

**PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar sarjana pendidikan (S1)*



Oleh :
FACHRUDINSYAH
03825 / 2008

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

NAMA : FACHRUDINSYAH
NIM : 03825
TAHUN MASUK : 2008
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Juli 2015

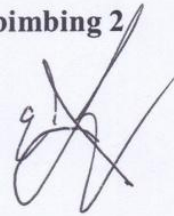
Disetujui oleh:

Pembimbing 1



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

Pembimbing 2



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

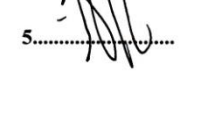
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skrripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

**Nama : FACHRUDINSYAH
NIM/BP : 03825/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2015

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Ermita, M.Pd	1..... 
Sekretaris	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	2..... 
Anggota	: Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	3..... 
Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	4..... 
Anggota	: Drs. Irsyad, 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 2015



menyatakan,

FACHRUDINSYAH

ABSTRAK

Judul : Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota
Penulis : FACHRUDINSYAH
Nim : 03825/2008
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd
2. Dra. ElizarRamli, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan peneliti dimana pembinaan disiplin pegawai belum terlaksana sebagaimana mestinya oleh Pimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi tentang Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota Payakumbuh yang dilihat dari aspek: 1) keteladanan, 2) motivasi, 3) pemberian sanksi/hukuman, dan 4) pengawasan.

Ditinjau dari yang akan diteliti, penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mengungkapkan masalah yang terjadi masa sekarang sebagaimana adanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 54 orang (penelitian populasi). Mengingat terbatasnya jumlah populsi, maka tidak dilakukan penarikan sampel. Alat pengumpul data menggunakan angket model skala likert yang telah diuji cobakan validitas dan reliabelitasnya terlebih dahulu. Teknik analisis datanya diolah dengan menggunakan rumus rata-rata (Mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1).Pembinaan Disiplin Pegawai melalui keteladanan pimpinan sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,03, (2). Pembinaan Disiplin Pegawai melalui motivasi sudah cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,48, (3). Pembinaan Disiplin Pegawai melalui pemberian sanksi/hukuman sudah dengan skor rata-rata 3,76, (4). Pembinaan Disiplin Pegawai melalui pengawasan telah dilaksanakan dengan baik dengan skor rata-rata 3,62. Secara keseluruhan Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota sudah tinggi dengan skor rata-rata 3,72

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan pada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota ”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan penyelesaian Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai tanda hormat penulis pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing 1 dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku pembimbing 2 yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh perhatian dan kesabaran selama menyusun skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, beserta staf pengajar Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
5. Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
6. Seluruh Staf Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil yang telah bersedia memberikan informasi yang penulis butuhkan
7. Teman-teman seperjuangan Administrasi Pendidikan angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Teristimewa untuk kedua orang tua (Papa dan Mama) tercinta yang dengan tetesan keringat dan air mata berjuang untuk penulis dan selalu memberikan dukungan dan do'a, serta selalu menasehati disaat suka dan duka.

9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi memberikan dorongan dan bantuan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang diberikan oleh semua pihak menjadi amal saleh dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kepentingan dan kemajuan pendidikan dimasa yang akan datang. Amiin.

Padang, Juli 2015
Penulis,

FACHRUDINSYAH
03825/ 2008

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Pertanyaan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	10
1. Pengertian Pembinaan	10
2. Pengertian Disiplin.....	12
3. Pembinaan Disiplin	17
B. Kerangka Konseptual	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variable Penelitian	37
C. Populasi Peneliti.....	37
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Prosedur Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	50
C. Keterbatasan Penelitian.....	54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	55
B. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA	58
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.....	38
2. Pengolahan Data Pegawai Melalui Aspek Keteladanan	44
3. Pengolahan Data Pegawai Melalui Motivasi	45
4. Pengolahan Data Pegawai Melalui Sanksi/hukuman.....	47
5. Pengolahan Data Pegawai Melalui Pengawasan.....	48
6. Rekapitulasi Skor Rata-rata Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	60
2. Angket Penelitian.....	61
3. Tabulasi Uji Coba Angket Penelitian.....	67
4. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	68
5. Data Mentah Hasil Penelitian.....	75
6. Surat Pernyataan telah Melaksanakan Penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.....	77

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah tempat dimana produk atau jasa yang dihasilkan dan yang akan digunakan pada masyarakat sebagai pengguna. Setiap organisasi mempunyai tujuan, baik organisasi yang menghasilkan barang, maupun dalam organisasi yang bergerak di bidang jasa. Dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari faktor orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut disebut pegawai/karyawan. Salah satu kekuatan organisasi berada pada pegawai atau karyawan yang bekerja semampu mereka terhadap pekerjaan yang diserahkan pimpinan pada mereka.

Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pegawai adalah bagian integral dari organisasi, tanpa adanya pegawai tidak mungkin suatu pekerjaan bisa dilakukan secara optimal. Agar pegawai mau bekerja secara optimal perlu adanya disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan yang tepat sasaran agar pegawai dapat lebih disiplin dalam bekerja.

Kedudukan dan peran pegawai sebagai Sumber Daya Manusia yang diungkapkan oleh Gomes Cardasos (2003:26) bahwa kedudukan dan peran pegawai dalam pembinaan kerja pegawai yang sangat penting dalam berjalannya etos kerja yang lebih baik. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pimpinan haruslah melakukan pembinaan kepada

pegawainya yang diarahkan untuk meningkatkan 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 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 pegawai dengan melakukan pembinaan disiplin pada para pegawai yang dipimpinnya.

Menurut Thoha (2007:7) pembinaan adalah suatu proses untuk meningkatkan hasil atau pernyataan menjadi lebih baik seperti adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Puerwadarminta (2003:348) “Pembinaan adalah 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 berwujud 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 kesetiaan, ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah dengan memotivasi, mengarahkan, mengendalikan pegawai ke arah 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 melaksanakan tugasnya sehari-hari pegawai dituntut untuk mematuhi disiplin. Disiplin sangat penting dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran suatu kegiatan. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam suatu kegiatan organisasi, maka hasil yang diperoleh untuk mencapai tujuan tentu kurang memuaskan, sebab untuk bisa mencapai tujuan yang baik para anggota organisasi/pegawai harus selalu disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Menurut Siswanto (2009:145) disiplin sebagai ketaatan terhadap ketentuan atau peraturan yang berlaku, menaati perintah, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan. Dalam organisasi, istilah disiplin selalu dihubungkan dengan sikap dan perilaku seseorang karyawan dalam menghadapi atau melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga dikenal istilah disiplin kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2012:305) yang menyatakan disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pegawai merupakan 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 lain serta dapat meningkatkan prestasi kerja.

Sastrohadiwiryo (2003:290) Pegawai yang baik adalah pegawai yang melaksanakan segenap tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai. Dimana seorang pegawai dapat melaksanakan tugas 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.

Pentingnya pembinaan disiplin pegawai adalah salah satu upaya yang perlu dilakukan pimpinan kepada bawahannya terhadap disiplin 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. Oleh karena itu dilaksanakan pembinaan disiplin pegawai sebagai individu maupun Aparatur Negara yang merupakan kunci pokok dari keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa dengan cara pembinaan disiplin pegawai maka akan tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan sebagaimana mestinya. Namun kenyataannya di lapangan masih terdapat kesenjangan dalam pembinaan disiplin terhadap pegawai sehingga pegawai kurang melakukan dalam menegakkan disiplin. Berdasarkan pengamatan penulis selama Magang di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota, penulis menemukan fenomena-fenomena yang menjadi hal penting dalam pembinaan disiplin pegawai yaitu:

1. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan sehingga pegawai lalai dalam tugasnya dan ketidak disiplin pegawai meningkat.
2. Kurangnya sangsi/hukuman dari pimpinan sehingga masih adanya pegawai yang datang dan pulang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal diluar jam kerja, hal ini dibiarkan saja oleh pimpinan.
3. Kurangnya keteladanan dari pimpinan sehingga masih adanya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, seperti mengobrol

dan membaca koran pada waktu jam kerja, harusnya ada teguran dari pimpinan.

4. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan sehingga pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja.

Dengan fenomena-fenomena yang terlihat tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota”**.

B. Identifikasi Masalah

Banyak aspek yang dapat di lihat dari disiplin pegawai, seperti: upaya meningkatkan disiplin, kendala yang ditemui dalam disiplin, pembinaan disiplin, dan lain-lain. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya keteladanan dari pimpinan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota
2. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Kurangnya sanksi/hukuman yang diberikan pimpinan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dan mengingat keterbatasan penulisan dalam hal kemampuan, waktu, biaya, tenaga dan agar fokusnya penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini pada “ Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota ”, yang dilihat dari indikator 1) keteladanan pimpinan, 2) pemberian motivasi, 3) penegakan sanksi/hukuman, dan 4) pengawasan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana keteladanan pimpinan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Bagaimana motivasi yang diberikan pimpinan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Bagaimana penegakan sanksi/hukuman di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang :

1. Keteladanan pimpinan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Pemberian motivasi dari pimpinan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota
3. Penegakan sanksi/hukuman di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota..
4. Pengawasan yang di lakukan pimpinan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.

F. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah keteladanan pimpinan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Bagaimanakah motivasi yang diberikan oleh pimpinan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Bagaimana penegakan sanksi/hukuman di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota?
4. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pimpinan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota?

G. Kegunaan Penelitian

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

1. Pimpinan kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota dalam meningkatkan pembinaan disiplin pegawai.

2. Pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota untuk meningkatkan disiplin agar tugas yang telah diberikan kepada pegawai dapat dijalankan dengan baik sesuai peraturan yang ada.
3. Mahasiswa, sebagai masukan dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai cara pembinaan pegawai yang baik dalam bidang kedisiplinan pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota melalui keteladanan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,03.
2. Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota melalui motivasi berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,48.
3. Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota melalui sanksi/hukuman berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,76.
4. Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota melalui pengawasan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,62.
5. Pembinaan Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,72.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Pembinaan disiplin oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari keteladan sudah tinggi. Pimpinan sudah menjadi teladan yang baik bagi pegawainya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka penulis menyarankan agar pimpinan dapat meningkatkan dan mengikuti peraturan-peraturan sesuai dengan yang telah tertera dan disepakati, agar bisa menjadi contoh bagi pegawai yang lain.
2. Pembinaan disiplin oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari motivasi sudah cukup tinggi. Maka penulis menyarankan agar pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk lebih aktif dalam berbagai kegiatan kantor, sehingga pegawai menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pembinaan disiplin oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari sanksi/hukuman sudah tinggi. Maka penulis menyarankan agar pimpinan bisa meningkatkan dalam pemberian sanksi/hukuman yang lebih berat pada pegawai yang melanggar dan menyalahi aturan kedisiplinan yang berlaku, sehingga pegawai akan jera atas perbuatannya.

4. Pembinaan disiplin oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari pengawasan sudah tinggi. Maka penulis menyarankan agar pimpinan dapat mengawasi sikap dan perilaku pegawai selama berada didalam kantor, sehingga pegawai dapat bekerja dengan serius dan mempunyai rasa tanggung jawab akan tugasnya.
5. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini masih sederhana, oleh sebab itu disarankan kepada yang akan meneliti mengenai persepsi siswa terhadap komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran dilakukan lebih sempurna dengan menambah indikator-indikator lain serta teknik analisis data yang lain sebagai perbandingan mana yang menunjukkan hasil yang mendekati kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineke Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineke Cipta
- Bafadal, Ibrahim (2003). *Supervisi Pengajaran*. Jakarta : Bumi Aksara
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Rineke Cipta
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya*, andi, Yogyakarta : 2001
- LAN RI. (1995). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksar
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT DUNIA PUSTAKA JAYA
- Oemar Hamalik. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Poerwadarmita, W. J. S. (2003). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta Balai Pustaka
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Siagian, sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sudjana, Nana. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo