

## Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang Pada Masa Pandemi Covid-19

Rifqa Rahmatunnisa<sup>1</sup>, Syahril<sup>2</sup>, Hadiyanto<sup>3</sup>, Tia Ayu Ningrum<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Rifqa Rahmatunnisa<sup>1</sup>, e-mail: [rifqarahmatunnisa@gmail.com](mailto:rifqarahmatunnisa@gmail.com)

Syahril<sup>2</sup>, e-mail: [syahril@fip.unp.ac.id](mailto:syahril@fip.unp.ac.id)

Hadiyanto<sup>3</sup>, e-mail: [hadiyanto@fip.unp.ac.id](mailto:hadiyanto@fip.unp.ac.id)

Tia Ayu Ningrum<sup>4</sup>, e-mail: [tia.ayu.ningrum92@gmail.com](mailto:tia.ayu.ningrum92@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine the work discipline of employees at the Padang City Education Office in terms of compliance with regulations, frequency of attendance, responsibility, adherence to work standards. This study uses a quantitative descriptive approach. The population in this study were 118 employees of the Padang City Education Office, the sample size was determined using the Slovin formula. The sample is 54 employees using the Stratified Proportional Random Sampling technique. The instrument used is a Likert scale model questionnaire. There are several steps, namely to perform data analysis techniques, namely, data verification, scoring each answer, classifying, tabulating data, and calculating the average (mean) answers given by respondents. Then describe the data that has been processed with the specified criteria. This study obtained the results that the work discipline of employees at the research site was good with a score of (4.31) seen from the following data: (1) employee work discipline from the aspect of compliance with regulations (4.36), (2) employee work discipline from the aspect of frequency of attendance (4.19), (3) employee work discipline from the aspect of responsibility (4.33), (4) employee work discipline from the aspect of obedience to work standards (4.35).

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang ditinjau dari aspek kepatuhan terhadap peraturan, frekuensi kehadiran, tanggung jawab, ketaatan pada standar kerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel berjumlah 54 orang pegawai dengan menggunakan teknik Stratified Proportional Random Sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala likert. Ada beberapa langkah untuk melakukan teknik analisis data yaitu, verifikasi data, pemberian skor setiap jawaban, klasifikasi, tabulasi data, dan menghitung rata-rata (mean) jawaban yang diberikan responden. Kemudian mendeskripsikan data yang sudah diolah dengan kriteria yang ditetapkan. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa disiplin kerja pegawai pada tempat penelitian sudah baik dengan skor (4,31) dilihat dari data berikut: (1) disiplin kerja pegawai dari aspek kepatuhan terhadap peraturan (4,36), (2) disiplin kerja pegawai dari aspek frekuensi kehadiran (4,19), (3) disiplin kerja pegawai dari aspek tanggung jawab (4,33), (4) disiplin kerja pegawai dari aspek ketaatan pada standar kerja (4,35).

**Kata Kunci:** Disiplin; Kerja; Pegawai; Disiplin kerja; Disiplin kerja pegawai



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by journal.

## 1. Pendahuluan

Pada saat sekarang ini dunia sedang mengalami pandemi wabah virus Covid-19 yang mengharuskan manusia selalu menggunakan masker, membersihkan tangan dan menjaga jarak antara satu sama lain, ini merupakan kebiasaan baru yang harus dilakukan dan dibiasakan oleh manusia. Terdapat aturan/protokol kesehatan yang harus dipatuhi oleh setiap orang maupun lembaga untuk mencegah penularan virus ini. Hal ini jugalah yang diterapkan oleh setiap organisasi kepada karyawannya.

Organisasi adalah sebuah wadah bagi kumpulan orang dalam melaksanakan kerja sama untuk meraih tujuan organisasi. Faktor pendukung keberhasilan sebuah organisasi salah satunya ialah sumber daya

manusianya itu sendiri, yang memegang peranan penting untuk menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Walaupun sebuah organisasi memiliki fasilitas yang lengkap dan peralatan yang canggih, namun jika tidak didukung oleh SDM yang memadai, tentu fasilitas tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara optimal, maka dari itu diperlukan SDM yang memadai dan kompeten di bidangnya masing-masing agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara baik dan organisasi dapat mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang menjadi pekerja di sebuah organisasi ( bisa disebut personil, tenaga kerja, karyawan, dan pegawai). Organisasi tidak mampu berjalan dengan optimal jika tidak terdapat kerja sama antara pemimpin dengan anggota, anggota dengan pemimpin dan antar sesama anggota. Pegawai di sebuah organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut, hal ini dikarenakan pegawai adalah penggerak bagi sebuah organisasi, sebab pegawai lah yang melaksanakan pekerjaan yang telah direncanakan/diprogramkan. Pegawai dituntut bisa disiplin dalam bekerja, karena itu salah satu faktor keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Sutrisno, 2017).

Disiplin adalah sikap patuh dan taat pada aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2016). Sejalan dengan itu Slameto (Antoni et al., 2021) berpendapat bahwa disiplin sebagai tindakan yang mewajibkan berperilaku tertib dan patuh terhadap semua peraturan yang berlaku. Pegawai yang disiplin dapat dilihat dari kepatuhannya dalam mengikuti aturan yang ditetapkan oleh organisasi tempat dia bekerja. Salah satu penunjang bagi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya yaitu disiplin kerja dari pegawai itu sendiri.

Menurut Alex S. Nitisemita (Patmarina & Erisna, 2012) disiplin kerja yaitu sikap dan tingkah laku seseorang yang patuh pada aturan organisasi baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Sejalan dengan itu Guntur (Syaputra, 2014) mengemukakan bahwa peraturan dan tata tertib dibuat agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah kesanggupan pegawai dalam menaati kewajibannya lalu menjauhi larangan yang telah ditetapkan pada peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan dan bila melanggar diberikan sanksi (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Pasal 3 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). Pada dasarnya, pegawai yang berdisiplin kerja tinggi akan bekerja dengan baik dan bersikap tanggung jawab, sehingga pegawai bisa bersikap loyal/ merasa ikut memiliki organisasi/instansi tempat ia bekerja.

Disiplin ialah kesadaran seseorang untuk menaati aturan organisasi dan norma sosial yang ditetapkan (Fathoni, 2006). Dengan adanya kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan di sebuah organisasi dan diwujudkan dengan sikap disiplin yang baik, maka produktivitas kerja dapat tercapai. Selanjutnya jika produktivitas kerja pegawai baik, maka organisasi dalam mencapai tujuannya dijamin akan mudah mencapainya dengan catatan para pegawai menyadari bahwa pentingnya disiplin itu saat bekerja.

Dalam pelaksanaannya, unsur kesadaran setiap individu dalam mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi lebih ditekankan pada disiplin. Disiplin bisa dikatakan sebagai seseorang yang berniat dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Jika dikaitkan dengan pekerjaan, disiplin kerja merupakan sikap seorang karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan kata lain disiplin berarti mematuhi peraturan apapun yang ada di suatu lingkungan. Menurut Marzuki (Yadrian et al., 2021) baik atau rendahnya kedisiplinan dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor genetik, lingkungan, pendidikan dan pengalaman.

Sikap disiplin dalam bekerja penting untuk diterapkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya, karena disiplin dapat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi. Jika pegawai disiplin bekerja, maka kinerja pegawai itu dapat lebih baik lagi dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik pula. Pekerjaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien apabila setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, apabila setiap pekerjaan dapat terselesaikan secara baik dan benar maka tujuan organisasi dapat dicapai.

Berdasarkan pengamatan penulis, disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang pada masa pandemi Covid-19 belum menunjukkan disiplin kerja pegawai yang baik sesuai yang telah dijelaskan di atas, terlihat fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut : (1) Pegawai yang terlambat masuk kerja. (2) Masih ada beberapa pegawai yang lalai dan kurang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. (3) Masih terdapat pegawai yang pergi keluar saat jam kerja. (4) Masih ada pegawai yang tidak mengikuti kegiatan rutin seperti apel pagi dan wirid. (5) Masih ada sebagian pegawai yang tidak memakai atribut kelengkapan pakaian seperti name tag, pin anti korupsi dan logo korpri.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu secara umum mendapatkan informasi bagaimana disiplin kerja pegawai di tempat penelitian, sedangkan tujuan khusus yang terdapat dalam penelitian yaitu 1) untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. 2) untuk mendapatkan informasi mengenai frekuensi kehadiran pegawai di dinas tersebut. 3) untuk mengetahui rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. 4) untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang bagaimana ketaatan pegawai pada standar kerja yang ditetapkan.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini deskriptif-kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. Populasinya sebanyak 118 pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 54 orang yang dipilih menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling dengan rumus Slovin. Instrumen yang dipakai dalam penelitian adalah angket model skala likert dengan alternatif jawaban menggunakan rating scale 1-5. Sebelum angket tersebut disebarkan, dilakukan dahulu uji validitas dan reliabilitas menggunakan program aplikasi SPSS (Statistical Package and Social Science) 20 for windows. Setelah data valid dan reliabel, selanjutnya menyebarkan instrumen angket kepada pegawai yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Kemudian setelah data hasil penelitian diperoleh, hasil tersebut diolah menggunakan rumus rata-rata (skor mean). Adapun langkahnya mulai dari verifikasi data, memberikan skor masing-masing jawaban, menghitung skor dengan rumus, dan terakhir membuat kategori data tersebut.

## 3. Hasil

Pengolahan data disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada masa pandemi Covid-19 diperoleh hasil yang dapat diketahui dari tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Skor Rata-rata Disiplin Kerja Pegawai**  
**di Dinas Pendidikan Kota Padang**  
**Pada Masa Pandemi Covid-19**

No	Aspek yang di amati	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Kepatuhan terhadap peraturan	4,36	Baik
2	Kehadiran	4,19	Baik
3	Tanggung jawab	4,33	Baik
4	Ketaatan pada standar kerja	4,35	Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,31</b>	<b>Baik</b>

Pada tabel di atas diketahui bahwa untuk indikator aspek kepatuhan terhadap peraturan memperoleh skor rata-rata (4,36) berada pada kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 9 item pernyataan dan item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu pegawai berpenampilan baik sesuai dengan aturan yang berlaku sedangkan item yang mendapat skor terendah yaitu ketika sedang bekerja, pegawai tidak menggunakan ponsel jika tidak diperlukan (3,98). Selanjutnya pada indikator kedua yaitu aspek kehadiran memperoleh rata-rata (4,19) termasuk kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 7 item pernyataan dan item yang mendapatkan skor tertinggi adalah jika tidak bisa hadir ke kantor, pegawai memberitahu (meminta izin) terlebih dahulu (4,39) sedangkan item yang mendapat skor terendah adalah pegawai datang ke kantor dengan cepat, walaupun tidak diawasi oleh pimpinan (4,02). Berikutnya pada indikator ketiga yaitu aspek tanggung jawab mendapatkan skor (4,33) berada di kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 10 item pernyataan dan item yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi adalah setelah selesai menggunakan peralatan kerja, pegawai meletakkan kembali semua peralatan kerja tersebut dengan rapi (4,48) sedangkan item yang mendapat skor terendah adalah pegawai pulang apabila sudah menyelesaikan pekerjaan (4,19). Selanjutnya pada indikator yang keempat yaitu aspek ketaatan pada standar kerja memperoleh skor rata-rata (4,35). Pada indikator ini penulis menggunakan 10 item pernyataan, dan item yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi adalah pegawai siap menanggung resiko ketika pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan prosedur (4,46) sedangkan item yang mendapat skor rata-rata terendah adalah pimpinan mengarahkan pelaksanaan tugas sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan (4,15).

## 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang pada masa pandemi Covid-19 dapat dijelaskan melalui indikator berikut yaitu aspek kepatuhan terhadap peraturan berada di kategori baik (4,36), selanjutnya aspek kehadiran diperoleh skor (4,19) pada kategori baik, kemudian aspek tanggung jawab memperoleh skor (4,33) dengan kategori baik, dan yang terakhir aspek ketaatan pada standar kerja dengan skor (4,35) berada pada kategori baik. Akan lebih dijelaskan dengan uraian berikut:

Disiplin kerja pegawai dari aspek kepatuhan terhadap peraturan berdasarkan hasil penelitian sudah terlaksana dengan baik dengan skor 4,36. Skor rata-rata tertinggi ada pada pernyataan pegawai berpenampilan baik sesuai dengan aturan yang berlaku dengan skor 4,5 (baik). Sejalan dengan itu Singomedjo (Sutrisno, 2017) berpendapat bahwa peraturan yang berhubungan dengan disiplin salah satunya adalah peraturan dasar mengenai cara berpakaian. Pegawai yang berpakaian/berpenampilan baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan, mencerminkan bahwa dia adalah pegawai yang patuh terhadap aturan. Selanjutnya skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan ketika sedang bekerja, pegawai tidak menggunakan ponsel jika tidak

diperlukan dengan skor 3.98 (baik). Kemungkinan faktor penyebab dari rendahnya item ini adalah pegawai tidak bisa lepas dari ponselnya, karena ponsel pada zaman sekarang begitu melekat dengan kehidupan manusia. Ponsel adalah alat komunikasi yang tentunya dibutuhkan oleh manusia dalam berinteraksi satu dengan lainnya, berbagi informasi dan juga bisa sebagai sarana hiburan. Melarang penggunaan ponsel di tempat kerja bukanlah solusi yang tepat. Untuk itu, pegawai perlu mengontrol dirinya dalam menggunakan ponsel agar tidak mengganggu/ mengakibatkan kelalaian terhadap pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dari aspek kepatuhan terhadap peraturan sudah baik. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah diharapkan pegawai dapat mengontrol penggunaan ponsel saat bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan perlu pengawasan juga dari atasan.

Disiplin kerja pegawai dari aspek kehadiran memperoleh skor 4,19 dengan kategori baik. Maknanya tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja sudah baik. Perolehan rata-rata paling tinggi terdapat pada pernyataan jika tidak bisa hadir ke kantor, pegawai memberitahu (meminta izin) terlebih dahulu dengan skor 4,39 (baik). Sedangkan perolehan paling rendah terdapat pada pernyataan pegawai datang ke kantor dengan cepat, walaupun tidak diawasi oleh pimpinan dengan skor 3,02 (baik). Kemungkinan faktor penyebab dari rendahnya item ini adalah kebiasaan disiplin waktu pegawai yang kurang baik dan hanya bersikap disiplin jika diawasi oleh pimpinan. Mar'at (Haryani, 2013) berpendapat bahwa disiplin dirumuskan sebagai sikap perorangan atau kelompok yang menjamin adanya sikap patuh pada perintah dan punya inisiatif melakukan sebuah tindakan meskipun tidak ada perintah. Jadi berdasarkan pernyataan tersebut diharapkan pegawai bisa bersikap patuh tanpa harus diawasi oleh pimpinan dan mempunyai inisiatif melakukan sesuatu tanpa harus diperintah. Menurut (Rivai, 2005) kehadiran adalah indikator dasar untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai, dan biasanya pegawai yang terlambat bekerja adalah pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Kebiasaan pegawai dalam bekerja menentukan bagaimana tingkat kedisiplinannya, misalnya pegawai yang terbiasa terlambat datang bekerja, cenderung memiliki tingkat disiplin yang rendah, maupun sebaliknya. Jadi kehadiran merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat disiplin kerja seorang pegawai karena jika pegawai hadir tepat waktu ke kantor maka ia memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tidak terburu-buru. Jadi dapat diperoleh kesimpulan bahwa pada aspek kehadiran, disiplin pegawai sudah baik. Selanjutnya pada item yang memperoleh skor rata-rata paling rendah yaitu pegawai datang ke kantor dengan cepat, walaupun tidak diawasi oleh pimpinan perlu dibiasakan sikap disiplin dari dalam diri sendiri tanpa harus diawasi oleh atasan, dari kebiasaan tersebutlah disiplin pegawai dapat terlaksana dengan baik.

Disiplin kerja pegawai dari aspek tanggung jawab berdasarkan hasil penelitian sudah terlaksana dengan baik dengan perolehan rata-rata 4,33. Pada pernyataan setelah selesai menggunakan peralatan kerja, pegawai meletakkan kembali semua peralatan kerja tersebut dengan rapi merupakan skor yang paling tinggi yaitu 4,48 (baik). Sedangkan skor yang paling rendah ada pada pernyataan pegawai pulang apabila sudah menyelesaikan pekerjaan dengan skor 4,19 (baik). Kemungkinan faktor penyebab dari rendahnya item ini adalah pegawai lebih memilih pulang sebelum menyelesaikan pekerjaannya dan melanjutkan pada keesokan harinya. Menurut (Hasibuan, 2009) tanggung jawab merupakan keharusan dalam melaksanakan kewajiban serta tugas-tugas yang diberikan sebagai akibat yang harus diterima. Disiplin kerja yang baik dicerminkan dengan rasa tanggung jawab yang besar seseorang pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai hendaklah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena itulah tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Menyelesaikan pekerjaan sebelum pulang berguna agar pekerjaan tersebut tidak menumpuk dan dapat dikerjakan dengan baik. Jadi disimpulkan bahwa disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang pada masa pandemi covid-19 pada aspek tanggung jawab sudah baik. Selanjutnya pada item yang memperoleh skor rata-rata paling rendah perlu ditanamkan lagi rasa tanggung jawab dan kesadaran dalam diri pegawai bahwasanya tugas-tugas yang diberikan itu harus diselesaikan dengan benar dan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan agar tidak terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan.

Disiplin kerja pegawai dari aspek ketaatan pada standar kerja berdasarkan hasil penelitian sudah dijalankan dengan baik memperoleh skor 4,35. Skor rata-rata yang paling tinggi terdapat di pernyataan pegawai siap menanggung resiko ketika pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan prosedur dengan skor 4,46 (baik). Sedangkan skor rata-rata yang terendah terdapat pada pernyataan pimpinan mengarahkan pelaksanaan tugas sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan dengan skor 4,15 (baik). Kemungkinan faktor penyebab dari rendahnya item ini adalah pimpinan kurang memperhatikan karyawannya dalam bekerja. Menurut Robert (Wiyono & Haryadi, 2014) salah satu peran pemimpin adalah direktif. Peran direktif artinya pimpinan memotivasi bawahannya dengan cara, menolong bawahan/karyawannya untuk mengerti cara kerja agar tugas yang diberikan mampu diselesaikan dengan baik. Peran pimpinan sangatlah penting untuk kelancaran pekerjaan pegawainya, karena perlu arahan dari pimpinan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai dan diperlukan juga keteladanan dari pimpinan sebagai contoh untuk bawahannya. Menurut Mulyasa (Wardi & Adi, 2019) keteladanan adalah kebiasaan yang baik dalam bertingkah laku sehari-hari misalnya berbahasa yang baik, berpakaian rapih, memberi pujian kepada orang lain, disiplin waktu dan lain sebagainya. Maka dari itu perlu ditingkatkan lagi peran pimpinan untuk memberikan arahan kepada

pegawainya. Jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada masa pandemi covid-19 dilihat dari aspek taat terhadap standar kerja sudah baik. Selanjutnya pada item yang memperoleh skor rata-rata paling rendah yaitu pimpinan mengarahkan pelaksanaan tugas sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan perlu ditingkatkan lagi peran pimpinan untuk memberikan arahan kepada pegawainya agar pekerjaan terlaksana dengan baik.

#### 4. Simpulan

Secara keseluruhan dapat diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai sudah berada pada kategori baik. Pada aspek kepatuhan terhadap peraturan sudah berada di kategori baik, lalu pada aspek kehadiran sudah berada pada kategori baik, selanjutnya pada aspek tanggung jawab sudah berada di kategori baik, dan yang terakhir aspek ketaatan pada standar kerja sudah berada pada kategori baik juga.

Dengan demikian, saran yang dapat penulis berikan adalah diharapkan semua anggota organisasi baik pimpinan maupun pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang untuk dapat meningkatkan disiplin kerja menjadi kategori sangat baik. Untuk meningkatkan disiplin kerja pada aspek kepatuhan terhadap peraturan pegawai diharapkan lebih mematuhi lagi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan agar tetap menjaga kedisiplinan dan ketertiban di kantor, selanjutnya untuk pimpinan diharapkan dapat memberikan teladan yang baik dan dapat bertindak tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan. Selanjutnya aspek kehadiran juga perlu ditingkatkan lagi dengan cara, pegawai diharapkan bisa tepat waktu datang dan pulang kerja dan memanfaatkan jam kerja sebaik mungkin agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dari aspek tanggung jawab pegawai diharapkan lebih bertanggung jawab lagi terhadap pekerjaannya dan menyadari bahwa tugas-tugas yang diberikan kepadanya adalah kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik selanjutnya untuk pimpinan harus memperhatikan bagaimana pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dari aspek taat pada standar kerja, pegawai diharapkan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, selanjutnya pimpinan diharapkan lebih memperhatikan dan memberi arahan kepada pegawai jika ada kendala dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### Daftar Rujukan

- Antoni, A., Syahril, Sulastri, & Hadiyanto. (2021). Hubungan Keaktifan dalam Organisasi dengan Disiplin Belajar Himpunan Mahasiswa Jurusan di FIP UNP. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(4). <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/92>
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Haryani, R. (2013). Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2697>
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Patmarina, & Erisna. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/493>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syaputra, F. (2014). Disiplin Kerja Satuan Pengamanan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3760>
- Wardi, I., & Adi, N. (2019). Pembinaan Disiplin Siswa Oleh Guru di SMK Negeri 1 Gunung Tuleh Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(1). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/103709>
- Wiyono, Y., & Haryadi, B. (2014). Peran Pemimpin, Rekan-Kerja, dan Keluarga dalam Memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita Surabaya. *Agora*, 2. <https://media.neliti.com/media/publications/36250-ID-peran-pemimpin-rekan-kerja-dan-keluarga-dalam-memotivasi-karyawan-di-pt-mulya-ad.pdf>

Yadrian, M., Anisah, Adi, N., & Kadri, H. Al. (2021). Pembinaan Kedisiplinan Peserta Didik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Pariaman. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(4). <http://jeal.pj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/69>