

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh:

**DELVI ARDILA
1300043/2013**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

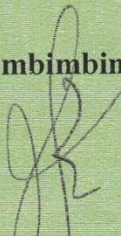
HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK

Nama : Delvi Ardila
NIM/BP : 1300043/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



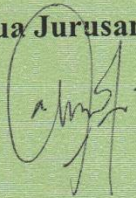
Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing II



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 1986 02 2 001

Ketua Jurusan



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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah mempertahankan skripsi di depan Tim Penguji
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok
Nama : Delvi Ardila
NIM/BP : 1300043/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D	1.
Sekretaris	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	2.
Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	3.
Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd	4.
Anggota	: Dra. Anisah, M.Pd	5.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Delvi Ardila
NIM/BP : 1300043/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di
Dinas Pendidikan Kota Solok

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 dan 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 pakasaan.

Padang, Februari 2018



Delvi Ardila
NIM. 1300043

Penulis : **DELVI ARDILA**
NIM/ BP : 1300043/ 2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : **1. Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D**
2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan Kota Solok yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang : (1) Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok, (2) Motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok, (3) Hubungan motivasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok”.

Penelitian ini bersifat korelasional, yaitu untuk melihat hubungan motivasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 47 orang. Besar sampel penelitian adalah 46 orang yang ditentukan dengan teknik ***simple random sampling***. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala likert lima alternatif jawaban yang telah valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus ***Korelasi Product Moment*** dan ***Uji-t***.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup (77,98%), (2) Motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup (79,37%), dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,391 > r_{tabel} = 0,308$ pada taraf kepercayaan 99% dan $t_{hitung} = 2,818 > t_{tabel} 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada pucuk pimpinan umat islam sedunia yakni Nabi besar Muhammad SAW yang telah menyelamatkan manusia dari zaman jahiliyah ke zaman yang berilmu pengetahuan, moral, dan etika. Sehingga dengan perjuangan dan pengorbanan beliau kita dapat merasakan manisnya iman dan ilmu. Skripsi yang berjudul “**Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok**” diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan mata kuliah skripsi dalam rangka mencapai gelar sarjana pendidikan strata 1 (S1) Pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D sebagai Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing I dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil maupun moril dalam menyelesaikan studi S1.

7. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Administrasi Pendidikan 2013 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda, Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Januari 2018
Penulis,

Delvi Ardila
Nim. 1300043/2013

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penulisan	8
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Disiplin Kerja	10
B. Motivasi	23
C. Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja.....	36
D. Kerangka Konseptual	38
E. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	40
B. Defenisi Variabel	40
C. Populasi dan Sampel	41
D. Jenis dan Sumber Data	43
E. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya	44
F. Pengumpulan Data.....	48
G. Teknis Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	52
B. Uji Normalitas.....	58
C. Uji Hipotesis.....	60

D. Pembahasan.....	62
E. Keterbatasan Penelitian.....	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Disiplin Kerja Menurut Para Ahli	18
2. Indikator Motivasi Pegawai Menurut Para Ahli	31
3. Jumlah Populasi Penelitian	41
4. Jumlah Sampel Penelitian	43
5. Kualifikasi dan Persentase	49
6. Perolehan Skor Variabel Disiplin Kerja.....	53
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja.....	53
8. Rata-Rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Disiplin Kerja	55
9. Perolehan Skor Variabel Motivasi.....	56
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi.....	56
11. Rata-Rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Motivasi.....	58
12. Rangkuman Hasil Penelitian.....	58
13. Rangkuman Hasil Normalitas Data.....	60
14. Rangkuman Hasil Hipotesis.....	61
15. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Korelasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok	39
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	54
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	57

BAB I PENDAHULUAN

G. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian atau kelompok kerja sama antara orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu unsur pokok dalam organisasi adalah pegawai.

Pegawai merupakan unsur pokok yang sangat menentukan dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya pegawai maka mustahil sebuah pekerjaan dapat dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menjalankan seluruh aktivitas organisasi serta menentukan maju mundurnya dan produktivitas sebuah organisasi.

Mengingat tugas dan peranannya yang sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan tujuan organisasi maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga ia mampu untuk menjadi seorang pegawai yang profesional. Jika ia telah selesai melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka akan timbul suatu kepuasan dari dalam dirinya, karena telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Menurut Marwansyah (2012:410) kadang-kadang perilaku pegawai dalam organisasi menjadi sangat mengganggu atau kinerja mereka tidak dapat diterima. Dalam kondisi seperti ini, diperlukan disiplin. Disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan pada standar-standar organisasi.

Disiplin kerja sangat penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja pegawai, kegiatan organisasi dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Para pegawai akan saling menghormati dan saling percaya. Tidak ada permasalahan-permasalahan, seperti cemburu, marah, dan rendahnya moral kerja. Suasana kerja yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja. Para pegawai dapat bekerja dengan senang hati sehingga bersedia mencurahkan segenap tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi jelaslah bahwa disiplin sangat menentukan keberhasilan pencapaian prestasi kerja organisasi. Kedisiplinan menjadi tolak untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi daya manusia lainnya sudah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya sudah terlaksana sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada kantor tersebut kurang baik. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Kota Solok yaitu disiplin kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.
2. Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat ke kantor sehingga pekerjaan jadi terbengkalai. Misalnya tugas yang harus diselesaikan pada hari itu, jadi tertunda karena terlambat.
3. Masih adanya pegawai kurang waspada dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti adanya pegawai yang lupa untuk menyimpan berkas yang telah dikerjakan dikomputer kantor. Sehingga pada saat listrik mati mendadak, maka berkas tersebut akan hilang secara otomatis dan pekerjaan hanya sia-sia.
4. Masih adanya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, seperti tidur di mushalla, menonton TV dan bermain game saat jam kerja.
5. Masih adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga tugas-tugasnya tidak dilaksanakan dengan baik dan tidak selesai tepat waktu.

Menurut Wukir (2013:115) setiap organisasi akan mengharapkan staf atau pegawainya dapat memberikan produktivitas yang berkualitas dan terus meningkat. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja organisasi adalah motivasi pegawai. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu. Motivasi dapat muncul dikarenakan oleh berbagai kebutuhan fisik maupun non fisik, seperti

emosi atau sebuah ide. Motivasi diwujudkan pegawai melalui tindakan dan sikapnya di tempat kerja.

Salah satu yang berperan dalam efektifitas kerja pegawai adalah motivasi. Agar pegawai mau bekerja secara optimal perlu diberikan motivasi kerja terhadap pegawai tersebut. Motivasi kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja. Kemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya, akan menentukan efektivitas pimpinan. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Untuk itu pimpinan perlu memahami orang-orang yang memiliki perilaku yang berbeda-beda agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memotivasinya sesuai dengan definisi motivasi tersebut yakni kegiatan untuk mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Dapat disimpulkan dari uraian diatas diketahui bahwa motivasi itu penting bagi pimpinan dalam menggerakkan para pegawai dalam usaha mencapai tujuan dari organisasi dengan itu seseorang yang termotivasi dalam melakukan sesuatu akan terlihat dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki semangat yang tinggi, serta berusaha mengembangkan dirinya sendiri. Oleh sebab itu, pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya berdasarkan hal yang sama di Dinas Pendidikan Kota Solok terlihat beberapa masalah dilapangan yang mencerminkan motivasi pegawai juga masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Kurang adanya kecermatan dan ketelitian dari pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terlihat dari pegawai belum sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan standar pekerjaan, serta tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya sering diabaikan sehingga pekerjaan yang diberikan kadang kala tidak dapat diselesaikan dengan baik dan bahkan tidak tepat waktu.
2. Adanya pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kurangnya minat atau kesungguhan pegawai dalam mengerjakan tugas, sehingga tidak ada upaya yang sungguh-sungguh untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang berani mengambil resiko apabila diberikan pekerjaan yang menantang serta tidak adanya perhatian dari pimpinan seandainya pegawai menyelesaikan pekerjaan yang baru.
4. Masih adanya pegawai yang kurang mendapatkan dorongan dari luar maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk melaksanakan

tugasnya dengan baik. Sehingga pekerjaan tidak menghasilkan suatu hal yang baik.

5. Adanya sebagian pegawai yang kurang bisa mengerjakan pekerjaannya sendiri, bahkan ada yang kurang paham sehingga meminta bantuan kepada rekan kerjanya padahal pekerjaannya tersebut seharusnya dapat dipahami dan dikerjakan oleh pegawai itu sendiri tanpa harus meminta bantuan orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok”**.

H. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah tentang disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai itu sendiri.
2. Pegawai tidak mematuhi peraturan kantor yang sudah ada dan yang telah ditetapkan.
3. Pegawai kurang waspada dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kurangnya pengawasan terhadap setiap pegawai oleh atasan maupun pimpinan.
5. Pegawai tidak bisa membagi waktu kerja dengan istirahat dan hal lain seperti urusan pribadi.

Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok yaitu sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tidak sungguh-sungguh dan tidak tepat waktu, hingga pada waktunya diperlukan dikerjakan tergesa-gesa dan harus mengorbankan waktu diluar jam kerja.
2. Masih ada pegawai yang bekerja sebatas menyelesaikan tugas semata, sehingga kurang menunjukkan kesungguhan dalam bekerja dan optimalisasi dalam bekerja untuk mencapai prestasi serta tidak mau berkreatifitas, karena tidak ada imbalan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Masih ada pegawai yang tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaannya. Terlihat dari perilaku pegawai yang meninggalkan pekerjaannya bila ada kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak berusaha untuk menyelesaikannya.
4. Masih ada pegawai yang kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga pekerjaan tidak selesai dengan cepat dan baik.
5. Masih ada pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi dari pada urusan kantor, sehingga sering melalaikan pekerjaan dan sering juga merugikan individu yang berurusan ke Dinas. Seperti dalam pengurusan surat menyurat.

6. Masih ada pegawai yang belum sepenuhnya berkeinginan untuk meningkatkan prestasi dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

I. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu luasnya permasalahan disiplin kerja pegawai ini serta keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan maka penulis membatasi masalah pada hubungan motivasi dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

J. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok?
2. Bagaimanakah motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok?

K. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang:

1. Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.
2. Motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.
3. Adanya hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.

L. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca khususnya, terutama :

1. Bagi kepala Dinas Pendidikan Kota Solok untuk dijadikan bahan pertimbangan memberikan motivasi terhadap pegawainya.
2. Bagi pimpinan agar dapat memelihara dan meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga menciptakan situasi kerja yang diinginkan dan menyenangkan bagi pegawai dalam bekerja.
3. Bagi pegawai, sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan pekerjaannya di Dinas Pendidikan Kota Solok.
4. Bagi penulis, untuk menambah pengalaman dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi Administrasi Pendidikan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.