

**HUBUNGAN PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)



Oleh :

INTAN NURAINI
22002025

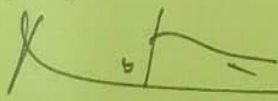
**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI
HUBUNGAN PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
PASAMAN

Nama : Intan Nuraini
NIM/BP : 22002025 /2022
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 19 Mei 2026

Mengetahui,
Kepala Departemen


Dr. Sulastri, M.Pd
NIP. 19811001 200812 2 004

Disetujui oleh:
Pembimbing


Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 1963030719 87032002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin
Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman
Nama : Intan Nuraini
NIM : 22002025
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 19 Mei 2026

Tim Penguji

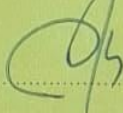
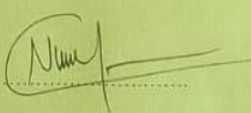
Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dra. Ermita, M.Pd

2. Anggota : Dr. Merika Setiawati, M.Pd

3. Anggota : Dr. Tia Ayu Ningrum, S.Pd., M.Pd


.....

.....

.....

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Nuraini

NIM : 22002025

Periode Wisuda : 143

Judul Artikel : The Relationship Between Supervision by Immediate Supervisors and Employee Work Discipline at the Pasaman Regency Education Office

Nama Jurnal : Student International Journal of Education

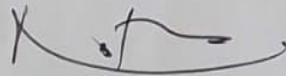
Dengan ini menyatakan bersedia untuk melanjutkan proses penerbitan hingga artikel berstatus terbit pada Student International Journal of Education

(SIJE), E-ISSN: 3089-1078, belum terakreditasi SINTA, dan dikelola oleh Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Demikian Surat kesediaan ini saya sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

Kepala Departemen Administrasi Pendidikan



Dr. Sulastri, M.Pd

NIP. 198110012008122004

Mahasiswa,



Intan Nuraini

NIM. 22002025

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Hubungan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman**”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) di Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bimbingan dan dukungan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku dosen pembimbing akademik sekaligus pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan perhatian telah membimbing penulis dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Segala arahan, waktu, dan ilmu yang diberikan menjadi motivasi besar bagi penulis untuk terus berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Ibu Dr. Merika Setiawati, M.Pd, selaku dosen penguji 1 dan Ibu Dr. Tia Ayu Ningrum, S.Pd., M.Pd selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan masukan serta saran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd selaku Kepala Departemen yang telah memberikan informasi terkait dengan pengurusan skripsi.
4. Bapak Hade Afriansyah, M.Pd selaku kepala labor Departemen Administrasi Pendidikan.
5. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T, M.T selaku Rektor Universitas Negeri Padang.

6. Cinta pertama, pemilik jiwa raga, sekaligus sosok yang paling istimewa dalam hidup penulis, Ayahanda Syaifulloh tercinta. Ayah terimakasih atas segala pengorbanan yang tak sering terucap, atas kerja keras yang tetap dipikul meski ayah tak muda lagi demi gadis kecil ini bisa menggapai cita-citanya. Serta terimakasih atas doa yang selalu mengiringi langkah putrimu yang merasakan senang dan susah semasa perkuliahan, meskipun ayah tak pernah merasakan bangku perkuliahan. Ketulusan dan perjuangan ayah menjadi fondasi untuk keberhasilan penulis dari penulis ada sampai selamanya.
7. Kepada telapak kaki yang ada pintu surga bagi anak-anaknya, separuh nyawaku dan sosok yang penulis jadikan tempat untuk berbagi cerita, serta menjadi panutan bagi penulis, ibu Masnawati tersayang, ibu terimakasih atas kasih sayang, doa, dan keteguhan hati yang luar biasa. Walaupun orang lain melihat sosok ibu hanya ibu rumah tangga namun bagi penulis ibu adalah guru kehidupan terbaik yang pernah penulis miliki. Penulis bangga terlahir dari rahim seorang ibu yang kuat yang bisa menjadi arah ketika penulis kehilangan arah tujuan, ketulusan yang luar biasa mendidik dengan sepenuh hati. Ibu menjadi bulan penerang ketika kegelapan itu datang. Ibu skripsi ini adalah bukti bahwa gadis kecil yang dulunya tidak tahu apa-apa, sekarang gadis ini menjadi seorang sarjana, ini semua adalah jawaban dari doa yang telah ibu panjatkan.
8. Teruntuk adik terkasih, Nur Atikah dan Yulia Ramadani. Terimakasih telah menjadi sumber semangat dalam setiap langkah penulis.

9. Terimakasih kepada sosok sahabat seperjuangan penulis yang tak kalah penting kehadirannya yang sudah penulis anggap sebagai saudara, Karnila, S.Pd Terimakasih atas suka dan duka yang telah kita lalui, mendengarkan keluh kesah penulis. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan skripsi penulis hingga selesai.
10. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam kepada diri sendiri, Intan Nuraini. Terimakasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terimakasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai dengan harapan. Terimakasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Terimakasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah sering kali tak terliha. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati badai dalam kehidupan ini. Semoga kedepannya, raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalm menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerjasama untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya.

Dengan penuh syukur dan kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, semoga dibalas Allah SWT dengan pahala yang berlimpah atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, *Aamiin Ya Robbal 'Alamin*.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini tentu masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini terntunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh Karen aitu, kritik dan saran senantiasa penulis harapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, 24 April 2026
Penulis,

Intan Nuraini
22002025

ABSTRAK

Intan Nuraini. 2026. Hubungan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Skripsi. Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini di latar belakangnya belum optimalnya disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang (1) Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, (2) Pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, dan (3) Hubungan pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan kabupaten pasaman yang berjumlah 77 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik total sampling karena pegawai berjumlah di bawah 100 maka seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini. Instrumen penelitian menggunakan angket dalam bentuk skala likert. Sebelum angket diunakan, dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket langsung kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Data dianalisis dengan rumus korelasi product moment serta diperkuat dengan menggunakan uji t untuk mengetahui hubungan pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian menunjukkan (1) disiplin kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 87,85%, (2) pengawasan atasan langsung berada pada kategori baik dengan tingkat capaian 86,9%, (3) Terdapatnya hubungan pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dengan tingkat signifikansi 5% ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,579 dan uji keberartian korelasi sebesar 6,152.

Kata Kunci: Hubungan, Pengawasan Atasan, Disiplin Kerja Pegawai.

ABSTRACT

Intan Nuraini. 2026. The Relationship Between Supervision by Immediate Supervisors and Employee Work Discipline at the Pasaman Regency Education Office. Thesis. Department of Educational Administration, Faculty of Education, Padang State University.

This study was motivated by the suboptimal work discipline of employees at the Pasaman Regency Education Office. The objectives of this study are to determine (1) the work discipline of employees at the Pasaman Regency Education Office, (2) the supervision of immediate supervisors regarding employee work discipline at the Pasaman Regency Education Office, and (3) the relationship between the supervision of immediate supervisors and employee work discipline at the Pasaman Regency Education Office.

This is a quantitative descriptive study. The population consists of all 77 employees of the Pasaman Regency Education Office. A total sampling technique was used because the number of employees is under 100; thus, all employees were included as the sample. The research instrument used a questionnaire in the form of a Likert scale. Before the questionnaire was used, a pilot test was conducted to determine its validity and reliability. Data collection was carried out by distributing the questionnaire directly to employees of the Pasaman Regency Education Office. The data were analyzed using the product-moment correlation formula and reinforced with a t-test to determine the relationship between direct supervisor oversight and employee work discipline at the Pasaman Regency Education Office.

The research results indicate (1) employee work discipline falls into the high category with an achievement rate of 87.85%, (2) direct supervisor supervision falls into the good category with an achievement rate of 86.9%, (3) There is a relationship between direct supervisor supervision and employee work discipline at the Pasaman Regency Education Office with a significance level of 5%, as indicated by a correlation coefficient of 0.579 and a correlation significance test value of 6.152.

Keywords: Relationship, Supervisor Supervision, Employee Work Discipline.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya berupa pengetahuan, kesehatan, serta kesempatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Hubungan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Lebih dari sekadar memenuhi syarat kelulusan, penulis berharap skripsi ini dapat menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan peneliti berikutnya. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi langkah kecil untuk perbaikan tata kelola pendidikan yang lebih baik tidak hanya pada instansi di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman namun di dinas lainnya apabila ada penelitian selanjutnya pada instansi yang berbeda.

Padang, 24 April 2026

Intan Nuraini
22002025

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	i
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah Penelitian.....	8
C. Pembatasan Masalah Penelitian	8
D. Rumusan Masalah Penelitian	8
E. Asumsi Penelitian	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Disiplin Kerja.....	11
2. Pengawasan Atasan Langsung.....	38
B. Hubungan Pengawasan Atasan Langsung terhadap Disiplin Kerja Pegawai	60
C. Kajian Penelitian yang Relevan	62
D. Kerangka Berpikir.....	65
E. Hipotesis Penelitian	65
BAB III METODE PENELITIAN	67
A. Desain Penelitian	67
B. Populasi dan Sampel Penelitian	67
C. Definisi Operasional.....	69
D. Instrumen Penelitian	69

E. Teknik Pengumpulan Data.....	74
F. Teknik Analisis Data.....	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	79
A. Deskripsi Data Penelitian.....	79
1. Gambaran Disiplin Kerja Pegawai (X)	80
2. Gambaran Pengawasan Atasan Langsung (Y).....	82
3. Hubungan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.	85
B. Pembahasan.....	89
C. Keterbatasan Penelitian.....	101
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENEITIAN	102
A. Simpulan	102
B. Implikasi	102
C. Rekomendasi.....	104
DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indikator Disiplin Kerja	29
Tabel 2. Indikator Pengawasan	52
Tabel 3 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.....	68
Tabel 4 Interpretasi Data	75
Tabel 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel X dan Y.....	79
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Y	80
Tabel 7 Tingkat Capaian Skor Indikator Disiplin Kerja Pegawai.....	82
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel X	83
Tabel 9 Tingkat Capaian Indikator Pengawasan Atasan Langsung.....	85
Tabel 10 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 11 Hasil Uji Linearitas	87
Tabel 12 Hasil Uji Variabel X dan Y	88
Tabel 13 Tabel Uji t	889

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman	65
Gambar 2 Histogram Disiplin Kerja Pegawai.....	81
Gambar 3 Histogram Pengawasan Atasan Langsung	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pengantar Penelitian	112
Lampiran 2 Petunjuk Pengisian Angket.....	113
Lampiran 3 Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	114
Lampiran 4 Angket Penelitian	117
Lampiran 5 Tabulasi Data Uji Coba Angket.....	120
Lampiran 6 Analisis Hasil Uji Coba Angket	122
Lampiran 7 Tabulasi Data Penelitian.....	126
Lampiran 8 Uji Normalitas Data Penelitian.....	132
Lampiran 9 Uji Linearitas Data Penelitian.....	133
Lampiran 10 Uji Hipotesis Penelitian	134
Lampiran 11 Nilai r tabel Product Moment	135
Lampiran 12 Nilai t tabel	136
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian Departemen Administrasi Pendidikan	137
Lampiran 14 Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman ..	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Sebuah perusahaan atau organisasi yang didirikan, pasti mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dalam mencapai tujuan, organisasi dipengaruhi oleh sikap atau perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung kepada kehandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada di organisasi itu sendiri., karena tujuan organisasi dapat tercapai dengan upaya dari para pegawai yang ada di dalam organisasi itu sendiri (Rahmawati et al., 2023).

Pegawai adalah salah satu unsur pengendali, faktor paling penting dan utama dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus terhadap pegawai yang merupakan salah satu acuan agar kinerja para pegawai tersebut dapat optimal dan berdampak terhadap tercapainya tujuan dari organisasi (Nurdiana, 2024).

Pegawai merupakan Sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang besar di dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wijayanti et al., 2025) keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan komitmen pegawai. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh pemimpin

didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai, salah satunya dilihat dari disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan aspek sangat krusial dalam lingkungan kerja, karena menjadi faktor pendukung individu dalam berperilaku. Sementara itu Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja yaitu kemampuan seseorang untuk teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Hal ini juga berlaku di sebuah lembaga instansi, disiplin seorang pegawai meliputi ketaatan dan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaannya dan melaksanakan tanggung jawab dalam bidang pekerjaan terutama di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Menurut Lestari (2023), kedisiplinan menjadi fondasi penting dalam membentuk pegawai yang profesional dan berintegritas. Penerapan disiplin kerja bertujuan untuk menumbuhkan sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan ketentuan serta peraturan yang berlaku, sekaligus mendorong inisiatif pegawai untuk bertindak secara mandiri meskipun tanpa adanya instruksi langsung dari atasan. Sikap disiplin ini tampak dalam berbagai aktivitas rutin, seperti pelaksanaan apel pagi dan evaluasi kerja yang tetap dijalankan meskipun pimpinan tidak berada di tempat. Akan tetapi, masih adanya beberapa pegawai yang kurang mengikuti kegiatan tersebut karena terlambat datang dan ada juga sebagian pegawai yang ikut apel pagi setelah apel pagi sudah hampir selesai. Namun, bagi

pegawai yang melanggar aturan tersebut tidak mendapatkan teguran ataupun sanksi dari pimpinan.

Tujuan disiplin kerja juga untuk mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat pening dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan (Fariada & Hartono, 2016). Seperti yang diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah wewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tanpa adanya disiplin dalam diri pegawai maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas, namun masih didapati pegawai yang disiplin kerjanya masih rendah sehingga hasil pekerjaannya tidak maksimal.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana individu mematuhi aturan, prosedur, dan norma-norma yang telah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin kerja akan memberikan dampak baik kepada pegawai dan juga organisasi, jika keduanya memiliki kesamaan dan keterkaitan dalam mencapai tujuan organisasi (Wijayanti et al., 2025).

Berdasarkan observasi penulis selama melaksanakan kegiatan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) pada tanggal 16 Juli-

22 Agustus 2025 di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Penulis menemukan masih rendahnya disiplin kerja pegawai dilihat dari beberapa fenomena di lapangan sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai banyak yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan penulis bahwa ada sekitar 3-4 pegawai di setiap bidangnya masuk ke kantor belum sesuai dengan jam masuk kantor yang telah ditentukan yaitu jam 08.00 dan pulang jam 16.00 namun pegawai tersebut datang pada jam 09.00 bahkan terlambat untuk mengikuti apel pagi dan tidak masuk kantor lagi setelah jam istirahat tanpa ada alasan yang sah dan kebiasaan ini terjadi berulang kali.
2. Masih adanya beberapa pegawai yang bekerja dengan sikap acuh hal ini terlihat pada saat masyarakat datang ke dinas untuk mengurus beberapa berkas penting namun persyaratan dalam pengurusan berkas tersebut kurang lengkap. Kemudian, masyarakat bertanya kepada pegawai untuk kelengkapan persyaratan berkas. Namun, pegawai itu tampak acuh dan bermain handphone.
3. Adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab seperti tidak berada di ruangan kerja pada saat jam kerja berlangsung. Akibatnya, pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak dapat diselesaikan dengan baik. Hasil pengamatan penulis, bahwa ada 3 guru yang datang ke Dinas Pendidikan untuk menemui pegawai tersebut dan ketiga guru itu harus menunggu kurang lebih tiga jam

karena pegawai yang dimaksud tidak ada ditempat tanpa alasan yang jelas. Bahkan pernah juga terjadi dua orang guru harus kembali lagi selama dua hari berturut-turut untuk bisa menemui pegawai yang sama, tetapi setiap kali mereka datang pegawai tersebut tetap tidak ada di ruangan pada saat jam kerja.

4. Adanya beberapa pegawai setelah siap apel langsung ke kantin dan tidak lagi memasuki ruangan kerjanya. Hal ini penulis temukan adanya sekitar 5 orang pegawai yang duduk-duduk dan main game di kantin ketika jam kerja dan istirahat lebih dulu sebelum masuk waktunya jam istirahat yang ditentukan.

Banyak hal yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja sebagaimana pendapat Hasibuan (2017), salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja adalah pengawasan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Mokedo, 2023) Pengawasan merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhinya.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang esensial dalam setiap organisasi, termasuk dalam sektor pemerintah. Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Sondang Siagian Admodiwiryo dalam satriadi (2016) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan

organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di laksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa tujuan, rencana, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi terlaksana dengan baik. Melalui pengawasan, manajemen dapat memantau kinerja, mendeteksi masalah, atau penyimpangan, serta mengambil tindakan korektif secara cepat dan efektif. Melalui pengawasan, pimpinan juga bisa memantau bagaimana karyawan menjalankan tugas, memastikan bahwa mereka bekerja dengan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi. Oleh krena itu, dengan pengawasan yang baik pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin, bertanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Rendahnya disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman diduga disebabkan oleh lemahnya pengawasan atasan langsung. Adapun fenomena pengawasan atasan langsung yang penulis temukan di lapangan selama melaksanakan Kegiatan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) yaitu:

1. Belum maksimalnya atasan langsung dalam memperhatikan pegawai melaksanakan tugasnya sehingga pegawai masih acuh dan mementingkan urusan pribadinya pada saat melaksanakan tugasnya seperti pada saat melayani masyarakat.
2. Kurangnya pengawasan dari atasan langsung terhadap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pegawai. Hal ini penulis temukan bahwa ada

beberapa pegawai yang tidak ada diruangan pada saat jam kerja dan beberapa pegawai yang tidak masuk kantor. Namun, daftar hadir manual pegawai tersebut terisi. Hal ini terjadi karena beberapa pegawai tersebut menitipkan kepada rekan satu bidangnya untuk megambil daftar hadirnya sehingga hal ini menjadi kebiasaan yang terjadi berulang kali.

3. Kurangnya ketegasan atasan langsung terhadap pegawai di kantor. Hal ini penulis temukan bahwa atasan belum menindaklanjuti pegawai yang tidak mengikuti prosedur kerja atau aturan kantor dan atasan belum memberikan teguran ataupun sanksi terhadap pegawai yang tidak mengikuti presedur kerja ataupun aturan kantor tersebut.
4. Kurangnya sistem monitoring dari atasan terhadap pegawai sehingga pelanggaran atau kebiasaan pegawai yang tidak mematuhi aturan kantor menjadi hal yang dianggap biasa dan diulang-ulangi kembali oleh pegawai di dinas.

Berdasarkan masalah dan fenomena yang ditemui di lapangan tersebut penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah yang diajukan adalah:

1. Kurangnya pengawasan oleh atasan langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.
2. Atasan langsung kurang tegas dalam menegakkan aturan.
3. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah
4. Sistem monitoring yang diterapkan oleh atasan langsung belum efektif.

Dari pernyataan diatas, merupakan rangkaian identifikasi masalah yang berkaitan dengan hubungan pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini penulis tidak akan meneliti seluruhnya, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya dan tenaga, maka dari itu penelitian ini dibatasi dengan judul “Hubungan Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”

D. Rumusan Masalah Penelitian

Maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?
2. Seberapa baik pengawasan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman? Apakah ada atau tidak adanya hubungan
3. pengawasan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?

E. Asumsi Penelitian

Adapun asumsi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah belum sepenuhnya optimal.
2. Pengawasan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman telah di laksanakan namun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya rutin.
3. Terdapat hubungan antara pengawasan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan mengetahui tentang:

1. Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
2. Pengawasan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
3. Ada atau tidak adanya Hubungan pengawasan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran berupa teori-teori dan analisis agar dapat bermanfaat bagi penelitian dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat untuk perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi pimpinan

Sebagai bahan masukan untuk lebih memperhatikan dan berupaya meningkatkan serta mengawasi disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dan dapat membuat kebijakan, pembinaan yang sesuai dengan peran tanggung jawab dimasa yang akan datang

b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk menambah wawasan dan meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja dimasa yang akan datang.

c. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk membantu penyelesaian penelitian.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah berada di kategori tinggi dengan persentase sebesar 87,85% .
2. Pengawasan atasan langsung di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman secara umum sudah berjalan baik dengan persentase sebesar 86,9%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai. dengan nilai korelasi sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana semakin efektif pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja pegawai.

B. Implikasi

1. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman tergolong dalam kategori tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kesadaran yang baik dalam melaksanakan tugas secara profesional, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa permasalahan kedisiplinan yang perlu mendapat perhatian, seperti

keterlambatan masuk dan pulang kantor yang tidak sesuai ketentuan, pegawai yang meninggalkan ruangan saat jam kerja tanpa alasan yang jelas, serta kebiasaan sebagian pegawai menuju kantin setelah apel pagi berlangsung. Oleh sebab itu, implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya penguatan komitmen internal pegawai dalam menaati seluruh regulasi yang berlaku. Pegawai diharapkan tidak hanya menunjukkan disiplin ketika berada dalam pengawasan formal, tetapi juga mampu membangun integritas diri untuk memanfaatkan jam kerja secara efektif demi terciptanya pelayanan public yang optimal di lingkungan dinas.

2. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengawasan atasan langsung secara umum telah berjalan dengan baik. Namun, efektivitas pengawasan tersebut masih menghadapi beberapa kendala di lapangan, seperti kurang optimalnya perhatian atasan terhadap perilaku kerja pegawai, lemahnya ketegasan dalam menindaklanjuti pelanggaran prosedur, serta belum maksimalnya penerapan sistem monitoring yang menyeluruh. Adanya praktik manipulasi absensi, seperti titip absen antarpegawai, menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam sistem pengawasan formal yang diterapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan pengawasan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan atau instrumen absensi, tetapi juga oleh konsistensi, intensitas, dan ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas pengawasan melalui evaluasi kinerja secara berkala, pelaksanaan inspeksi di setiap bidang,

penggunaan sistem absensi berbasis teknologi yang lebih akurat untuk mencegah manipulasi, serta penerapan sanksi yang tegas dan objektif bagi pegawai yang melanggar aturan.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang berarti bahwa semakin efektif dan optimal pengawasan yang dilakukan oleh atasan, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai di lingkungan organisasi. Hubungan signifikan dan positif tersebut dilihat dari korelasi sebesar 0,579 yang masuk dalam kategori sedang. Implikasi dari penelitian ini pentingnya pimpinan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengawasan secara konsisten. Namun, karena disiplin kerja juga turut dipengaruhi oleh faktor-faktor manajerial eksternal dan internal lainnya di luar pengawasan, maka sistem pengawasan yang diterapkan atasan perlu diintegrasikan dengan strategi penguatan motivasi kerja serta gaya kepemimpinan dari atasan agar hasil yang diperoleh dalam memajukan instansi dan meningkatkan disiplin kerja pegawai lebih maksimal.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan, pimpinan diharapkan agar dapat lebih mampu meningkatkan pengawasan terhadap pegawai secara konsisten dan

berkelanjutan. Pengawasan yang dilakukan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga dilakukan dengan pengawasan secara langsung di lapangan dengan tujuan supaya dapat mengetahui kondisi kerja pegawai yang sebenarnya. Selain itu, pimpinan juga diharapkan mampu memberikan ketegasan dalam penerapan aturan serta memberikan contoh yang baik kepada pegawai, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai secara optimal.

2. Bagi Pegawai, diharapkan agar pegawai mampu meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan amanah yang diembannya. Berdasarkan hasil kajian, pegawai sebaiknya menghindari penundaan dalam pekerjaan dan berlatih untuk menyusun prioritas dalam tugas agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pegawai juga diharapkan menyadari bahwa disiplin dalam bekerja mencerminkan profesionalisme, sehingga mereka harus menyelesaikan tugas dengan optimal meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dengan tingkat kemandirian dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai dalam menjalankan tanggung jawab, maka disiplin kerja akan semakin meningkat tanpa perlu bergantung pada pengawasan dari pemimpin.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mengingat penelitian ini hanya terbatas pada pengawasan atasan

langsung dan disiplin kerja. selain itu juga disarankan untuk menggunakan metode yang lebih beragam seperti menambahkan teknik wawancara mendalam sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif dan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah et al. (2022). *Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Agung D., P., Heryana, N., Putri A., V., Putri W., T., Aurelia, A., Hayat, A., & Khumaidi, N. (2022). Efektivitas pelaksanaan supervisi manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. *Ma'arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.69966/mjemias.v1i1.5>
- Agustin, K. D., Alkadri, H., Rusdinal, R. (2022). *Hubungan disiplin dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan*. 2(3), 291–295. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i3>
- Alni. (2020). *Analisis Pengawasan Karyawan Secondhome Bar & Bistro Café Tanjungpinang*.
- AmaliaNengsih. (2025). *Strategi Pimpinan dalam Membentuk Disiplin Kerja Karyawan*. 1(2), 193–205.
- Aswaruddin. (2024). *Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen Organisasi Pendidikan*. 4, 244–251.
- Azis, A. (2026). *Analisis Pengawasan Internal dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah*. 1(2), 1–23.
- Cania, N. P., Ningrum, T. A., & Ginanjar, S. (2025). *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Pengelolaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila di Sekolah Menengah Atas*. 5, 82–94. <https://doi.org/10.24036/jeal.v5i2>
- Christina, H., & Kurniawan, J. E. (2017). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Langsung terhadap Psychological Ownership pada Karyawan Outsourcing. *Psychopreneur Journal*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37715/psy.v1i1.354>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *Dinamika Kelompok Memahami, Mengelola Dan Memperkuat Kerja Tim*.
- Dakhra, A. S., Gistituati, N., & Marsidin, S. (2021). *Persepsi Siswa terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 8 Padang*. 2(1), 23–29.
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 565–573. <https://jurnal.unigal.ac.id/dinamika/article/view/879>

- Dini, R. R., Ermita, E., Nelitawati, N., & Jasrial, J. (2021). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 162-167.
- Ermita, A. (2013). *Pembinaan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman) Oleh: Xiii*(2), 81–92.
- Fitri, S. K., Ermita, E., Nellitawati, N., & Anisah, A. (2024). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 4(3), 120–125.
- Fitria, B. O., Adi, N., Syahril, & Anisah. (2022). Pelaksanaan Pengawasan Tugas Pegawai oleh Pimpinan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *JOHEM: Journal Higher Educational Management*, 1, 20–24.
- Fitriya. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 5, 634–649.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Habib, H., & Ermita, E. (2023). Pembinaan Disiplin Siswa Oleh Guru Di Smkn 2 Bukittinggi. *Journal Of Educational Administration And Leadership*, 3(3), 210-215
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hikmah Putri , Nellitawati, Rifma, Irsyad (2020). *Hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kota padang*. 1(2), 34–37.
- Imelda, I., Ermita, E., Rifma, R., & Syahril, S. (2021). Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4065–407.
- Irawan, L., & Anggraeny, R. (2020). *Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda*. 8(1), 9507–9521.
- Jubaidi, A. (2023). *Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*. 5160(1), 185–192.
- Khairani, N., Anitra, V., & Hadiyanti, S. U. E. (2025). Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya kerja Sebagai Mediator. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 519–529
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023).

- Lasmi, A., & Bayhaqi, H. (2022). Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi. *Dawatuno: Journal Of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.47476/dawatuna.v2i1.509>
- Lestari, E., Muhidin, D., & Manalu, N. C. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Struktur Komunikasi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Kota Batam*. 5(November), 135–144.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maharani, S. A. (2014). *Pengaruh pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja*.
- Mokedo, A. (2023). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas*. 5160(1), 185–192.
- Nazaina. (2021). *Analisis Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK Kabupaten Barito Timur*. 9, 1–16.
- Ningsih, D., & Syafrudin, H. (2025). Indikator kedisiplinan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(1), 122–131.
- Nurdiana, E., & Amelia, R. (2024). *Efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi publik*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 45–56.
- Prasetya, R. (2022). *Penegakan disiplin ASN melalui mekanisme evaluasi kinerja harian*. *Jurnal Reformasi dan Pelayanan Publik*, 4(3), 211–222.
- Rasyidi, M., Sulastri, S., & Rasyidi, M. (2021). *Pengawasan Atasan Langsung di Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 2, 208–211. <https://doi.org/10.24036>.
- Rahmawati, D., & Hidayat, F. (2023). *Pengaruh perilaku karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi*. *Jurnal Manajemen Modern*, 11(2), 145–156.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. New Jersey: Pearson Education
- Satriadi. (2025). *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (Ump) Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan*. 2(1), 288–302.

- Setiawan, A. (2009). *Tanggung Jawab dan Percaya Diri*.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., Yayasan, P., & Menulis, K. (n.d.). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (2020 (ed.)).
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyanto, E. (2016). *Pengendalian Dalam Organisasi*. LPU-UNAS.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV ALFABETA.
- Sumilat, C. (2017). *e-journal Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas Volume VI. No. 1. Tahun 2017. VI(1)*.
- Susanti, R. M. (2021). *Pengukuran kinerja organisasi*. 1(2), 313–319.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2017). *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, W. A., Santoso, Y., Pendidikan, A., Padang, U. N., Pendidikan, A., & Padang, U. N. (2021). *Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota*. 2, 202–207. <https://doi.org/10.24036>
- Yuniarsih, T. & S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Alfabeta.
- Yusuf, A. (2023). *Kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik*. *Jurnal Human Capital*, 5(1), 55–67.