dengan hasil  $\rho_{tabel}=0,939$  dan untuk reabilitas dengan menggunakan rumus Alpha diperoleh  $r_{hasil}= 0,821 > 0,632$  dengan  $N=10$  pada taraf kepercayaan **95%** maka hasilnya valid dan reliabel. Data diolah dengan mencari skor rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai melalui (1) Sosialisasi peraturan disiplin dalam pembinaan disiplin kerja pegawai Pada Bidang TK/SD Provinsi Sumatera Barat cukup baik dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,71** dengan pencapaian **75%**. (2) Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin cukup baik oleh pimpinan dengan skor rata-rata **3,48** dengan pencapaian **70%**. (3) Pemberian teladan cukup baik yang dilakukan pimpinan dengan skor rata-rata **3,55** dengan pencapaian **71%**. Dan (4) Tindakan pendisiplinan dengan skor rata-rata **3,33** dengan pencapaian **67%**. Jadi secara umum Pembinaan disiplin kerja pegawai Pada bidang TK/SD Dinas Pendidikan Profensi Sumatera Barat Sudah Cukup Baik dilakukan Pimpinan dengan skor rata-rata **3,51** dengan pencapaian **70%**. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai pada Bidang TK/SD Provinsi Sumatera Barat sudah cukup baik terlaksananya.

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis aturkan pada Allah SWT, Allah maha besar yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”**

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelas sarjana pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulis skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun material. Untuk itu penulis pada kesempatan ini sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan permohonan izin penelitian
3. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah menyetujui penulisan skripsi ini
4. Dr. Jastrial, M.Pd selaku pembimbing I dan sekaligus Ibu Dra. Anisah M.Pd yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan waktu kepada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
5. Staf dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah mengajarkan penulis berbagai hal sehingga menambahkan penulis dalam penulisan skripsi ini dan dalam hidup akan datang.
6. Pimpinan dan Pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat atas kerjasama dan bantuan yang sangat berharga dalam menyusun skripsi ini.
7. Kedua orang tua, kakak, kaka ipar, adik tersayang yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Rekan-rekan seangkatan 2008 yang telah memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga bagi penulis skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan.
9. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWt. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian dan jurusan Administrasi pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Padang, Juli 2012

**Weni arisita**

**Nim.03843/2008**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Pertanyaan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II KERANGKA TEORITIS</b>	
A. Pengertian Pembinaan.....	10
B. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
C. Pengertian Pembinaan Disiplin Kerja .....	13
D. Pentingnya Pembinaan Disiplin Kerja.....	14
E. Teknik Pembinaan Disiplin kerja.....	15
F. Pembinaan Disiplin kerja pegawai.....	18
a. Sosialisasi Peraturan Disiplin.....	19
b. Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Disiplin.....	23
c. Pemberian Teladan Terhadap Kedisiplinan.....	25
d. Tindakan Pendisiplinan.....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
1. Desain Penelitian.....	31
2. Defenisi Operasional.....	31
3. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
4. Penggumpulan Data.....	35

5. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data.....	37
B. Pembahasan.....	44
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	51



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang masalah**

Organisasi merupakan suatu kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia. Disamping itu organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar harapan-harapan dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Kedudukan dan peran pegawai sebagai Sumber Daya Manusia yang diungkapkan oleh Gomes Cardasos (2001:26) bahwa kedudukan dan peran pegawai dalam pembinaan kerja pegawai yang sangat penting dalam berjalanya etos kerja yang lebih baik . Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pimpinan haruslah melakukan pembinaan kepada pegawainya yang diarahkan untuk maningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Meskipun diketahui oleh setiap orang termasuk pegawai bahwa disiplin kerja penting, namun dalam kenyataanya belum setiap pegawai



menjalankan perilaku disiplin tersebut dalam bekerja. Dengan sikap dan perilaku disiplin pegawai tidak selalu melalaikan pekerjaan dengan sendirinya. Maka dari itu pimpinan perlu memberi perhatian pada masalah disiplin kerja pegawai dengan melakukan pembinaan disiplin kerja pada para pegawai yang dipimpinnya.

Menurut Puerwadarminta (2000:348) “Pembinaan adalah Usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sedangkan menurut Imron (2000:9) mengemukakan Pembinaan pegawai adalah serangkaian usaha bantuan kepada pegawai terutama bantuan yang terwujud layanan profesional yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik

Pembinaan pegawai Menurut Usman (2003:6) dapat dilakukan dengan upaya untuk menjadikan pegawai negeri sipil sebagai Aparatur Negara, Abdi masyarakat yang penuh kesetian, ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dengan memotivasi, mengarahkan, mengendalikan pegawai kearah yang lebih baik agar bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pengembangan dengan efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai banyak faktor yang dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anaroga (2001:46) bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan terhadap tugas yang dilaksanakannya adalah disiplin kerja. Heidjracman dan Rivai, (2002:15) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan pegawai agar mereka bersedia untuk suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2002:290) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap sadar dalam menghormati waktu dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pegawai yang baik adalah pegawai yang melaksanakan segenap tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai. Dimana seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya pembinaan yang didasari oleh disiplin yang tinggi dari masing-masing pegawai tersebut (self Discipline). Karena tanpa adanya disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu kedisiplinan dapat dinyatakan kunci keberhasilan organisasi. Metode atau cara kerja dan peralatan modern terus diciptakan dengan fungsi dan kapasitas yang menggagumkan, ternyata tidak ada gunanya jika berada pada tangan-tangan personel yang tidak memiliki kedisiplinan dalam mendayagunakan atau bermoral kerja rendah.

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan hal yang sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya pembinaan disiplin kerja pegawai adalah salah satu upaya yang perlu dilakukan pimpinan kepada bawahannya terhadap disiplin kerja pegawai. Pembinaan dalam kedisiplinan merupakan rangkaian meningkatkan ketaatan dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adanya disiplin kerja yang baik memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya. Dalam arti kata pembangunan untuk manusia, bukan manusia untuk pembangunan. Oleh karena itu dilaksanakan pembinaan disiplin kerja pegawai sebagai individu maupun Aparatur Negara yang merupakan kunci pokok dari keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:29) bentuk dan cara pembinaan disiplin dalam sebuah organisasi yaitu:

- a) Seorang pimpinan melakukan sosialisasi peraturan disiplin.
- b) Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin kerja pegawai dalam sebuah instansi.
- c) Cara untuk melakukan pemberian teladan terhadap pelaksanaan kedisiplin
- d) Tindakan pendisiplinan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawainya.

Maka berdasarkan uraian tersebut menunjukan bahwa dengan cara pembinaan disiplin kerja pegawai maka akan terlaksana semua tujuan pimpinan yang diharapkan sebagaimana mestinya.

Namun kenyataanya di lapangan masih terdapat kesenjangan dalam pembinaan disiplin kerja terhadap pegawai sehingga pegawai tidak melakukan dan meneggakan disiplin dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan penulis selama Magang di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, penulis menemukan fenomena-fenomena yang menjadi hal penting dalam pembinaan disiplin pegawai yaitu:

1. Kurangnya keteladanan yang diberikan pimpinan terhadap bawahanya terlihat dari segi waktu dimana pegawai yang tidak mengikuti apel pagi mengakibatkan pembinaan tidak berjalan.
2. Lengahnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa tidak menjadi masalah terhadap pelanggaran yang dilakukannya, terbukti dengan telah membudayakanya pelanggaran yang terjadi terus-menerus tanpa ada rasa takut dari pegawai.
3. Kurangnya arahan-arahan dari pimpinan kepada bawahanya sehingga tidak terwujud tujuan yang ingin dicapainya.
4. Kurangnya tindakan pimpinan dalam kedisiplinan seperti hukuman yang tegas sehingga pelanggaran terus terjadi.

Dengan fenomena-fenomena yang terlihat tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka masalah penelitian ini dapat diidentisifikasi pimpinan kurang efektif dalam pembinaan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1. Bagaimana cara pimpinan dalam memberikan pengawasan seutuhnya terhadap bawahanya.
2. Memberikan sikap-sikap keteladanan untuk bawahan.
3. Memberikan motivasi yang tinggi agar tujuan tercapai.
4. Mengarahkan pegawai agar lebih bijaksana dalam melaksanakan tugas.
5. Kurangnya tindakan pendisiplinan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahanya.

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembinaan disiplin kerja pegawai merupakan suatu arahan yang dapat dilakukan seorang pimpinan kepada bawahanya guna memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai agar dapat diperbaiki terhadap pelanggaran disiplin sehingga mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:292) Pembinaan disiplin dapat dikembangkan dengan:

1. Melakukan sosialisasi peraturan disiplin.
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin

3. Pemberian teladan terhadap kedisiplinan.
4. Tindakan pendisiplinan.

Berdasarkan identifikasi diatas maka pembinaan disiplin kerja pegawai begitu luas, karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka penelitian ini berjudul “pembinaan disiplin kerja pegawai pada bidang TK/SD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

#### **D. Perumusan masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai melalui sosialisasi peraturan disiplin pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera barat.
2. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai melalui pengawasan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatea Barat.
3. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai melalui keteladan yang diberikan pimpinan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai melalui tindakan pendisiplinan.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini secara umum adalah untuk mendapatkan informasi dengan rinci dan mengetahui gambaran tentang pembinaan disiplin kerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan pada Bidang TK/SD

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Pembinaan disiplin kerja pegawai mengetahui tentang:

1. Pembinaan disiplin melalui sosialisasi peraturan disiplin.
2. Pembinaan disiplin kerja pegawai melalui pengawasan.
3. Pembinaan disiplin melalui pemberian teladan.
4. Pembinaan disiplin dengan tindakan pendisiplinan kepada pegawai

#### **F. Pertanyaan penelitian**

1. Apakah pembinaan disiplin kerja pegawai melalui sosialisasi peraturan disiplin sudah dilaksanakan pada Dinas pendidikan Provinsi Sumatera barat.
2. Apakah sudah terlaksananya pembinaan disiplin pegawai melalui pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Dinas Pendidikan.
3. Bagaimanakah pembinaan disiplin pegawai melalui keteladanan yang diterapkan pimpinan pada dinas Pendidikan.
4. Apakah sudah terlaksananya pembinaan disiplin pegawai melalui tindakan pendisiplinan kepada bawahannya.

#### **G. Kegunaan Penelitian.**

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait dalam organisasi, antara lain:

1. Pimpinan, yaitu sebagai bahan informasi untuk pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai pada bidang TK/SD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.



2. Pegawai, yaitu sebagai bahan informasi dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pegawai pada bidang TK/SD Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Mahasiswa, sebagai masukan dalam menambah wawasan ilmu dan pengetahuan mengenai pembinaan pegawai yang baik dalam bidang kedisiplinan kerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai pembinaan disiplin kerja pegawai Pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Sumatera Barat, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sosialisasi peraturan disiplin oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin kerja pegawai Cukup baik dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,71** dengan tingkat pencapaian **75%**.
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin kerja pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Sumatera Barat Cukup Baik dilakukan pimpinan dengan skor rata-rata **3,48** dengan pencapaian **70%**.
3. Pemberian teladan terhadap pelaksanaan disiplin oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin kerja pegawai cukup baik dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,55** dengan pencapaian **71%**.
4. Tindakan pendisiplinan oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Sumatera Barat Cukup baik dilakukan pimpinan dengan skor rata-rata **3,33** dengan pencapaian **67%**.
5. Secara keseluruhan Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Sumatera Barat Cukup baik oleh pimpinan dengan skor rata-rata **3,51** dengan pencapaian **70%**. Hal ini berarti

pimpinan sudah cukup baik dalam melakukan pembinaan disiplin kerja pegawainya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan diatas, maka saran yang didapat dan yang akan dipertimbangkan adalah

1. Kepada Pegawai, untuk dapat selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dalam bekerja dengan adanya disiplin dalam bekerja akan memudahkan pencapaian hasil dari pekerjaan tersebut, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.
2. Kepada Pemimpin, diharapkan lebih memperhatikan dan membina lebih baik lagi kepada pegawainya baik itu dari sosialisasi peraturan disiplin, Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin, Pemberian teladan maupun tindakan pendisiplinan pegawai Didinas Pendidikan sumtera barat.
3. Kepada Peneliti Selanjutnya:
  - a. Peneliti ini masih sederhana, oleh sebab itu disarankan kepada peneliti yang akan meneliti mengenai disiplin kerja pegawai agar dapat dilakukan dengan lebih sempurna.
  - b. Gunakan teknik analisis data yang lain sebagai perbandingan mana yang menunjukan hasil yang mendekati sempurna. Atau agar dapat mengetahui apakah anda dapat mengetahui apakah dengan teknik analisis data yang lain juga dapat memberikan hasil yang sama dengan analisis data penelitian gunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji (2001) *Perilaku organisasi*. Jakarta: Pustaka jaya
- Arikonto Suharmi (1996) *Menajemen Pengajaran secara manusia*. Jakarta
- Hadianto. (2000) *Menejemen Peserta Didik*. Padang UNP
- Handoko 1985. *Menajemen Penerangan Pokok-pokok Pemikiran dan Penerapan Jakarta*:Bina aksara
- Hasibuan, SP. Melayu. 1990. *Menejemen Sumberdaya manusia*. Jakarta haji
- Imron, Ali (1995). *Pembinaan guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka jaya
- LAN RI (1995). *Sistem administrasi negara Republik Indonesia*. Jakarta Gunung Agung
- Nawawi, Hadari, 1982, *Kepemimpinan yang efektif*, Yogyakarta Unifesrsitas press.
- Netisemito, Alek.S. (1986). *Manajemen Personalia*. (Menajemen Sumberdaya manusia) Jakarta : Gahalia Indonesia
- Marwansyah, (2010) *Menajemen Sumber daya manusia*, Edisi Kedua. Bandung ALFABETHA
- Musanef. (1989). *Menejemen kepegagawaian Indonesia*. Jakarta CV Haji Musanggung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Menajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Puerdauaswita (1990). *kamus bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pusataka.
- Rivai, Veithzal (2004) *Menajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. Jakarta
- Sastronadiwijo, Siswanto. (2002) *Menejemen Tenaga kerja Indonesia*. Jakarta
- Sugiono. (1999). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung CV ALFABETA
- Tu' U Tulus (2004) *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi siswa*. Jakarta Grasindo
- Warsanto (1995) *Menejemen kepegawaian* Surabaya: Kanisiu
- Widjaya, A.W (1987). *Perencanaan Sebagai Fungsi manajemen*. Jakarta PT BINA AKSARA