

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)**



Oleh

YUNI ANDRIYANI ARISMAN
NIM. 15002116

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

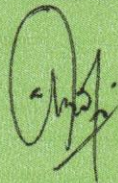
**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Yuni Andriyani Arisman
NIM/TM : 15002116/2015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

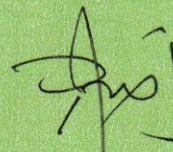
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Pembimbing



Dra. Nelfia Adi, M.Pd
NIP. 19630206 198602 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat
Nama : Yuni Andriyani Arisman
NIM : 15002116
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

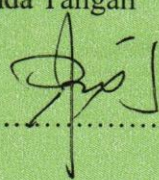
Padang, Agustus 2019

Tim Penguji,

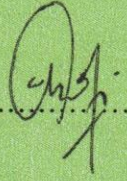
Nama

Tanda Tangan

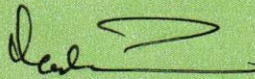
1. Ketua : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

1.....

2. Anggota : Dra. Anisah, M.Pd

2.....

3. Anggota : Dr. Hadiyanto, M.Ed

3.....

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yuni Andriyani Arisman
Nim/Bp : 15002116/2015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Agustus 2019
Saya yang menyatakan,



Yuni Andriyani Arisman
NIM.15002116

ABSTRAK

Yuni Andriyani Arisman. 2019. Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan masih kurang baiknya pelaksanaan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah 75 orang. Besar sampel penelitian 48 orang yang ditentukan dengan rumus Slovin. Instrumen penelitian ini menggunakan angket model skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji coba angket adalah valid dan reliabel yang dianalisa menggunakan SPSS 16.0 dan pengolahan data dilakukan dengan rumus rata-rata.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Ketepatan waktu pegawai dalam bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat pada kategori cukup tinggi; 2) Ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi; 3) Pegawai bertanggung jawab atas tugas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi dengan skor 3,25.

Kata Kunci: *Disiplin, Pegawai*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat**. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Anisah, M.Pd dan Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Ayahanda Arisman dan ibunda Nurhayati tercinta, kakak tersayang Enggri Yulindari, S.Pd dan abang tersayang Alex Rajes, S.Psi serta Rahmadani tersayang yang telah memberikan nasehat, motivasi, bantuan, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman Jurusan Administrasi Pendidikan angkatan 2015 yang memberikan informasi, dukungan, saran, dan semangat bagi penulis dalam

menyelesaikan skripsi, serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT, mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan yang setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh sebab itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan dapat memberikan sumbangan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Padang, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Asumsi Penelitian	6
F. Tujuan Penelitian	6
G. Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teori	8
B. Kerangka Berpikir.....	29
C. Penelitian Relevan	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis penelitian.....	32
B. Definisi operasional variabel penelitian.....	32
C. Populasi dan sampel penelitian.....	32
D. Instrumen dan Pengembangan	36
E. Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	46
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR RUJUKAN	59
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Disiplin Kerja Pegawai Menurut Para Ahli.....	17
Tabel 2. Indikator Penelitian Disiplin Kerja Pegawai Menurut Para Ahli.....	18
Tabel 3. Jumlah Pegawai Yang Menjadi Populasi Penelitian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	33
Tabel 4. Jumlah Pegawai Yang Menjadi Sampel Penelitian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	36
Tabel 5. Kriteria Batas Nyata Skala Likert	41
Tabel 6. Deskripsi Data Ketepatan Waktu dalam Bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	42
Tabel 7. Deskripsi Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	43
Tabel 8. Deskripsi Data Bertanggung Jawab Atas Tugas Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	44
Tabel 9. Rekapitulasi Skor Rata-rata Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	30
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	61
Lampiran 2. Angket Penelitian	62
Lampiran 3. Hasil Uji Coba Angket	66
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
Lampiran 5. Tabel r Produk Moment.....	68
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Penelitian	69
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian Dari Jurusan Administrasi Pendidikan.....	70
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian Dari DPMPTSP.....	71
Lampiran 9. Surat Balasan Penelitian Dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	72

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu penunjang dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh personil 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 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, 2010) “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak dipatuhi 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. Heidrajrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2016:334), “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlakukan seandainya tidak ada perintah.”

Jika dibawa ke 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 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 mundurnya instansi tersebut ditentukan oleh kualitas pegawai yang ada di dalamnya. Salah satu cara dalam meningkatkan kualitas pegawai adalah 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 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 selama observasi pada tanggal 19 November 2018 sampai dengan 22 November 2018, terlihat beberapa fenomena-fenomena yang terjadi berkaitan dengan rendahnya disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Masih ada sebagian pegawai yang terlambat datang ke kantor, sehingga pekerjaan kemarin dan proses pekerjaan hari ini tidak terlaksana dengan baik. Dan masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu setelah jam istirahat berakhir, terlihat jadwal masuk kembali pada pukul 13.00 WIB sementara pegawai ada yang datang lewat dari jam tersebut. Hal ini dikarenakan kedisiplinan pegawai dalam pengelolaan waktu masih rendah.

2. Masih ada pegawai yang kurang mematuhi peraturan kantor, terlihat dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pada organisasi/instansi tersebut.
3. Masih ada sebagian pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, sehingga banyak tugas-tugas terlambat diselesaikan atau tidak tepat waktu. Hal ini terlihat pada saat jam kerja masih ada beberapa pegawai tidak berada pada ruangnya.
4. Masih ada sebagian pegawai yang membuka sosial media saat jam kerja berlangsung sehingga pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan tertumpuk pada meja kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang tampak menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat masih rendah. Jadi penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Ketepatan waktu pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sering terabaikan terlihat dari masuk kantor sering terlambat serta pulang kantor terkadang cepat dari yang telah dijadwalkan.

2. Kurangnya mematuhi peraturan kantor pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, dan pada jam kerja sering berada di ruangan lain.
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas sehingga tugas yang diberikan tidak selesai dengan baik dan tidak sesuai waktu yang sudah ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan mengingat begitu banyaknya permasalahan yang terjadi dan agar dapat fokus pada penelitian maka penulis membatasi masalah yang menfokuskan pada Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat ditinjau dari ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan kantor, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- A. Bagaimana ketepatan waktu pegawai dalam bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
- B. Bagaimana kepatuhan pegawai terhadap peraturan kantor di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
- C. Bagaimana tanggung jawab pegawai atas tugas di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah suatu hal tidak dapat dibantah dan sudah pasti kebenarannya. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berbeda-beda dalam pelaksanaannya.
2. Disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan tanggung jawab dari masing-masing pegawai.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang:

1. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketepatan waktu dalam bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari mematuhi peraturan kantor di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari bertanggung jawab atas tugas di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai:

1. Masukan bagi pimpinan kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja.
2. Masukan bagi pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk dapat meningkatkan disiplin kerja agar tugas yang

telah diberikan kepada pegawai dapat dijalankan dengan baik sesuai peraturan yang ada.

3. Masukan bagi penulis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.
4. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi mahasiswa yang berminat meneliti tentang disiplin kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mengenai aspek ketepatan waktu pegawai dalam bekerja sudah cukup terlaksana dengan skor rata-rata 3,51.
2. Disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mengenai aspek ketaatan terhadap peraturan kantor sudah cukup terlaksana dengan skor rata-rata 2,95.
3. Disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mengenai aspek bertanggung jawab atas tugas sudah cukup terlaksana dengan skor rata-rata 3,30.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah cukup terlaksana dengan skor rata-rata 3,25.

B. Saran

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

1. Pimpinan harus meningkatkan monitoring terhadap semua pegawai yang berada di kantor sebagai berikut ini:

- a. Pada aspek ketepatan waktu dalam bekerja pegawai maka pimpinan harus dapat memantau dan memperhatikan bagaimana ketepatan waktu setiap pegawai dalam mematuhi jam kerja kantor yang ditentukan. Sehingga setiap pegawai dapat terkontrol dalam ketepatan waktu kerjanya sehingga mengurangi penyimpangan dan pelanggaran waktu kerja yang telah ditentukan. Apabila terjadi penyimpangan, atasan selaku pimpinan dapat menegur dan memberikan sanksi sesuai dengan butir pelanggaran yang dilakukan pegawai agar pelanggaran yang dilakukan tidak kembali terulang.
- b. Pada aspek ketaatan terhadap peraturan kantor maka pimpinan harus memperhatikan dan memantau pegawai dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Memperhatikan apakah ada pegawai yang kurang nyaman dalam bekerja dan mencari tahu penyebab tersebut. Sehingga pimpinan dapat memberikan pengarahan dan penjelasan terhadap pegawai agar dapat merasa lebih baik jika berada dilingkungan kerja kantor.
- c. Pada aspek bertanggung jawab atas tugas maka pimpinan harus memperhatikan bagaimana pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Dan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika pekerjaan dilakukan dengan baik maka pimpinan dapat mengapresiasi pekerjaan tersebut, namun apabila pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan standar kerja yang ditentukan maka selaku pimpinan

harus memberikan petunjuk, arahan, dan masukan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi dan sesuai dengan standar pekerjaan yang ada dan hasil pekerjaan yang diharapkan.

2. Bagi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat diharapkan lebih baik lagi dalam pelaksanaan disiplin dalam bekerja. Karena senantiasa peraturan yang diberlakukan dan ditetapkan pada kantor ialah demi kelancaran dan nyaman pegawai untuk bekerja dan berada di lingkungan kerja kantor. Dan diharapkan dengan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja juga dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik kedepannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa meneliti lebih lanjut, lebih dalam, dan lebih luas lagi mengenai disiplin kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Anaroga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gistituati, N. (2012). *Manajemen Sekolah: Manajemen Program Non Akademik dan Hubungan Sekolah dengan Masyarakat*. Padang: UNP Press.
- Harlie, M. (2012). Jurusan aplikasi manajemen : JAM. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867. Retrieved from <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473>
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 55 Tentang Disiplin Kerja Pegawai. (2012).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2010).
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.