

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*(Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu S1)*



Oleh:

VICTOR LEO WIRANATA

NIM. 17876/2010

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT

Nama : Victor Leo Wiranata
NIM/BP : 17876/2010
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014

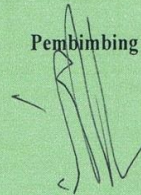
Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2.002

Pembimbing II



Drs. Irsyad, M.Pd
NIP. 19630630 199001 1.001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


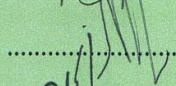
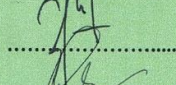
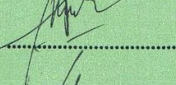
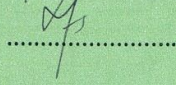
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Victor Leo Wiranata
NIM/BP : 17876/2010
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dra. Ermita, M. Pd	1. 
2. Sekretaris : Drs. Irsyad, M. Pd	2. 
3. Anggota : Prof. Dr. Sufyarma. M, M. Pd	3. 
4. Anggota : Drs. Yuskal Kusman, M. Pd	4. 
5. Anggota : Lusi Susanti, S. Pd., M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2014
Yang Menyatakan,



Victor Leo Wiranata
Victor Leo Wiranata
NIM. 17876

ABSTRAK

**Judul : DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA
BARAT**

Penulis : Victor Leo Wiranata
NIM/BP : 17876/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd
2. Drs. Irsyad, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah disiplin Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat ditinjau dari ketepatan waktu, kesadaran, dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang ditinjau dari ketepatan waktu, kesadaran dan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 106 orang, dan teknik dalam penentuan sampel adalah *proportional random sampling*, yang didapat adalah 51 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk skala *Likert* dengan alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP) data sudah valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang ditinjau dari : 1) ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,13, 2) kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,12, 3) kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,08. Secara keseluruhan disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,11.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kepada Allah SWT, yang maha besar, maha kaya, maha pemberi rezeki, maha pengasih lagi maha penyayang, sehingga berkat ridho dan izin dari Allah SWT jua lah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat”. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis banayak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan
4. Ibu Dra. Ermita, M.Pd sebagai pembimbing I dan Bapak Drs. Irsyad, M.Pd sebagai pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Staff dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat
7. Kepala-kepala bidang di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat beserta pegawai-pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat atas kerjasama dan bantuannya yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini

8. Bapak dan Ibunda serta Saudara-saudara tercinta yang mendoakan, memberi nasehat, dorongan, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Rekan-rekan angkatan 2010 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan
10. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT, mudahkan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, Kantor tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Juli 2014

Victor Leo Wiranata
NIM. 17876

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Pertanyaan Penelitian	5
F. Tujuan Penelitian.....	6
G. Kegunaan Penelitian	6
 BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori.....	7
1. Pengertian Disiplin dan Disiplin Kerja	7
2. Tujuan disiplin kerja.....	9
3. Pentingnya Disiplin Kerja.....	10
4. Manfaat Disiplin Kerja	12
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
6. Indikator Disiplin Kerja	15
B. Kerangka Konseptual	19
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Defenisi.....	20
C. Populasi dan Sampel penelitian	20
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Instrumen Penelitian.....	23
F. Teknik Pengumpulan Data	25

G. Teknik Analisa Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	27
B. Pembahasan	32
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	39
B. Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA.....	42
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat	21
2. Penentuan Sampel Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat	22
3. Kriteria batas nyata skala likert	26
4. Ketepatan waktu Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat Dalam Menjalankan Tugas	28
5. Kesadaran Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat Dalam Menjalankan Tugas	29
6. Kepatuhan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat Dalam Menjalankan Tugas	31
7. Rekapitulasi Disiplin Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Disiplin Kerja Pegawai Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	43
2. Surat Angket Penelitian.....	44
3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian	45
4. Angket Penelitian.....	46
5. Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Penelitian.....	49
6. Uji Validitas Uji Coba Angket Penelitian	50
7. Tabel Analisis Uji Coba.....	53
8. Tabel Skor Mentah Hasil Penelitian.....	54
9. Tabel nilai rho Spearman.....	55
10. Tabel Nilai-Nilai Product Moment	56
11. Surat Izin Penelitian Jurusan.....	57
12. Surat Izin Penelitian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	58
13. Surat Balasan Penyebaran Angket Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat	59

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh pesonil dan pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jika kita kaitkan dengan sumber daya manusia, maka organisasi itu sebenarnya adalah sebuah wadah untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu kualitasnya bagus, maka perkembangan dari organisasi itu akan sangat baik dan begitu juga sebaliknya.

Selain sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya, tingkat disiplin terhadap peraturan juga sangat berpengaruh pada perkembangan organisasi. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil) “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”. Karena sebenarnya sumber daya manusia yang berkualitas itu adalah sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dibidangnya dan juga tingkat disiplin yang tinggi. Artinya, meskipun kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangat bagus, namun tanpa adanya kedisiplinan pada peraturan yang ada, sumber daya manusia itu tidak akan

berfungsi secara efektif. Hasibuan (2012:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Jika dibawakan kepada instansi pemerintahan, maka sumber daya manusia yang ada di dalamnya disebut dengan pegawai. Disiplin pegawai sebagai aparatur negara sangat penting, karena menjadi pegawai bukan hanya sekedar bekerja dan dapat gaji, tetapi menjadi pegawai merupakan salah satu bentuk pengabdian kepada negara dan bangsa. Ketidakdisiplinan pegawai pada peraturan yang ada pada instansi akan mempengaruhi perkembangan dan kinerja dari instansi terkait. Seperti yang diketahui sebelumnya bahwa majunya sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Begitu juga halnya dengan sebuah instansi pemerintah, maju atau mundurnya instansi tersebut ditentukan oleh kualitas pegawai yang ada di dalamnya. Salah satu cara dalam meningkatkan kualitas pegawai adalah dengan meningkatkan disiplin pegawai.

Disiplin merupakan suatu sikap patuh pada peraturan dan norma yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin berarti mematuhi peraturan apapun yang ada dalam lingkungan. Baik itu lingkungan kerja, maupun lingkungan kehidupan sehari-hari. Siswanto (2003:291) menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya.” Sikap disiplin sangat penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena disiplin dapat mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah instansi. Jika pegawai pada sebuah instansi memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka kinerja pegawai tersebut juga akan baik, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan lebih efektif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pentingnya disiplin bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di kantor. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun dari pengamatan yang dilakukan penulis saat magang di kantor Bappeda Provinsi Sumatera Barat tanggal 17 Juni sampai 23 Agustus 2013 terlihat beberapa fenomena-fenomena yang terjadi berkaitan dengan rendahnya disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Masih ada pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor, terlihat masuk kerja pukul 08.00 WIB sementara pegawai ada yang datang lewat dari jam itu.
2. Ada beberapa pegawai yang melalaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sehingga banyak tugas-tugas terlambat diselesaikan atau tidak tepat pada waktunya.
3. Masih ada pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan kantor, terlihat dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diamanahkan dan ada yang berada di kantin saat jam dinas.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang tampak menunjukan bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat masih rendah. Jadi penulis tertarik untuk meneliti mengenai **”Disiplin Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1. Ketepatan waktu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat sering terabaikan baik dalam hal menjalankan tugas ataupun masuk kantor sering terlambat dan pulang kantor terkadang cepat.
2. Kurangnya kesadaran pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaannya.
3. Kepatuhan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat belum sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.
4. Kurangnya tanggung jawab pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas sehingga tugas yang diberikan tidak selesai dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat keterbatasan penulis dalam hal kemampuan, waktu dan agar fokusnya penelitian ini, maka penulis membatasi penulisan ini pada “Disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat”. Yang meliputi:

1. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketepatan waktu dalam bekerja,
2. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari kesadaran dalam melaksanakan tugas,
3. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari kepatuhan dalam melaksanakan tugas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimanakah Disiplin Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat ditinjau dari ketepatan waktu, kesadaran, dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas?

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mengajukan pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai ditinjau dari kesadaran dalam melaksanakan tugas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimana disiplin kerja pegawai ditinjau dari kepatuhan dalam melaksanakan tugas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui:

1. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari kesadaran dalam melaksanakan tugas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari kepatuhan dalam melaksanakan tugas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

G. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan bagi:

1. Pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan disiplin kerja agar tugas yang telah diberikan kepada pegawai dapat dijalankan dengan baik sesuai peraturan yang ada.
2. Pimpinan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja.
3. Bagi penulis, dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam Bab IV mengenai disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya sudah tinggi dengan skor rata-rata (4,13) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat..
2. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari kesadaran dalam melaksanakan tugasnya sudah tinggi dengan skor rata-rata (4,12) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat
3. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah tinggi dengan skor rata-rata (4,08) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara umum dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah baik dengan skor rata-rata (4,11). Ini berarti bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, dapat penulis kemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat ditinjau dari ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah tinggi. Untuk meningkatkan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas menjadi kategori sangat tinggi, pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat harus memperhatikan ketepatan waktu pegawai dengan cara memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, taat dan tertib pada aturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat ditinjau dari kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah tinggi. Untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas menjadi kategori sangat tinggi, pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat harus memberikan pembinaan terhadap kesadaran pegawai dalam bekerja dengan cara: memberikan penghargaan kepada pegawai serta keteladanan pimpinan agar pegawai melaksanakan tugas yang diberikan tanpa menunggu perintah.
3. Disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat ditinjau dari kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah tinggi. Untuk meningkatkan kepatuhan dalam

melaksanakan tugas menjadi kategori sangat tinggi, pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat harus memberikan pembinaan terhadap kepatuhan pegawai dalam bekerja dengan cara: memberikan pemahaman dan instuksi kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehingga pegawai sanggup mematuhi peraturan yang berlaku.

4. Demikian juga disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah tinggi. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai menjadi kategori sangat tinggi, pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat harus meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja dengan cara: pegawai berusaha mengikuti aturan yang sudah ditetapkan, menerima dengan senang hati kebijakan yang ada, bekerja sesuai dengan jam dinas, dan patuh terhadap perintah atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Chaplin, JP. (2011). Kamus lengkap psikologi. Dr. Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Depdiknas. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah Dasar*. Jakarta: Dirjen Dikti
- Handoko, Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aggota IKAPI
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moenir, H. AS. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2012 Tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, nana (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana.
- Timpe, A. Dale. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Verthzal, Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada