

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PASAMAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata satu (S1)



Oleh:
LIDA YATI
NIM. 22002027

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

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PASAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata satu (SI)*



Oleh:
LIDA YATI
NIM. 22002027

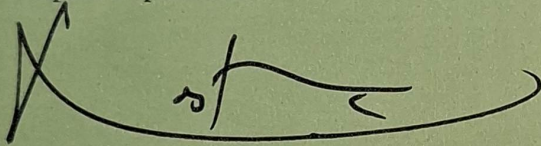
**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PASAMAN

Nama : Lida Yati
NIM/BP : 22002027/2022
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

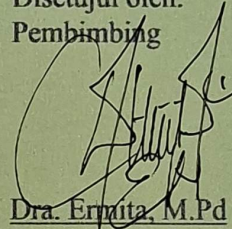
Padang, Mei 2026

Mengetahui,
Kepala Departemen



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

Disetujui oleh:
Pembimbing



Dra. Ernata, M.Pd
NIP. 196303071987032002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Judul : Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten
Pasaman
Nama : Lida Yati
NIM : 22002027
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

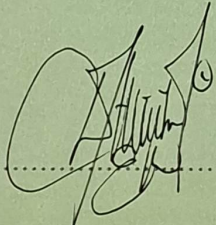
Padang, Mei 2026

Tim Penguji

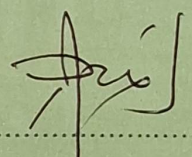
Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dra. Ermita, M.Pd.

: 

2. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd.

: 

3. Anggota : Widiawati, M.Pd.

: 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lida Yati
NIM : 22002027
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

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

Padang, Mei 2026
Saya yang menyatakan,



Lida Yati
22002027

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya berupa pengetahuan, kesehatan dan kesempatan yang diberikan kepada saya selaku penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan strata satu (S1) pada Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terimakasih, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Ermita, M. Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd dan Ibu Widiawati, M.Pd sebagai dosen penguji yang telah mengarahkan dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dr. Sulastri, M. Pd selaku Kepala Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Hade Afriansyah, M. Pd selaku Ketua Labor Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang yang telah memberikan untuk mencari sumber atau referensi di Labor Departemen AP.
5. Seluruh Dosen dan Staf Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Muslim, S.Pd,M. Pd, Selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di lingkungan dinas yang beliau pimpin.
7. Bapak Muhammad Taufik Hafiz, S.STP.M.M, Selaku Kasubag Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan uji coba penelitian di lingkungan dinas yang beliau pimpin.

8. Kepada cinta pertamaku, ayahanda Amri Harahap. Terima kasih atas perjuangan dan usaha yang tak pernah lelah engkau curahkan untuk boru siappudanmu ini, agar bisa menempuh Pendidikan setinggi mungkin. Meskipun ayahanda sendiri tidak sempat merasakan bangku perkuliahan dan hanya seorang lulusan sekolah dasar, namun beliau mampu mengantarkanku menuju gerbang Pendidikan yang lebih tinggi. Terima kasih atas setiap tetesan keringat dan kerja keras yang engkau tukar menjadi nafkah, demi borumu sampai pada tahap ini dan terima kasih kepada beliau yang telah mendidikku, memotivasi, memberi dukungan, semangat, serta selalu mengajarkanku arti pantang menyerah, mungkin tanpa beliau saya tidak bisa menyelesaikan studi hingga meraih gelar Sarjana. Semoga ayahanda selalu diberikan kesehatan, panjang umur dan selalu dilindungi oleh Allah SWT, karena ayah harus ada di setiap perjuangan dan pencapaian hidup ku.
9. Pintu surgaku, umak tercinta Masitoh Tanjung. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau tidak henti mendoakan dan bekerja keras serta mendidik dan memberikan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana. Semoga umak diberikan kesehatan, Panjang umur dan selalu dilindungi oleh Allah SWT, karena harus ada umak di setiap perjuangan dan pencapaian hidup ku
10. Kepada abang dan kakakku Khoaruddin, Nuri Yanti, Zulfauji, Siti Esli dan Usman Prayoga terima kasih karena selalu memberikan support yang tiada hentinya baik secara materi maupun non materi, yang selalu mengingatkan untuk terus semangat dalam menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya yang tidak bisa saya sebutkan namanya. Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, materi, maupun waktu kepada penulis. Terima kasih yang selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan menyaksikan setiap tangisan, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

12. Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan dukungan beserta saran dalam penulisan skripsi ini.
13. Teruntuk Riza dan Fatimah. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat yang selalu diberikan selama menjalani masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Kalian selalu hadir di fase perjalanan penulis. Terima kasih untuk setiap tawa yang menguatkan, ceria yang menemani, dan kebersamaan yang membuat segala lelah terasa lebih ringan.
14. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, melawan dirinya yang pemalu dan selalu *insecure* atau merasa kurang pada dirinya sendiri, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi. Terima kasih kepada diriku sendiri, Lida Yati boru siappudan (anak bungsu) yang dikenal keras kepala. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, dan terus melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Jangan pernah lelah berdoa, semoga langkah kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang yang baik, tulus, dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawabkan.

Semoga bantuan, bimbingan dan segala yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin. Dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari tantangan dan hambatan yang peneliti temukan, namun berkat bimbingan dan dorongan dari semua pihak di atas, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik, saran dan evaluasi dari pembaca agar kedepannya bisa lebih baik lagi.

Padang, April 2026

Lida Yati
22002027

ABSTRAK

Lida Yati. 2026. Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja pegawai yang terjadi di Dinas tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang (1) ketepatan waktu kerja pegawai, (2) tanggung jawab pegawai atas tugasnya, dan (3) ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: seberapa tinggi (1) ketepatan waktu kerja pegawai, (2) tanggung jawab pegawai atas tugasnya, dan (3) ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang berjumlah 77 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan model skala Likert dengan lima alternatif jawaban: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), tidak pernah (TP). Sebelum angket tersebut digunakan sudah terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Setelah dibandingkan rtabel dengan $N=20$ adalah 0,444, terdapat 40 item valid. Untuk uji reliabilitas diperoleh rhitung $0,945 \geq 0,444$ yang menandakan 40 item angket penelitian reliabel. Teknik analisis data menggunakan rumus *Mean* (skor rata-rata).

Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dilihat dari indikator: (1) ketepatan waktu kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman memperoleh skor rata-rata 4,25 dengan kategori tinggi, (2) tanggung jawab pegawai atas tugasnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman memperoleh skor rata-rata 4,38 dengan kategori tinggi, dan (3) ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman memperoleh skor rata-rata 4,54 dengan kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,39. Dengan demikian, pimpinan perlu menciptakan kegiatan kebersamaan dan kekeluargaan, memperkuat pengawasan dan pembinaan pegawai, serta pemberian sanksi agar tercipta disiplin kerja pegawai yang lebih tinggi.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Pegawai, Ketepatan waktu kerja, Tanggung jawab, Ketaatan terhadap peraturan kantor

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya berupa pengetahuan, kesehatan dan kesempatan yang diberikan kepada saya selaku penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun demi menyempurnakan skripsi ini pada masa yang akan datang. Peneliti berharap skripsi ini nantinya dapat bermanfaat untuk masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Maret 2026

Lida Yati
NIM. 22002027

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	i
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Pertanyaan Penelitian	7
F. Asumsi Penelitian	7
G. Tujuan Penelitian.....	8
H. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Pengertian Disiplin Kerja	11
2. Pentingnya Disiplin Kerja	12
3. Tujuan Disiplin Kerja.....	15
4. Bentuk-bentuk disiplin kerja.....	17
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	19
6. Indikator Disiplin Kerja	22
B. Kajian Penelitian Relevan	30
C. Kerangka Berpikir.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
C. Populasi Penelitian	34
D. Instrumen Penelitian.....	36
E. Prosedur Penelitian.....	40
F. Teknik Pengumpulan data	40
G. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	48
C. Keterbatasan Penelitian	55
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN	57
A. Simpulan	57
B. Implikasi.....	57
C. Rekomendasi.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Disiplin Kerja	25
Tabel 2. Jumlah Populasi Penelitian Disiplin Kerja.....	35
Tabel 3. Interpretasi Tingkat Capaian Skor	42
Tabel 4. Deskripsi data ketepatan waktu kerja	44
Tabel 5. Deskripsi data tanggung jawab atas tugas	45
Tabel 6. Deskripsi data ketaatan terhadap peraturan kantor	46
Tabel 7. Rekapitulasi disiplin kerja pegawai.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	33
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	64
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian.....	65
Lampiran 3. Lembar Angket	66
Lampiran 4. Tabel Analisis Uji Coba	70
Lampiran 5. Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	71
Lampiran 6. Tabel Nilai-Nilai Product Moment	73
Lampiran 7. Tabulasi data Penelitian	74
Lampiran 8. Ketepatan waktu kerja pegawai	76
Lampiran 9. Tanggung jawab pegawai atas tugasnya	78
Lampiran 10. Ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor.....	80
Lampiran 11. Surat izin uji coba dari Fakultas	81
Lampiran 12. Surat Balasan Uji Coba Angket Penelitian	82
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian dari fakultas.....	83
Lampiran 14. Surat Balasan Izin Penelitian	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Sebuah organisasi yang didirikan, pasti mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dalam pencapaian tujuan, organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang-orang yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan sangat tergantung kepada kehandalan dan kemampuan sumber daya manusia/pegawai dalam menjalankan unit kerja yang ada di dalam organisasi itu sendiri, karena tujuan organisasi dapat tercapai dengan upaya dari para karyawan atau pegawai yang ada di dalam organisasi atau instansi.

Sumber daya manusia memiliki peran di dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, maka pegawai tidak dapat dilepaskan dalam pengelolaan suatu organisasi (Rahmadini et al., 2021). Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh pimpinan di dukung sepenuhnya dari perilaku pegawai, salah satunya dilihat dari disiplin kerja pegawai. Sikap disiplin akan mendorong seorang pegawai bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Disiplin terhadap aturan sangat berpengaruh pada perkembangan organisasi (Agustin et al., 2022). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Disiplin kerja pegawai sebagai aparatur negara bukan hanya sekedar menjalankan tugas, melainkan juga merupakan bentuk nyata dari pengabdian kepada bangsa dan negara. Jika pegawai tidak mematuhi peraturan yang berlaku di instansi, hal ini akan berdampak pada kinerja dan perkembangan instansi itu sendiri. kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia, begitu juga dengan sebuah instansi pemerintah, maju atau mundurnya instansi sangat tergantung pada kualitas pegawai. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas tersebut adalah dengan menumbuhkan dan memperkuat disiplin kerja pegawai (S. R. Dewi et al., 2024).

Disiplin merupakan bentuk ketaatan untuk menghargai dan mengikuti sistem yang mengharuskan individu untuk terus taat pada aturan yang ada (Habib & Ermita, 2023). Menurut Sapitri & Gistituati (2023), disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki seseorang untuk menaati dan mematuhi segala aturan-aturan yang sudah ditetapkan, seperti disiplin terhadap ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan ketaatan pada aturan instansi tersebut. Sementara itu, Nola et al. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dalam menjalankan perintah dan menghindari pelanggaran sesuai ketentuan hukum maupun aturan kedisiplinan, dengan konsekuensi berupa sanksi apabila terjadi pelanggaran. Sikap disiplin berpengaruh bagi seorang pegawai dalam menjalankan tugas, karena tingkat disiplin yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja

pegawai, sehingga membantu instansi mencapai tujuan secara efektif. Hal ini juga berlaku di sebuah lembaga instansi, disiplin kerja seorang pegawai meliputi ketepatan waktu kerja, melaksanakan tanggung jawab dan ketaatan terhadap peraturan kantor, terutama di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Disiplin kerja yang baik tercermin dari sikap dan perilaku individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan ketaatan terhadap aturan yang ada di instansi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki kebiasaan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan, serta taat terhadap peraturan kantor tanpa harus selalu diawasi oleh pimpinan. Disiplin kerja yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib, efektif dan kondusif dalam mencapai tujuan organisasi.

Perilaku disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitan dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku serta kemampuan kerja pegawai untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku serta tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Latifatunnisa & Widowati, 2024). Seperti bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Nabihati, 2019). Pegawai yang memiliki disiplin kerja biasanya menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, terbiasa bekerja secara teratur dan mampu

menjalankan tanggung jawab dengan penuh komitmen. Sikap loyal dan etos kerja yang kuat, umumnya tumbuh dari kedisiplinan kerja yang konsisten. Ketika disiplin kerja telah menjadi bagian dari budaya organisasi, setiap individu akan secara sukarela memberikan kontribusi yang melampaui harapan demi mewujudkan tujuan mereka. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten merupakan pondasi utama dalam menjaga keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang organisasi (Yohana et al., 2024).

Disiplin kerja menjadi sebuah hal yang sangat penting dijunjung tinggi di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, karena disiplin kerja pegawai menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai diterapkan untuk membentuk sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berusaha untuk mengikuti aturan yang ada di instansi. Tanpa adanya disiplin, pegawai cenderung menjadi tidak terstruktur yang dapat menghambat efektivitas dan efisiensi pencapaian target. Sebaliknya, dengan disiplin kerja yang baik dapat membantu menjaga ketertiban dan memastikan bahwa setiap pegawai berkontribusi secara efektif.

Tujuan disiplin kerja untuk membina atau mengarahkan tingkah laku pada hubungan yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, masalah disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan (Farida & Hartono, 2016). Tanpa adanya disiplin kerja dalam diri pegawai, maka pekerjaan yang

dikerjakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai, namun masih terdapat pegawai yang disiplin kerjanya masih rendah sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal.

Berdasarkan pengamatan penulis selama pelaksanaan Paktek Lapangan Manajemen Administrasi Pendidikan (PLMP) yang penulis lakukan dari 16 Juni 2025 sampai 22 Agustus 2025, ditemukan beberapa fenomena terkait dengan rendahnya disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman:

1. Masih terdapat pegawai yang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari pegawai yang terlambat saat apel pagi, datang tidak tepat waktu setelah jam istirahat, serta keluar kantor di jam kerja dan ada pegawai yang hanya datang untuk mengisi presensi lalu pulang tanpa minta izin pada pimpinan. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan penulis bahwa ada sekitar 25% dari jumlah pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, dan ini juga terlihat dari presensi kehadiran apel pagi.
2. Masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas di kantor. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan pegawai meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja untuk pergi makan di luar bersama pegawai lain, sering keluar masuk ruangan tanpa kepentingan pekerjaan seperti pegawai hanya untuk mengobrol, dan pegawai meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi yaitu seorang pegawai yang meninggalkan pekerjaan selama jam kerja yang seharusnya digunakan

untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor bukan mengurus hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan seperti menjemput cucu pulang dari sekolah dan tidak kembali lagi ke kantor hingga jam kerja berakhir

3. Masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan kantor mengenai berpakaian, seperti pegawai yang datang ke kantor tidak mengenakan pakaian seragam yang diwajibkan pada hari senin dan kamis, serta tidak menggunakan pin ASN “Berakhlak” yang seharusnya dipakai setiap hari kerja. Selain itu, ada pula yang tidak memakai nametag saat bekerja serta pegawai memakai pakaian di luar ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai dalam ketepatan waktu kerja pegawai masih rendah
2. Belum optimalnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. Ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini dibatasi pada **“Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”** yang

ditinjau dari aspek ketepatan waktu kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab pegawai atas tugas dan ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Seberapa tinggi disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman” yang dilihat dari aspek ketepatan waktu kerja pegawai, tanggung jawab atas tugas, dan ketaatan terhadap peraturan kantor?

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa tinggi ketepatan waktu kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?
2. Seberapa tinggi tanggung jawab pegawai atas tugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?
3. Seberapa tinggi ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?

F. Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar adalah sebuah pernyataan yang tidak dapat diragukan kebenarannya. Maka asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Setiap pegawai mempunyai disiplin kerja yang berbeda dengan yang lainnya.

G. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang:

1. Ketepatan waktu kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
2. Tanggung jawab pegawai atas tugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
3. Ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

H. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat baik dari segi teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat 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. Manfaat praktis.

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

a. Kepala Dinas

Sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam lingkungan kerja.

b. Pegawai

Hasil penelitian ini dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk menambah pengetahuan dan perbaikan disiplin kerja dimasa yang akan datang.

c. peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian dan dapat memperoleh pengalaman baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah atau mengaplikasikan ilmu dilapangan.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah tinggi berada pada kategori tinggi (4,39) dan berdasarkan indikator dapat disimpulkan:

1. Ketepatan waktu kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah tinggi (4,25).
2. Tanggung jawab pegawai atas tugasnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah tinggi (4,38).
3. Ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah tinggi (4,54).

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada pada kategori tinggi. Temuan ini memiliki beberapa implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensi yang dapat diukur melalui indikator berupa ketepatan waktu kerja, tanggung jawab dan ketaatan terhadap peraturan kantor. Hal ini sejalan dengan berbagai teori yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan serta kesadaran dalam melaksanakan tugas secara

optimal. Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut berada pada kategori tinggi memperkuat teori bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi terhadap efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menegaskan bahwa bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu semata, tetapi juga erat kaitannya dengan sistem organisasi dan konsistensi dalam penerapan aturan, sehingga memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya alam, khususnya pada bidang administrasi pendidikan dan organisasi sektor publik.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang berada pada kategori tinggi dalam mendukung pelaksanaan tugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Disiplin kerja yang tinggi, dapat menunjang efektivitas dan kelancaran pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman perlu mempertahankan dan terus meningkatkan penerapan disiplin kerja, agar kinerja pegawai tetap optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

C. Rekomendasi

1. Bagi Pimpinan

Hasil penelitian memperoleh tentang disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sehingga direkomendasikan bagi pimpinan untuk meningkatkan:

- a. Ketepatan waktu kerja pegawai, disarankan bagi pimpinan untuk mendorong terciptanya kegiatan-kegiatan yang dapat memperkuat kebersamaan dan kekeluargaan seperti melaksanakan wirid rutin setiap hari jumat.
- b. Tanggung jawab pegawai, disarankan bagi pimpinan untuk melakukan pembinaan pegawai, pengawasan rutin dan pemberian hukuman/ sanksi secara tegas dan konsisten guna mendorong terbentuknya sikap disiplin dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.
- c. Ketaatan terhadap peraturan kantor, disarankan bagi pimpinan untuk memberikan pembinaan kepada pegawai mengenai aturan-aturan disiplin secara terencana dan berkelanjutan.

2. Bagi Pegawai

Disarankan untuk terus memperkuat kesadaran dan rasa tanggung jawab dalam bekerja seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, mematuhi peraturan yang berlaku, serta menggunakan waktu kerja secara efisien sebagai wujud profesionalisme dan komitmen terhadap organisasi.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti motivasi kerja, Kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode yang berbeda atau lokasi penelitian yang luas agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Chakti Pustaka Indonesia.
- Agustin, K. D., Alkadri, H., Rusdinal, R., & Susanti, L. (2022). Hubungan Disiplin dan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(3), 291–295.
- Apriyani, D., Juliarso, A., & Sahadi, S. (2025). Penerapan Sanksi Hukuman Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. *Inskripsi*, 2(1), 118–127.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Berliana, H. P., Nelitawati, Rifma, & Irsyad. (2020). Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(2), 34–37. <https://doi.org/10.24036/jeal.v1i2.60>
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171.
- Dewi, K. T. (2025). *Penerapan Disiplin Kerja dan Pemberian Sanksi untuk Mempertahankan Semangat Kerja Karyawan pada Amnaya Resort Kuta*. Politeknik Negeri Bali.
- Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2024). Peran disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(5), 2393–2406.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmu Ponorogo Press, 26.
- 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.
- Habib, H., & Ermita, E. (2023). Pembinaan Disiplin Siswa Oleh Guru Di Smkn 2 Bukittinggi. *Journal Of Educational Administration And Leadership*, 3(3), 210–215.
- Haryani, R. (2013). Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 204–461. file:///C:/Users/SONY-PC/AppData/Local/Temp/2697-5793-1-SM.pdf
- 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), 4065–4072.
- Kariyanto, S., Pertiwi, R. S., & Handiarto, H. (2022). Pengaruh Pembinaan Pegawai Dan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan (Lurah) Terhadap Disiplin Kerja Bawahan Di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Summersari Kabupaten Jember. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 6(1), 232–240.
- Latifatunnisa, F., & Widowati, N. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. *Nova Idea*, 1(3), 236–248.
- Mahendra, M., Arifin, J., & Noor, Y. (2021). Analisis Pembinaan Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 4(2), 1389–1397.
- Mahmud, & Fajar, D. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Darul Falah.
- Mauludin, H., Liana, Y., & Kurnia, N. (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Rasa Kebersamaan terhadap Kinerja Pegawai: Keterlibatan Karyawan sebagai Mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 147–160.
- Nahdiyati, & Suryani, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 6(2), 511–523.
- Nawir, M., Bacthiar, R. A., Afifah, S. R., & Ainun Lestari. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiir*, 10(September), 301–320.
- Nola, R. R., Marsidin, S., Alkadri, H., & Susanti, L. (2023). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(1), 65–70.
- Nuridin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Partika, P. D. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Universitas Kristen Satya Wacana*, 53(9), 1689–1699.
- Pemerintahan Republik Indonesia Tahun 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Pranitasari, D., & Nabihati, L. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7(1), 32–51.
- Putri, D. S. (2026). Peran Budaya Kekeluargaan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Di Rsgm Sultan Agung. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (BISMAK)*, 6(01).

- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26–39.
- Putri, & Susanti. (2023). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(3), 272–276. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i3.211>
- Rahim, M., Setiawan, I., & Munawarah, M. (2025). Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan. *Al Iidara Balad*, 7(1), 295–305.
- Rahmadini, 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. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.150>
- Rahmatunnisa, R., Syahril, S., Hadiyanto, H., & Ningrum, T. A. (2022). Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang Pada Masa Pandemi Covid-19. *Deduksi: Jurnal Dedikasi Edukasi*, 1(4), 1–6.
- Ratumaly, N., Titioka, S. R., Niaga, J. A., & Ambon, P. N. (2023). *Pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan*. 2(1), 123–130.
- riyanto, S. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif. Budi Utama
- Sapitri, D., & Gistituati, N. (2023). *Disiplin Kerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Merangin*. 3(2), 118–123. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i2.128>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, maya rizki, Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, dewa gede, Lestari, ambar sri, Arifufin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:CV Alfabeta.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30–46. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Sutrisno, S. (2020). Pelatihan dan Disiplin Kerja Untuk Mendukung Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pematang. *Serat Acitya*, 8(2), 53.
- Syari, W., Hermana, D., & Cupiadi, H. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aklab Nurse Call System Garut*. 6(9), 3367–3379.

- Tampubolon, M. (2023). *Etika & Tanggung Jawab Profesi*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Untari, D. T. (2020). *Buku Ajar Statistik 1*. CV. Pena Persada.
- Wahab, W. (2020). faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 127-.
- Yohana, A., Hadiyanto, Ermita, & Susanti, L. (2024). *Persepsi Siswa Tentang Kedisiplinan Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman*. 53(1), 16–22.
- Zemerlin, T., Irsyad, I., Jasrial, J., & Santoso, Y. (2021). Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di PUPR Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air IAKR. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 175–178. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.154>