

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADANKEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian
Oral Kompherensif Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri SultanSyarif Kasim Riau



OLEH:
HARI SUYALSA
11770513370

PROGRAM STUDI

ADMINISTRASI NEGARAFAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITASISLAMNEGERI SULTANSYARIFKASIM
RIAU
2024



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Hari Suyalsa
 : 11770513370
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

**DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING**

Weni Hastuti, S.Sos. M.Kp
 NIP. 19810505 200604 2 006

Mengetahui

DEKAN
 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI
 Administrasi Negara



Dr. H. Mahvarni, S.E, M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

Dr. Khairunyah Purba, S.Sos., M.Si
 NIP. 19781025 200604 1 002

Sate Ismail, Faculty of Sultan Syarif Kasim Riau



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Hari Suyalsa
 : 11770513370
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian
 Daerah Kabupaten Kuantan Singingi
 : 11 Januari 2024

Tim Penguji

Ketua Penguji
Asliti Meflinda, SE, MM
 NIP. 197205132007012018

Penguji I
Mashuri, MA
 NIP. 197707212014111002

Penguji II
Ikhwani Ratna, SE, M.Si
 NIP. 198308272011012014

Sekretaris
Zikri Aidila Syarli, SE, M.Ak
 NIP. 199405232022032004

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : HARI SUYALSA
 NIM : 11770513370
 Tempat/Tgl. Lahir : CEMENTI 16 JUNI 1997
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : ADMINISTRASI NEGARA
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Analisis Kebijakan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan
 Kepegawaian dan Kependidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
 Yang membuat pernyataan



HARI SUYALSA
 11770513370

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADANKEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**OLEH:
HARI SUYALSA
11770513370**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Studi ini melibatkan pengumpulan data melalui, wawancara, dan observasi guna mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Metode penelitian yang digunakan ada kualitatif deskriptif untuk menggali persepsi dan perilaku pegawai terkait kedisiplinan kerja. Instrumen penelitian berupa kuesioner dan pedoman wawancara yang dirancang untuk mencakup aspek-aspek kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan etika kerja. Hasil analisis data akan memberikan gambaran tentang tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang dominan memengaruhi kedisiplinan kerja, sehingga dapat diusulkan rekomendasi perbaikan atau strategi manajemen yang lebih efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai badan kepegawaian daerah kuantan singingi memberikan penilaian positif terkait kedisiplinan kerja. Faktor-faktor seperti komunikasi internal, kejelasan peraturan, dan pengawasan ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan. Meskipun demikian, ditemukan beberapa hambatan seperti kurangnya insentif dan pemahaman yang seragam terkait aturan-aturan kedisiplinan. Rekomendasi perbaikan melibatkan peningkatan komunikasi internal, penyusunan pedoman yang lebih jelas, serta pemberian insentif yang lebih memotivasi. Dengan implementasi perbaikan tersebut, diharapkan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai, memberikan dampak positif pada produktivitas, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata kunci : Kedisiplinana Kerja, Kantor Kepegawaian, Analisi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE OFFICE OF THE REGIONAL PERSONNEL AGENCY OF KUANTAN SINGINGI DISTRICT

BY:
HARI SUYALSA
11770513370

This research aims to conduct an in-depth analysis of employee work discipline at the Kuantan Singingi Regency Regional Personnel Agency Office. This study involves collecting data through interviews and observations to evaluate factors that influence work discipline. The research method used is descriptive qualitative to explore employee perceptions and behavior regarding work discipline. The research instrument is a questionnaire and interview guide designed to cover disciplinary aspects, such as punctuality, responsibility and work ethics. The results of data analysis will provide an overview of the level of work discipline of employees at the Regional Personnel Agency Office. Apart from that, this research will also identify the dominant factors influencing work discipline, so that recommendations for improvements or more effective management strategies can be proposed. The results of the research show that the majority of employees at the Kuantan Singingi regional civil service agency gave positive assessments regarding work discipline. Factors such as internal communication, clarity of regulations, and supervision were found to have a significant influence on discipline. However, several obstacles were found, such as a lack of incentives and uniform understanding regarding disciplinary rules. Recommendations for improvement involve improving internal communication, developing clearer guidelines, and providing more motivating incentives. By implementing these improvements, it is hoped that it can increase the level of employee work discipline, have a positive impact on productivity, and support the achievement of organizational goals at the Kuantan Singingi Regency Regional Personnel Agency Office.

Keywords: Work Discipline, Personnel Office, Analysis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamhamdulillahirabbil'alamin

segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan Rahmat, Taufik dan Hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Terkhusus penulis ucapkan kepada Ayah saya Mulyadi dan Heryati yang telah menjadi orangtua terhebat, yang selalu memberikan cinta, perhatian, motivasi, nasehat, kasih sayang dan doa yang tak bisa penulis balaskan. Serta tak lupa terimakasih untuk kakakku Henny Maryetni, Abg kandung, Hari Rahyudi, Hari Suyanda, karena telah memberikan doa, semangat dan motivasi kepada penulis. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Ibu DR. Mahyani, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Univesitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Adiminstrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Mashuri, S.Ag, M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Adiminstrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak Dr. Jhon Afrizal, M.A selaku pembimbing akademis penulis dan Dosen Konsultasi Penulis
7. Ibu Weni Puji Astuti, S.Sos., M.Kp selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan memberikann motivasi sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik
8. Bapak/Ibu Dosen serta Karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang sabar dalam memberikan bimbingan ilmu pengetahuan dan pelayanan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial selama perkuliahan
9. Terima kasih kepada seluruh staff Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang telah bersedia serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.Terimakasih kepada informan yang telah memberikan izin, serta informasi untuk memberikan data
10. Terima kasih kepada teman seperjuangan penulis yang tidak bisa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disebutkan satu-persatu yang telah menemani penulis, yang telah turut memberikan doa serta dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata dengan selesainya penelitian, semoga dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca dan semua pihak-pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 09 Januari 2024
Penulis

HARI SUYALSA
11770513370



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Isi

PERSETUJUAN	
PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2.RUMUSAN MASALAH	16
1.3.TUJUAN PENELITIAN	16
1.4.MANFAAT PENELITIAN	17
1.5.SISTEMATIKA PENULISAN	17
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 PENGERTIAN DISIPLIN	20
2.2.PENGERTIAN DEMOSI, MUTASI DAN PROMOSI	25
2.2.PENGERTIAN MUTASI	26
2.3.PROMOSI JABATAN	28
2.4.FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA	28
2.5.KONSEP DISIPLIN KERJA	31
2.6.ASAS, PRINSIP, NILAI DASAR, SERTA KODE ETIK DAN	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KODE PERILAKU	38
2.7.PENELITIAN TERDAHULU.....	41
2.8.KONSEP OPERASIONAL	44
2.9.DEFENISI KONSEP	46
2.10.KERANGKA PEMIKIRAN.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. JENIS PENELITIAN.....	49
3.2 POPULASI DAN SAMPEL	50
3.3 INFORMAN PENELITIAN.....	51
3.4 LOKASI PENELITIAN	52
3.5 JENIS DATA	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data	53
BAB IV GAMBARAN UMUM	
4.1 Sejarah Badan Kepegawaian Daerah.....	54
4.2 Visi dan Misi	54
4.3 Tujuan dan Sasaran.....	57
4.4 Aktifitas Objek Penelitian.....	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1. Pelaksanaan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi.....	62
5.2. FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH.....	78

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

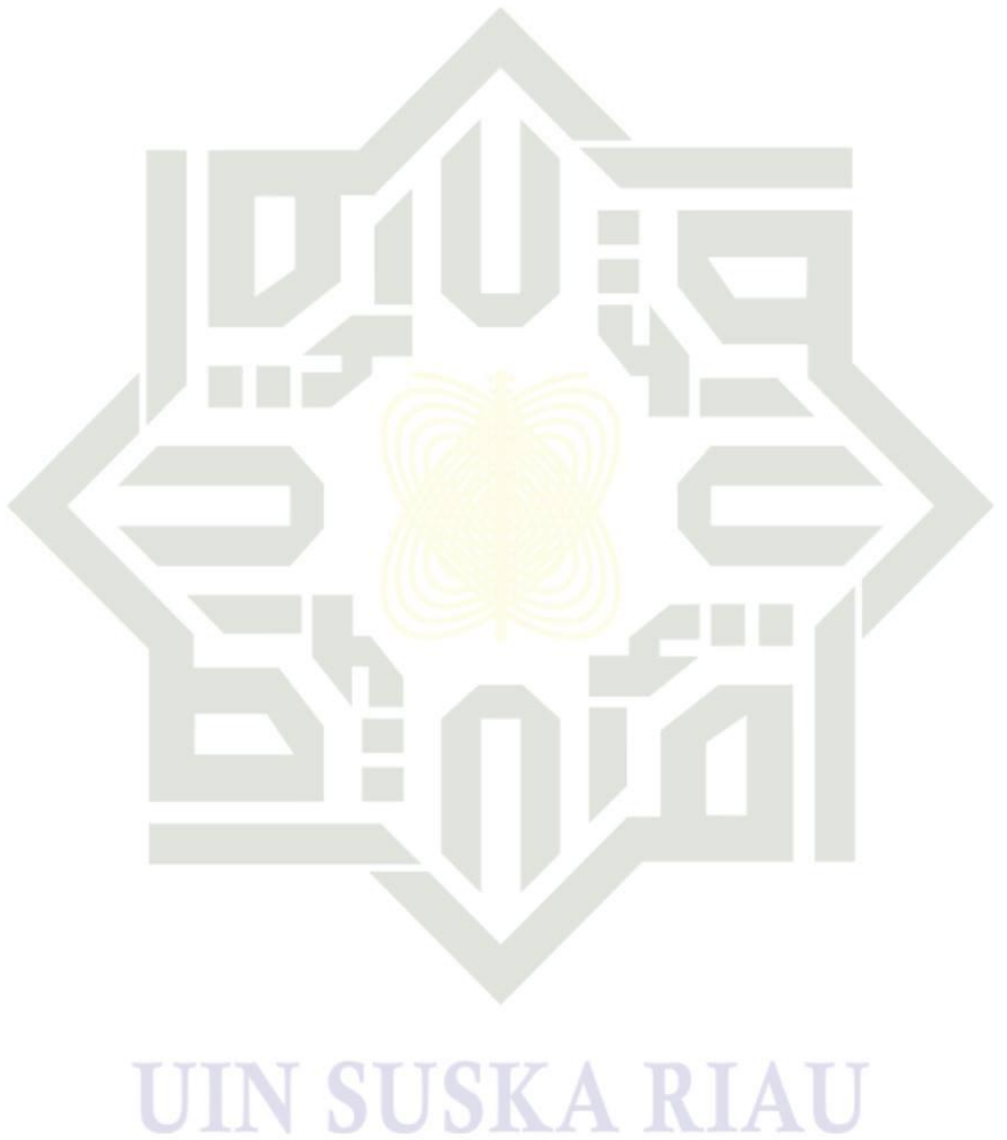
6.1 Kesimpulan	85
6.2 Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Daftar Tabel

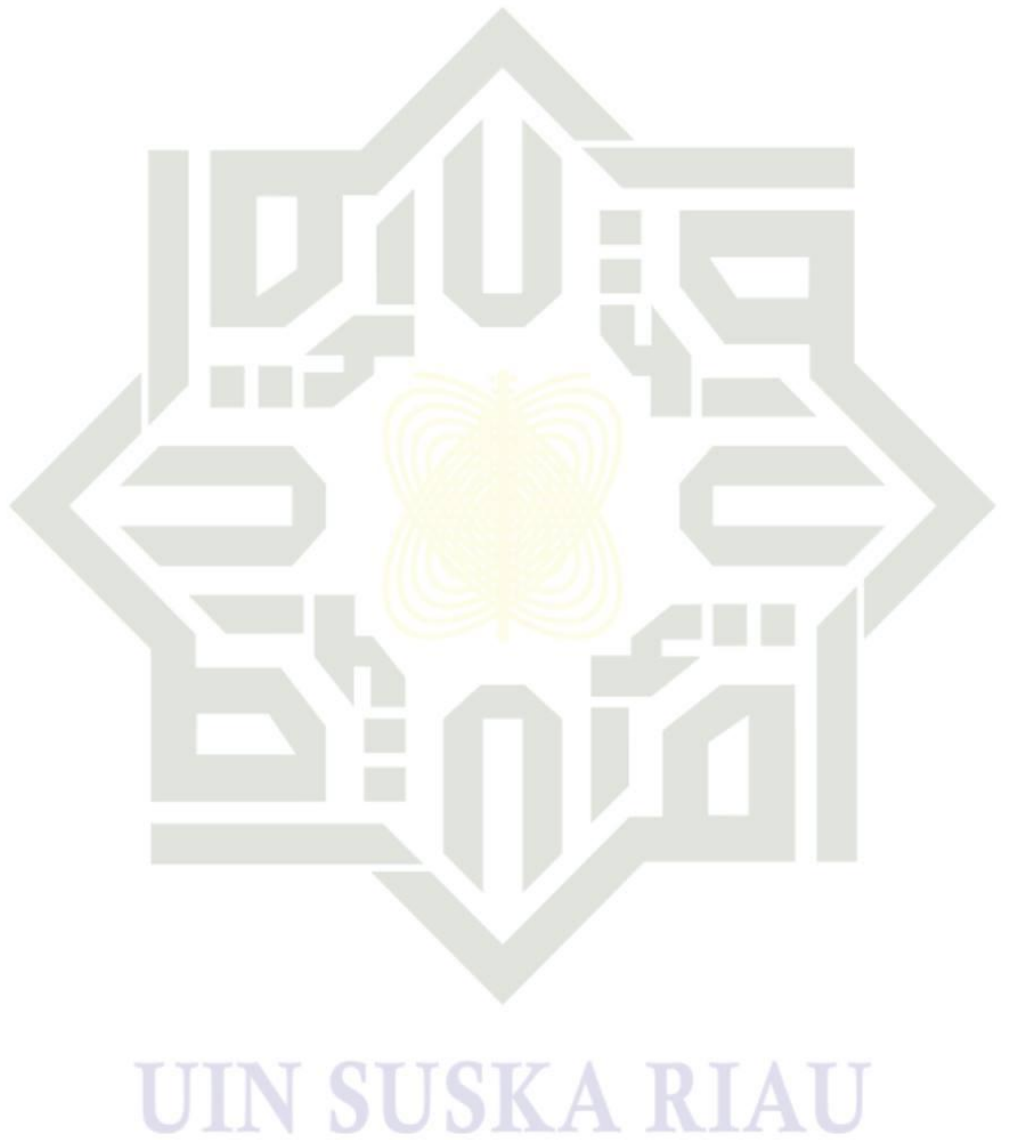
Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kpegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingipada Bulan Januari-Desember 2017	12
Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kpegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingipada Bulan Januari-Desember 2018	13
Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kpegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingipada Bulan Januari-Desember 2019	13
Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kpegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingipada Bulan Januari-Desember 2020	14
Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kpegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingipada Bulan Januari-Desember 2021	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Datar Gambar

Gambar 2.12.1. Kerangka Pemikiran	48
---	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional sebagaimana yang diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang 1945, yaitu masyarakat yang adil dan makmur, pemerintah melaksanakan pembangunan di seluruh wilayah Indonesia secara berkelanjutan untuk kesejahteraan seluruh rakyat. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan adanya aparatur pemerintah dari tingkat pusat hingga daerah yang memiliki kapasitas dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Aparatur negara adalah keseluruhan lembaga dan pejabat negara serta pemerintah negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan Pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan negara dan pembangunan serta senantiasa mengabdikan dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Disiplin adalah sikap mental sumber daya manusia Aparatur Negara yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku pribadi atau kelompok, berupa ketepatan dan ketaatan terhadap aturan kerja, hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilakukan secara sadar. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara bertugas membantu Presiden dalam merumuskan kebijakan.

Dalam melaksanakan tugas, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan nasional di bidang pendayagunaan aparatur Negara yang meliputi kelembagaan Pusat dan Daerah, sumber daya manusia Aparatur, tata laksana, pelayanan publik, pengawasan, dan akuntabilitas aparatur.
- b. Koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pendayagunaan aparatur negara yang meliputi kelembagaan pusat dan daerah, sumber daya manusia aparatur, tata laksana, pelayanan public, pengawasan, dan akuntabilitas aparatur.
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.
- e. Penyampaian laporan hasil evaluasi, saran, dan pertimbangan dibidang tugas dan fungsinya kepada presiden.

Akhir-akhir ini permasalahan mengenai disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangat banyak di soroti atau di bicarakan, terlebih pada saat ini dimana bangsa Indonesia memasuki era reformasi sejak tahun 1998. Disiplin Pegawai Negeri

Sipil menjadi factor utama untuk menuju sukses. Tanpa dilandasi tingkat tingkat disiplin yang tinggi mustahil cita-cita pembangunan nasional dapat dilaksanakan secara baik.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang hati dan disampaikan oleh individu dari setiap masyarakat suatu bangsa dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupan sebagai manusia yang mengamalkan nilai-nilai Pancasila, disiplin juga merupakan pangkal pokok etos kerja, patriotism yang selalu siap mengabdikan kepada bangsa dan negara.

Disiplin itu mutlak dimiliki oleh setiap aparatur Pemerintah baik yang berada di tingkat atas, maupun yang ada di tingkat bawah. Disiplin yang dimiliki oleh aparatur tingkat daerah, sehingga baik pusat maupun daerah saling menunjang dalam menciptakan disiplin nasional. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 Pasal 66 ayat 2 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, badan dan wewenang harus mengacu pada asas-asas umum pemerintahan yang baik dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Disiplin kerja pegawai merupakan factor yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh sebab itu penting bagi badan atau organisasi pemerintah daerah untuk dapat membina dan meningkatkan disiplin kerja pegawai serta memberi

semangat dan motivasi bagi pegawainya. Kurangnya Disiplin Kerja dapat menimbulkan berbagai hal yang kurang baik dalam hubungannya dengan pekerjaan, misalnya semangat kerja yang menurun, hasil kerja yang tidak maksimal, serta acuh tak acuh terhadap pekerjaan atau jabatan yang diembannya.

Pembinaan disiplin terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Singingi dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam mentaati Peraturan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berlaku. Kurangnya kedisiplinan akan menghambat penyelenggaraan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah yang secara tidak langsung turut mempengaruhi jalannya sebuah Pemerintahan secara keseluruhan.

Sehingga seorang Pegawai/Karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka yang bersangkutan konsekuen, konsisten, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai, 2014:444).

Mengenai tingkat pendidikan responden yang ada pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi dapat kita lihat dari table berikut ini:

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Perguruan Tinggi (Strata satu)	8	50%
2	Perguruan Tinggi (Strata Dua)	8	50%
Jumlah		16	100%

Sumber data: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2017

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Perguruan Tinggi (Strata satu)	8	50%
2	Perguruan Tinggi (Strata Dua)	8	50%
Jumlah		16	100%

Sumberdata : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2018

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Perguruan Tinggi (Strata satu)	9	53%
2	Perguruan Tinggi (Strata dua)	8	47%
Jumlah		17	100%

Sumber data: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2019

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
----	--------------------	--------	------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1	Perguruan Tinggi (Strata Satu)	11	55%
2	Perguruan Tinggi (Strata Dua)	8	45%
	Jumlah	19	100%

Sumber data: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2020

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Perguruan Tinggi (Strata satu)	12	50%
2	Perguruan Tinggi (Strata Dua)	8	50%
	Jumlah	20	100%

Sumber data: Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2021

Berdasarkan pada tabel di atas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2018, 2019 dan tahun 2020 pegawai pada kantor BKD Kuantan Singingi memiliki perbandingan dan penambahan pegawai, pegawai memiliki tingkat pendidikan strata satu dan stratata dua yang bisa kita simpulkan ada perbedaan di tiap tahunnya

Masa kerja responden juga mempengaruhi pola pikir dan sifat pegawai terhadap pekerjaan dimana orang yang sudah lama bekerja biasanya akan bekerja lebih baik karena ia telah memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya.

Untuk lebih jelas mengenai masa kerja responden yang ada pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	6	37%
2	6-15 Tahun	10	63%
	Jumlah	16	100%



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber Data : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2017

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	6	37%
2	6-15 Tahun	10	63%
Jumlah		16	100%

Sumber Data : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2018

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	7	41%
2	6-15 Tahun	10	59%
Jumlah		17	100%

Sumber Data : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2019

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	8	42%
2	6-15 Tahun	11	58%
Jumlah		19	100%

Sumber Data : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 memiliki rata-rata masa kerja yang berbeda pada tiap tahunnya. Pegawai yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun dari tahun 2017 sebanyak 6 orang atau 37% dan pegawai yang memiliki masa kerja 6-15 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 63%. Berdasarkan keterangan diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki masa kerja yang cukup lama.

Dari hasil peninjauan peneliti terdapat beberapa pegawai yang masa bakti kerjanya sudah melebihi 6 tahun, masih ada pegawai yang pulang sebelum jam kantor, ini menunjukkan bahwa masa kerja pegawai yang sudah lama bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak bisa dijadikan indikator bahwa pegawai yang disiplin di kantor Badan Kepegawaian Kuantan Singingi.

Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah juga di nilai berdasarkan pangkat dan golongan pegawai. Sebab dalam karir pegawai negeri pangkat/golongan ini sangat mempengaruhi jabatan yang disandangnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Golongan IV	4	25%
2	Pegawai Golongan III	5	31%
3	Pegawai Golongan II	3	19%
4	Pegawai Golongan I	2	12%
5	Pegawai Honorer	2	12%
	Jumlah	16	100%

Sumber data: Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2017

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Golongan IV	4	25%
2	Pegawai Golongan III	5	31%
3	Pegawai Golongan II	3	19%
4	Pegawai Golongan I	2	12%
5	Pegawai Honorer	2	12%
	Jumlah	16	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber data: Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2018

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Golongan IV	4	23%
2	Pegawai Golongan III	5	29%
3	Pegawai Golongan II	3	18%
4	Pegawai Golongan I	2	12%
5	Pegawai Honorer	3	18%
	Jumlah	17	100%

Sumber data: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2019

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Golongan IV	4	22%
2	Pegawai Golongan III	5	27%
3	Pegawai Golongan II	3	17%
4	Pegawai Golongan I	4	22%
5	Pegawai Honorer	3	12%
	Jumlah	19	100%

Sumber data: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2020

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Golongan IV	4	20%
2	Pegawai Golongan III	5	25%
3	Pegawai Golongan II	5	25%
4	Pegawai Golongan I	3	15%



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Pegawai Honorer	3	15%
Jumlah		20	100%

Sumber data: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021 tingkat golongan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi memiliki perbedaan di setiap tahunnya yang paling tinggi dimiliki oleh pegawai

Kantor BKD Kuantan Singingi pada tahun 2021 adalah golongan III yakni sebanyak 5 orang atau 25% terdiri dari golongan IIIa, IIIb, IIIc, IIId sedangkan golongan paling rendah adalah golongan I yakni 2 orang sebanyak 15% atau pegawai honorer. Sedangkan pada tahun 2020 golongan yang paling tinggi tetap sama yaitu golongan III dan pegawai honorer yang memiliki persentase golongan tingkat I yang paling sedikit

Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi sebagai pelaksana pemusatan kebijakan teknis di bidang formasi dan pengadaan, pengembangan, administrasi dan pembinaan pegawai negeri sipil juga melakukan analisis disiplin pegawai negeri sipil, sebagai pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan Pegawai Negeri Sipil yang memuat kewajiban, larangan dan sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil di antaranya:

- a. Menyalahgunakan wewenang.
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang di duga terjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konflik kepentingan dengan jabatan.

- c. Menjadi pegawai atau bekerja untuk orang lain
- d. Melakukan pungutan di luar ketentuan.

Sedangkan sanksi-sanksi Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan

Pemerintah tentang disiplin pegawai No. 94 tahun 2021 sebagai berikut:

1. Hukuman ringan yang terdiri dari:

- a. Teguran lisan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan.
- b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan.
- c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

3. Hukuman disiplin berat terdiri dari:

- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.
- b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah no 94 tahun 2021 ini diharapkan para pegawai lebih meningkatkan kualitasnya serta dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga tujuan yang di harapkan dapat terwujud. Dimana dalam aturan tersebut dinyatakan bahwa organisasi pemerintah daerah yaitu Badan

Kepegawaian Daerah bertugas sebagai penyelenggara administrasi kepegawaian di Kuantan Singingi dan bertanggung jawab kepada Bupati Kuantan Singingi dan pelaksanaan tugasnya juga berada dibawah koordinasi Bupati Kuantan Singingi.

Adapun upaya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor tempatnya bertugas yaitu:

- a. Melakukan Pembinaan pegawai negeri sipil/pegawai daerah
- b. Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian.
- c. Memberi motivasi kerja Pegawai untuk lebih giat bekerja
- d. Diberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan karir melalui diklat dan memberi penghargaan kepada pegawai yang berdedikasi tinggi bekerja secara lebih baik.

Bersadarkan hasil pra-survey yang dilakukan penulis di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi menyangkut indikasi masih kurang disiplin dengan aturan yang sudah ditetapkan. Kondisi kurang disiplin pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat masih adanya sejumlah pegawai negeri sipil yang terlambat masuk kantor, begitu juga dengan sejumlah pegawai yang di laur kantor pada jam kerja, dan masih ada sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ditentukan, masih banyak pegawai yang keluar pada jam kantor sehingga tugas-tugas tidak selesai sesuai jadwal yang ditentukan, begitu juga dengan kebiasaan pegawai pada jam kerja tidak ada di tempat.

Untuk memperjelas gejala-gejala yang terlihat di atas penulis menyajikan tentang disiplin yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi. Hal ini terkonfirmasi di salah satu pegawai yaitu bapak kasubbag umum Wismal yandi di kantor Badan Kepegawaian Daerah yang menyebutkan bahwa terlambat masuk pada jam kantor ia menyebutkan bahwa "masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kantor dan pulang sebelum jam kantor, karena dengan berbagai macam alasan pegawai" bahwa alasannya karena pada hari senin sampai hari jumat diadakan apel pagi di depan halaman kantor Badan Kepegawaian Daerah, danada juga pegawaiyang terlambat masuk kantor.

Dengan alasan rumah jauh, antar anak ke sekolah dan lainnya, sehingga kita lihat dari hal-hal tersebut di atas maka kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil untuk tepat waktu masih kurang baik. Dan juga masih terlihat sebageian Pegawai Negeri Sipil pulang kerja kantor lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pulang kantor masih kurang baik.

Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan KepgawaianDaerah KabupatenKuantan Singingipada BulanJanuari-Desember2017

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Absensi		
			S	I	A
Januari	16	15	-	-	1
Februari	16	14	1	-	1
Maret	16	15	-	-	1
April	16	15	-	1	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mei	16	16	-	-	-
Juni	16	15	-	1	-
Juli	16	13	-	1	2
Agustus	16	16	-	-	-
September	16	15	1	-	-
Oktober	16	13	1	-	2
November	16	14	-	-	2
Desember	16	13	1	1	1
Jumlah	192	174	4	4	10

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2017

Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi pada Bulan Januari-Desember 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Absensi		
			S	I	A
Januari	16	14	-	1	1
Februari	16	14	-	-	2
Maret	16	15	-	1	-
April	16	14	-	1	1
Mei	16	15	1	-	-
Juni	16	15	-	1	-
Juli	16	13	-	2	1
Agustus	16	16	-	-	-
September	16	15	1	-	-
Oktober	16	13	1	-	2
November	16	13	-	1	2
Desember	16	13	1	-	2
Jumlah	192	170	4	7	11

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2018

Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi pada Bulan Januari-Desember 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Absensi		
			S	I	A
Januari	17	15	-	1	1
Februari	17	14	-	1	2
Maret	17	15	1	1	-
April	17	15	-	-	2
Mei	17	13	1	1	2
Juni	17	17	-	-	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Juli	17	13	-	2	1
Agustus	17	15	1	-	1
September	17	15	1	-	1
Oktober	17	15	-	-	2
November	17	15	-	1	1
Desember	17	15	-	-	2
Jumlah	204	177	4	7	15

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2019

Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi pada Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Absensi		
			S	I	A
Januari	19	16	-	3	4
Februari	19	17	-	2	2
Maret	19	15	2	-	2
April	19	17	-	-	2
Mei	19	15	1	1	2
Juni	19	15	-	2	2
Juli	19	13	-	-	3
Agustus	19	15	1	-	3
September	19	16	1	-	3
Oktober	19	15	-	-	2
November	19	15	1	1	1
Desember	19	15	-	-	2
Jumlah	228	184	6	9	28

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2020

Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi pada Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Absensi		
			S	I	A
Januari	20	16	-	3	1
Februari	20	17	-	2	1
Maret	20	15	2	1	2
April	20	17	1	1	1
Mei	20	15	1	2	2
Juni	20	15	1	2	2
Juli	20	17	-	-	3
Agustus	20	17	1	-	2
September	20	16	1	1	2
Oktober	20	18	-	-	2
November	20	17	1	1	1


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Desember	20	18	-	-	2
Jumlah	240	198	8	13	21

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2021

Dari tabel di atas data yang peneliti input bahwa pada tahun 2020 dan 2021 pada bulan januari sampai dengan bulan desember dapat dilihat banyak pegawai yang datang dan pulang sebelum jam kantor dengan persentase per bulan rata-rata 3 sampai 4 orang pegawai yang masih bolos pulang kerja dan tidak ada pada jam kantor. Persentase yang peneliti input dapat dilihat pada tahun 2020 dari bulan Januari sampai bulan desember, masih tingginya angka ketidakhadiran pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dengan berbagai alasan. Hal lain yang dapat kita temukan ialah tentang kepatuhan PNS dan Non-PNS dilingkungan BKD Kabupaten Kuantan Singingi perihal jam kerja.

Fakta yang ditemukan peneliti selama melakukan observasi di lapangan yang diduga sebagai kendala atau masalah yang terjadi di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi terkait kedisiplinan kerja pegawai dengan merujuk peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021.

Salah satunya adalah pengawasan langsung oleh pimpinan terkait disiplin kerja pegawai cenderung rendah, terlihat tidak ada perhatian khusus dari pimpinan terhadap para pegawai, sehingga para pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini menjadi salah satu pemicu munculnya ketidaksiplinan pegawai. Bahkan pimpinan lebih banyak beraktifitas di luar sehingga membuat seorang pimpinan kurang mengontrol langsung pekerjaan para pegawainya.

Dari fenomena di atas, penulis tertarik untuk melihat sejauh apa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedisiplinan yang diterapkan didalam ruang lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Penulis ingin melihat sejauh apa, PNS atau ASN yang ditugaskan oleh Negara melayani urusan publik, bertanggung jawab atas tugasnya. Hal ini menjadi penting bila melihat gaji serta tunjangan PNS atau ASN yang besar sebagai imbalan atas kerja keras dan pengabdianya dalam menyelesaikan urusan warga Negara.

Dari latar belakang yang dikemukakan, maka penulis tertarik meneliti permasalahan ini dalam sebuah bingkain skripsi yang berjudul, “**Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.**”

1.2.RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang diatas, penulis menemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi?
2. Faktor-faktor apa saja yang menentukan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi?

1.3.TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi;
2. Untuk mengetahui faktor yang menentukan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi



4. MANFAAT PENELITIAN

Adapun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk hal – hal sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Akademis

1.4.1.1. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawainya;

1.4.1.2. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan acuan bagi peneliti maupun mahasiswa program studi Administrasi Negara yang ingin meneliti tentang perkembangan maupun fenomena kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Penelitian ini diharapkan mampu untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4.2.2. Dapat menambah wawasan bagi peneliti-peneliti selanjutnya, sebagai bahan acuan bagi peneliti yang ingin menganalisis tingkat kedisiplinan pegawai.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pembahasan dan pengertian dari penulisan proposal ini maka penulis membagi penelitian ini kedalam 6 bab, yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© **BAB I**

BAB II

BAB III

BAB IV

BAB V

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang atau fenomena yang ditemukan, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian dan sistematika penelitian itu sendiri:

: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang berisi tentang beberapa teori yang melandasi penulisan ini, pengertian disiplin kerja, konsep teori, definisi konsep, serta kerangka pemikiran;

: METODE PENELITIAN

Bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis penelitian, serta sumber data dan pembagian sampel-populasi. Bab ini juga menjelaskan tentang metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, dan diakhiri dengan teknik analisis data;

: GAMBARAN UMUM PENELITIAN

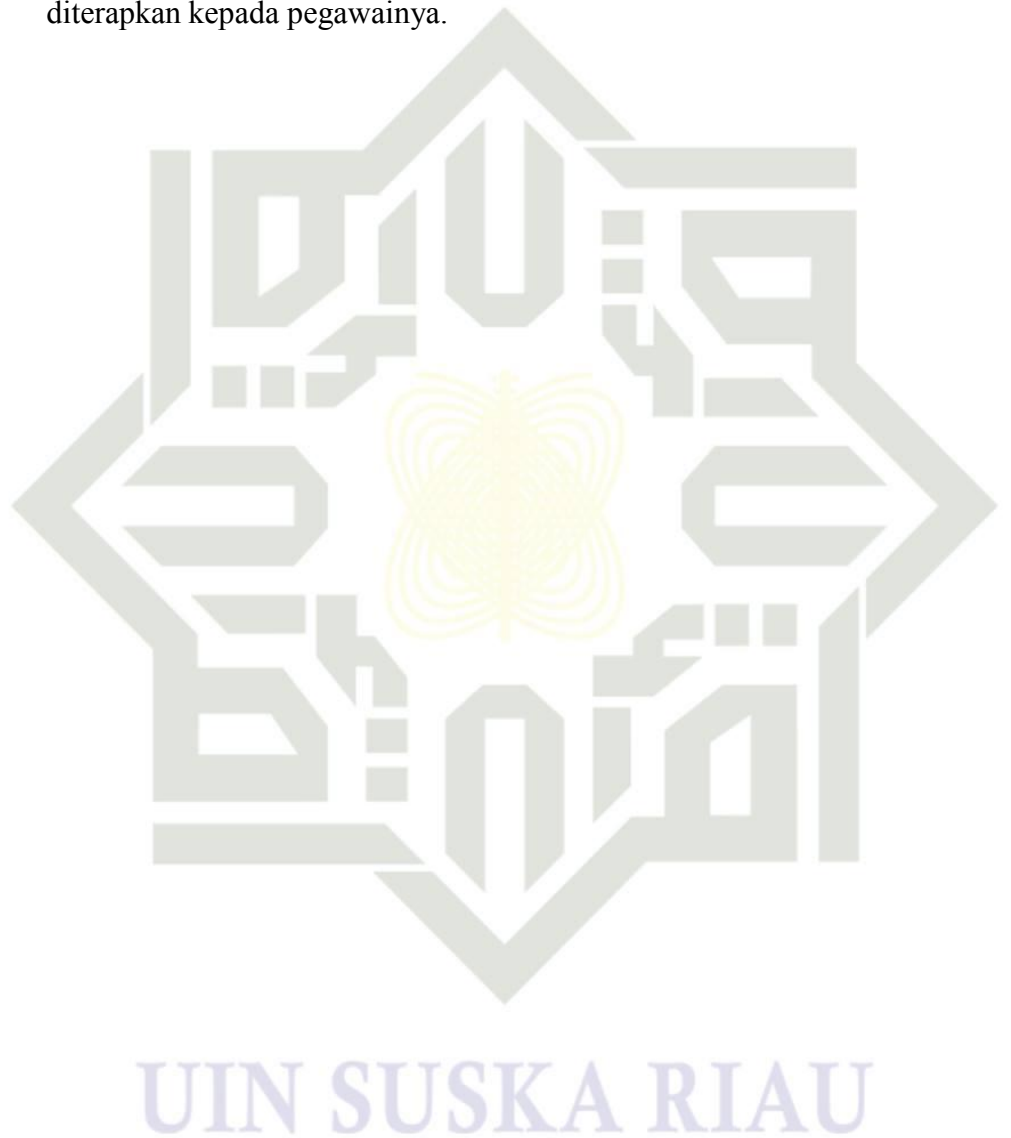
Bab ini berisikan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi penelitian, serta tugas dan wewenang dalam organisasi;

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan sub yang berisikan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan;

: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan rangkuman analisis yang telah penulis lakukan serta saran-saran yang dapat digunakan oleh organisasi terkait untuk meninjau hukuman yang telah diterapkan kepada pegawainya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

1. PENGERTIAN DISIPLIN

Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” berarti latihan atau pendidikan kesopanan, kerohanian dan pengembangan tabiat. Sehingga sifat disiplin menurut I.G. Wursanto (2012) adalah berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap suatu pekerjaan. Selanjutnya dalam buku “Disiplin Kiat Menuju Sukses”, Prijodarminto mengartikan disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk dan tercipta melalui proses mulai dari serangkaian perilaku menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. (Soegeng. 2016)

Nilai-nilai kepatuhan, ketertiban dan ketaatan tersebut terbentuk melalui suatu proses. Proses ini bisa berupa pendidikan formal, binaan melalui keluarga dan pengenalan atau pengalaman dari keteladanan di lingkungannya. Sejalan dengan definisi-definisi di atas, Alex S. Nitisemito menyatakan, bahwa kedisiplinan diartikan suatu perilaku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan bersangkutan baik secara tidak tertulis maupun tertulis. (Hasibuan 2015)

Moekijat mengemukakan pendapat dalam menjelaskan pengertian disiplin sebagai berikut : ”Disiplin berasal dari kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. (Moekijat. 2016)

Selanjutnya menurut Keith David, disiplin kerja dapat diartikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat prinsip-prinsip organisasi. Sastrohadiwiryono (2003) kemudian mengemukakan tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menjunjung tinggi, menjunjung tinggi, mentaati dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, tertulis maupun tidak tertulis, mampu menegakkan dan tidak menahan diri untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan kewajibannya. Beri dia wewenang." Selanjutnya menurut Gie (2005), disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana anggota suatu perusahaan bersedia mematuhi peraturan yang ada.

Sedangkan Siagian (2005) melihatnya dari sudut pandang yang berbeda ketika menjelaskan pengertian disiplin, disiplin tidak lagi dilihat sebagai perilaku pegawai, Sebaliknya, disiplin adalah perilaku manajerial yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi persyaratan berbagai peraturan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain untuk meningkatkan prestasi kerja. Dari beberapa pengertian di atas yang menguraikan pengertian disiplin dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap, suatu tindakan

melainkan disiplin merupakan merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dari beberapa definisi di atas yang menguraikan tentang definisi disiplin, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sebuah sikap, perbuatan atau perilaku seseorang atau sekelompok orang yang secara sadar atau dengan kerelaan mematuhi maupun secara paksaan oleh pihak tertentu yang dalam hal ini adalah pihak manajemen untuk mematuhi kaidah-kaidah yang ada di sekitarnya.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Sartrohadiwiryo (2003) mengemukakan bahwa: “disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kemudian dijelaskan juga oleh Moekijat mengenai disiplin kerja yang merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah lakunya. (Moekijat. 1989) Sementara Sutriso dalam Manansal, Sepal dan Baramuli (2016), mengemukakan tentang hal disiplin kerja dari sudut pandang yang berbeda, dimana disiplin kerja adalah sesuatu yang dianggap sebagai alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dari beberapa pendapat yang penulis uraikan di atas, maka dapat pula disimpulkan bahwa yang dimaksud disiplin kerja adalah serangkaian kegiatan dalam sebuah organisasi atau lingkungan kerja yang mana dalam kegiatan tersebut seluruh karyawan mematuhi kaidah kaidah organisasi yang berlaku dengan tujuan tercapainya tujuan organisasi, selain itu disiplin juga mengandung sanksi bagi tiap tiap pelanggaran aturan yang berlaku.

Menurut Suradinata, disiplin kerja dapat dibentuk dan dikembangkan melalui berbagai cara antara lain:

1. Melalui pendidikan yang tidak formal yaitu dalam kehidupan keluarga dan lingkungan sekitarnya;
2. Melalui pendidikan formal yaitu melalui jalur Taman kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan maupun Pendidikan Tinggi;
3. Melalui latihan kepemimpinan terutama melalui pelatihan pembentukan dasar disiplin melalui sikap, cara bertindak, berbicara sesuai dengan aturan dan kebiasaan untuk bersikap patuh dan taat yang dapat membentuk semangat penguasaan diri dalam kehidupan organisasi dan masyarakat;
4. Melalui keteladanan. Ini berarti disiplin harus dimulai dari tingkat pimpinan terlebih dahulu;
5. Melalui gerakan Disiplin Nasional, yaitu untuk mewujudkan kepatuhan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan keteladanan yang lahir dari sikap patuh oleh seluruh masyarakat terhadap ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai konvensi yang berlaku secara nasional.

Dari pendapat di atas dapat pula diartikan bahwa disiplin tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan melalui sosialisasi-sosialisasi tertentu yang dilakukan baik, dilembaga formal maupun non formal, khususnya pada lembaga formal yang dalam hal ini adalah lingkungan kerja, terdapat pula dimensi vertikal yang mana disiplin dapat dilakukan melalui keteladanan pemimpin atau juga melalui gerakan nasional.

Hal tersebut juga berarti perlu adanya control secara langsung dari seorang pemimpin atau pihak yang lebih tinggi untuk dapat mewujudkan rasa disiplin bagi setiap karyawan yang ada dalam lingkungan kerja. Yang dimaksud dengan kedisiplinan yang baik, merupakan hal yang sulit, tetapi Hasibuan (2009) memberikan definisi sebagai berikut :

1. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku;
2. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan;
3. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari pendapat diatas dapat pula disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

era sekali hubungannya dengan ketaatan karyawan dalam menjalankan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan lingkungan kerja. Adapun sesuatu hal yang dianggap baik adalah orang-orang yang secara sadar mentaati segala peraturan yang berlaku, sedangkan orang-orang yang tidak bisa mematuhi peraturan mereka dikategorikan sebagai karyawan yang kurang baik dan perlu dilakukan tindakan berupa sanksi agar kedisiplinan dapat terlaksana dengan baik.

2.2. PENGERTIAN DEMOSI, MUTASI DAN PROMOSI

2.2.1. PENGERTIAN DEMOSI

Demosi yaitu terjadi kalau seorang karyawan/pegawai dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seorang pegawai. Biasanya hal tersebut terjadi karena masalah kedisiplinan, pegawai demosi karena kinerja yang tidak baik, atau karena ketidaktaatan terhadap disiplin kerja seperti terlalu sering absen/tidak hadir.

Verzhal Rivai Zainal (156:2009)

Demosi yaitu jika pegawai ini tidak dapat menyelesaikan Job Description, tidak disiplin, tidak jujur, serta tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya. Tindakan ini dilakukan untuk menghindarkan kerugian-kerugian bagi organisasi ataupun sebuah instansi pemerintahan, karena bagi setiap instansi pemerintahan yang terpenting kinerja pegawai selalu optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Melayu S,P Hasibuan (115:2014)

Sondang P, Siagian (172:2015) Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini.

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena yang mengalami hal ini:

- a. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan.
- b. Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran atau ketidakhadiran yang tinggi.

Akan tetapi tidak demikian gawatnya sehingga yang bersangkutan belum pantas dikenakan hukuman yang lebih berat seperti pemberhentian tidak atas permintaan sendiri. Indikator-indikator dari variabel demosi antara lain:

- a. Ketidakmampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga menimbulkan prestasi kerja yang rendah
- b. Rasionalisasi jumlah pegawai karena adanya program efektivitas dan efisiensi dalam manajemen organisasi/instansi
- c. Karena adanya permintaan secara pribadi dari pegawai yang bersangkutan

2.2.PENGETIHAN MUTASI

Sondang P. Siagian (171-172: 2015). Mutasi adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja di mana seseorang selama ini berkarya.

Mutasi/transfer terjadi kalau seorang pegawai dipindahkan dari satu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hamper sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Veithzal Rivai Zainal (196:2009) Mutasi bahkan mungkin lebih bermanfaat bagi para pegawai, karena pengalaman kerja mereka akan bertambah dan mempunyai keahlian baru dan dalam perspektif yang berbeda mereka juga akan menjadi pegawai yang lebih baik sehingga menjadi calon kuat untuk dipromosikan di masa mendatang.

Tujuan mutasi pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
 - b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja
 - c. Memperluas atau menambah pengetahuan pegawai
 - d. Menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya
 - e. Memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karir
 - f. Pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya
 - g. Memberikan pengakuan dan imbalan atas prestasinya
 - h. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
 - i. Tindakan pengamanan yang lebih baik
 - j. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
 - k. Mengatasi perselisihan antara sesama pegawai
- Indikator-indikator dari variabel demosi antara lain:
- a. Frekuensi mutasi, yaitu tingkat keseringan pelaksanaan mutasi
 - b. Alasan Mutasi
 - c. Ketetapan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan:
 - 1) Kemampuan kerja pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Lamanya masa menjabat
- 4) Tanggung jawab atau bebas kerja
- 5) Kesenangan atau keinginan pegawai
- 6) Kebijakan atau peraturan yang berlaku
- 7) Kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru.

2.3.PROMOSI JABATAN

Sondang P. Siagian (169-170 : 2015) Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya.

2.4.FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang pegawai bersikap disiplin atau memiliki etos kerja yang tinggi, diantaranya ialah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai harus dibuat mengerti perihal kebutuhan, kepentingan, serta tantangan pekerjaan yang dia hadapi, guna memberikan dia motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun, tujuan tersebut akan menjadi sia-sia,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

jika sipegawai merasa dia tidak memiliki kemampuan yang mumpuni untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya;

2. Teladan Pimpinan

Guna mendorong perbaikan kedisiplinan pegawai, pimpinan organisasi harus terlebih dahulu memberikan contoh, teladan, gambaran, serta jujur dalam perkataan dan perbuatan agar pegawai tidak merasa bahwa dirinya melakukan kegiatan sia-sia jika menerapkan prinsip disiplin, karena hal itu merupakan suri tauladan yang diberikan pimpinannya;

3. Balas jasa

Balas jasa atau lebih sederhanya dapat dikatakan kenaikan gaji atau bonus, untuk mengapresiasi pegawai atas kerjanya. Pemberian balas jasa ini, akan mendorong kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta memberikan rasa puas atau setiap keberhasilan yang dia lakukan dalam melakukan pekerjaan;

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai. Lingkungan kerja yang melakukan segregasi sosial terhadap pegawainya, hanya akan berakibat pada kacaunya ritme organisasi. Akan muncul persepsi bahwa organisasi memperlakukannya dengan tidak adil karena tidak memberikan bonus yang setimpal dibandingkan orang lain atau sanksi hukuman yang terlalu berat;

5. Pengawasan Melekat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengawasan melekat (waskat) merupakan upaya nyata dari pimpinan untuk memastikan kedisiplinan pegawai. Waskat berarti atasan harus aktif dalam mengawasi kinerja pegawai, capaian kerja, perilaku sosial, gairah pekerjaan, serta memperhatikan prestasi atau kekurangan bawahannya. Hal ini menjadikan atasa harus senantiasa berada di kantor untuk mengawasi dan/atau memberikan petunjuk kepada pegawainya yang mengalami kesusahan;

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman mendorong peningkatan kedisiplinan pegawai karena ketakutan atau kekhawatiran pegawai dalam melanggar aturan organisasi. Sanksi hukuman haruslah berasal dari pertimbangan yang logis, masuk akal dan penentuan beban sanksinya berdasar pada kemampuan perusahaan serta tetap memastikan kesejahteraan pegawai;

7. Ketegasan

Ketegasan harus dimiliki oleh seorang pimpinan atau atasan. Pimpinan harus berani untuk mengambil keputusan tegas dalam emnindak sikap indispliner pegawai. Ketegasan sikap ini akan melahirkan rasa segan dikalangan bawahan sehingga mereka akan lebih memilih untuk menerapkan prinsip disiplin yang ketat.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Dalam sebuah lingkungan kerja, terciptanya suasana harmonis antar sesama pegawai ikut mempengaruhi factor kedisiplinan. Hubungan-hubungan yang baik bersifat vertical maupun horisontal harus bisa dijaga



oleh atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

5. KONSEP DISIPLIN KERJA

Menurut Saksono, adapun beberapa hal yang dilihat dalam menentukan kedisiplinan pegawai antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggungjawab yang tinggi Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Selain dengan hal di atas Menurut Discenza dan Smith, mengemukakan beberapa hal yang menjadi indikator kedisiplinan pegawai, yang diantaranya adalah :

1. Ketaatan terhadap peraturan;
2. Kepatuhan terhadap perintah pimpinan;
3. Ketaatan terhadap jam kerja;
4. Kepatuhan berpakaian seragam;

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kepatuhan dalam pemeliharaan dan sarana kantor
6. Selalu bekerja sesuai prosedur.

Indikator keberhasilan pendisiplinan sebagaimana tertera di atas, tentunya bukanlah suatu hal yang dapat dicapai dengan serta merta, melainkan ada beberapa hal yang mempengaruhinya, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan, ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan pegawai yaitu meliputi:

1. Tujuan dan Kemampuan Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik;
2. Peranan pimpinan Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berperilaku disiplin;
3. Keadilan Menerapkan disiplin pada pegawai tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongan;
4. Balas jasa Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya;
5. Pengawasan Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat;
6. Sanksi Adanya hukuman (punishment) bila ada pegawai yang melanggar aturan;
7. Ketegasan Adanya ketegasan atas pimpinan dalam menegur;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Hubungan kemanusiaan Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

Dari uraian di atas yang telah menjelaskan tentang pendisiplinan, maka dapat disimpulkan : bahwa pendisiplinan yang pada dasarnya adalah penerapan peraturan peraturan yang ada di lingkungan pekerjaan dapat diterapkan apabila tujuan dan kemampuan, peranan pemimpin, keadilan, balas jasa, pengawasan, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan dalam lingkungan kerja dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pemerintah sendiri telah menyadari bahwa kedisiplinan aparatur negara, memiliki pengaruh sangat besar dalam rangka menyukseskan program pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu, untuk menjamin kerja-kerja birokrat yang senantiasa memiliki komitmen terhadap pelayanan masyarakat, pemerintah mengeluarkan regulasi yang secara ketat mengatur tata kerja ASN. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang berisi soal kewajiban, larangan, serta sanksi-sanksi yang didapat apabila ditemukan pelanggaran kewajiban dan larangan terhadap PNS.

Dalam Pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD RI 1945, NKRI dan Pemerintah;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang- undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang- barang milik negara dengan sebaik- baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik – baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sesungguhnya dalam pasal berikutnya, yaitu Pasal 4 PP No. 53 Tahun 2010,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

regulator terkait larangan yang tidak boleh dilanggar oleh PNS, yang berbunyi:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan ,konsultan asing,atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kerjasama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan , atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kpd siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang- wenang terhadap bawahannya;
10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

nengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;

11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD atau DPRD dengan cara :
 - a) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau
 - b) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, atau pemberian barang kepada pns dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota DPD atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi KTP surat keterangan tanda Penduduk sesuai aturan perundang-undangan;
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. menggunakan fasilitas yg terkait dg jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
- d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Jika terbukti Pegawai Negeri Sipil melanggar aturan-aturan yang telah disebutkan dalam dua pasal tersebut, maka akan ada sanksi yang diberikan sesuai tingkatan pelanggaran PNS tersebut. Sanksi tersebut tertera dalam Pasal 5 PP No. 53 Tahun 2010, yang menyatakan:

1. Tingkat hukuman terdiri dari:
 - a) Hukuman disiplin ringan
 - b) Hukuman disiplin sedang
 - c) Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman ringan terdiri dari:
 - a) Teguran lisan;
 - b) Teguran tertulis; dan
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis;
3. Jenis hukuman sedang terdiri dari:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan
 - c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun;
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
- a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b) Pembebasan dari jabatan;
 - c) Memberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil;
 - d) Pemberhentian tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil;

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam mendidik kariawan supaya mentaati semua peraturan organisasi, pemberian hukuman harus adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan, sasaran pemberian hukuman akan di capai, peraturan tanpa di barengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alai pendidik bagi pegawai.

2.6.ASAS, PRINSIP, NILAI DASAR, SERTA KODE ETIK DAN KODE PERILAKU

Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan asas :

- kepastian hukum
- profesionalitas
- proporionalitas
- d. keterpaduan

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- e. delegasi
 - f. netralitas
 - g. akuntabilitas;
 - h. efektif dan efisien;
 - i. keterbukaan;
 - j. nondiskriminatif;
 - k. persatuan dan kesatuan;
 - l. keadilan dan kesetaraan, dan;
 - m. kesejahteraan.

Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan prinsip sebagai berikut

- a. nilai dasar
- b. kode etik dan kode perilaku
- c. komitmen, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan public
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas
- e. kualifikasi akademik;
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, dan;
- g. profesionalitas jabatan.

Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi:

- a. memegang teguh ideology Pancasila
- b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan pemerintahan yang sah;
- c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya ke public
- i. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan, dan;
- o. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier

Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar pegawai

Aparatur Sipil Negara :

- a. melaksanakan tugasnyadengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- b. melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan
- c. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- perundang-undangan dan etika pemerintahan
- e. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara
 - f. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien
 - g. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
 - h. tidak menyalahgunakan informasi intern, negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain
 - i. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN, dan
 - j. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

2.7.PENELITIAN TERDAHULU

1. Oka Tama Prayoga (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Oka Tama Prayoga dengan Judul “Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang”. Tujuan penelitian untuk mengetahui penerapan disiplin kerja pegawai pada kantor DPPKAD Kota Tanjung Pinang, serta untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ada dalam disiplin kerja pegawai. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan observasi di lapangan. Hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian mengemukakan bahwa masih terdapat ketidakdisiplinan pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah kota Tanjung Pinang yang antara lain berupa, terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor sebelum waktu yang telah ditentukan, tidak mengenakan seragam yang sudah ditentukan. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Daerah Kota Tanjung Pinang dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dan menangani kendala-kendala yang ada seperti terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor sebelum waktu yang telah ditentukan.

2. Nur Khasanah (2016)

Judul penelitian Nur Khasanah yaitu “Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian untuk mengetahui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru, serta untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. Hasil penelitian mengemukakan, disiplin kerja pegawai bahwa disiplin kerja kantor camat ini masih belum berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari indikator yang digunakan untuk melihat program disiplin kerja pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru tersebut. Indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri, dilihat dari adanya pegawai yang malas dan menganggap bahwa beban kerjanya selalu berat dan tidak sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Safitriani

Judul penelitian Safitriani “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Di Kabupaten Jeneponto. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin preventif dan disiplin progresif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian ini mengemukakan, kesadaran pegawai atas aturan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinannya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

4. Elvi Lastrianti (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Lastrianti dengan Judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru”. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara, metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling dengan rumus Slovin. Populasi keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 134 orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan sampel berjumlah 80 orang. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

5. Dwi Agung Arianto (2013)

Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan pendidikan liar biasa Kabupaten Demak. Hasil penelitian yaitu penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif kerja terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.

6. Tri Harjono (2013)

Judul penelitian Tri Harjono yaitu analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Tri Harjono menggunakan analisis regresi berganda, dengan uji hipotesis simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh perubahan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 35%.

2.8. KONSEP OPERASIONAL

Referensi	Indikator	Sub Indikator
Teori Disiplin kerja	Tujuan dan Kemampuan	Tingkat Target dan tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 menurut Melayu S.P Hasibuan (2017)		Kemampuan dalam bekerja
.	Telada n Pimpinan	Karakteristik kepemimpinan Komunikasi atas pimpinan dengan bawahan
	Balas Jasa	Standar upah atau gaji Kepuasan terhadap kompensasi
	Keadilan	Kebijakan pembagian tugas Kebijakan pembagian balas jasa
	Sanksi Hukuman	Penerapan sanksi sesuai peraturan Tingkat konsisten pemberian sanksi
	Ketegasan	Kebijakan pimpinan Ketegasan hukuman
	Waskat/Penagwasan Melekat	Pengawasan kerja Teknik pengawasan

Sumber : Teori Disiplin Kerja (Hasibuan 2017)



9. DEFINISI KONSEP

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian dan untuk menetralkan kesalahan paham dalam penelitian maka penulis merasa perlu untuk mengoperasionalkan konsep-konsep dari keseluruhan teori yang digunakan dan mempunyai batasan-batasan yang jelas dari masing-masing konsep yang dipakai dalam penelitian ini.

1. Kedisiplinan kerja adalah merupakan suatu keadaan yang tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut;
2. Kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam mengambil keputusan, koordinasi dan pengawasan dari semua satuan yang berada dibawah pimpinannya
3. Motivasi adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi;
4. Sanksi Hukum adalah bentuk sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



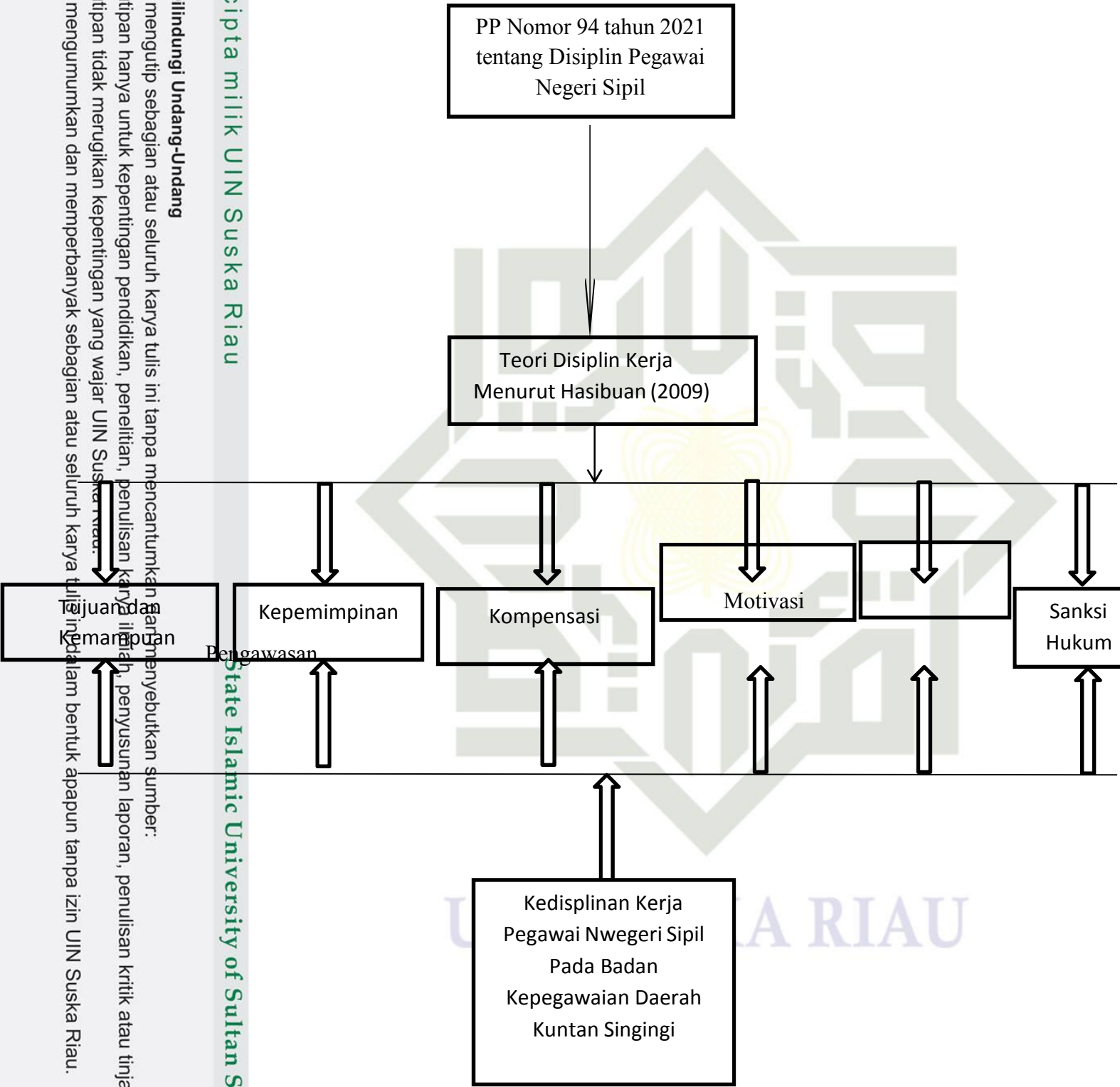
1. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan alur pemikiran penulis untuk menghubungkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian dengan teori komunikasi, dimana teori yang digunakan harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Kerangka pemikiran juga merupakan kajian tentang bagaimana hubungan teori dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi dalam perumusan masalah. Untuk menemukan dan memecahkan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini maka penulis menyusun sebuah kerangka berfikir yang terdiri dari teori yang menjadi pokok pikiran dalam mendiskripsikan masalah yang akan diteliti.

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik menjelaskan secara teoritis pertautan variabel yang akan diteliti. (Sugiono. 2011) Kerangka teori dibuat berupa skema sederhana yang menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang ditemukakan dalam penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.12.1. Kerangka Pemikiran



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. (Moleong, 2011) Penulis berusaha mengetahui gejala-gejala yang terjadi pada objek penelitian yang berlangsung pada waktu tertentu dan kemudian menggambarkan kejadian-kejadian tersebut dengan data yang didapat dari hasil pengamatan dan penelitian di lapangan.

Metode Penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka serta berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah suatu metode penelitian suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, dan suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa masa sekarang. Menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia, berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan katakata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar alamiah.

Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif (gambaran) dan hubungan antara fenomena yang disediki. Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabelvariabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2 POPULASI DAN SAMPEL

Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian, itulah data tentang variabel yang peneliti amati. Pada penelitian kualitatif, responden atau subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Teknik *purposive sampling* merupakan teknik yang digunakan dengan cara menentukan kriteria sumber data terlebih dahulu, bukan diacak (Burhan Bungin, 2011). Artinya, informan ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian. Lebih lanjut lagi, pemilihan informan dalam teknik *purposive sampling*, harus mempertimbangkan pedoman-pedoman syarat yang harus dipenuhi, seperti:

Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi;

Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi (*key subjectis*);

Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

Berdasarkan pedoman tersebut, subjek dalam penelitian ini merupakan informan yang benar-benar dapat memberikan jawaban yang akurat atas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pertanyaan -pertanyaan yang diajukan penulis, kriteria yang ditetapkan yaitu :

Subjek memiliki pengetahuan yang memadai mengenai kondisi kepatuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.;
 Subjek merupakan pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan mekanisme hukuman atau teguran bagi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

3.3 INFORMAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis membutuhkan subjek dalam pengumpulan data, yaitu dengan cara menemukan Informan yang tepat. Subjek tersebut terkait langsung dengan penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai hal-hal yang terkait dengan dirinya sendiri ataupun tentang lingkungan sekitarnya. Informan penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi antara lain adalah sebagai berikut :

NO	Informan Penelitian	Jabatan
1	Drs. Hendri Siswanto	Kepala BKD
2	Wismal Yandi S.Ap	Kassubag Umum
3	Hendri Jopriso S.E, MM	Kepala Bidang Administrasi
4	Drs. Sudarisman	Kepala Bidang Pembinaan Aparatur
5	Heri Aprianto A.Ap. M.Si	Kasubbid Kepangkatan
6	Herry Pance	Kasubbid Mutasi dan Promosi



7	Nopendra Agung, S.Sos	Kasubbid Penghargaan dan Pensiun
---	-----------------------	----------------------------------

4 LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan melakukan penelitian disini, karena menemukan data dan fakta masih terdapat pegawai yang absen setiap bulannya. Hal ini berpengaruh pada kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka sebagai aparatur yang melayani termasuk mengenai kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.

3.5 JENIS DATA

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dan masalah-masalah yang sudah ada dirumuskan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan yang ada hubungannya dengan maslaah penelitian ini dan juga bahanbahan yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain mengenai :

1. Gambaran umum Kantor BKD Kab. Kuantan Singingi;
2. Jumlah pegawai pada Kantor BKD Kab. Kuantan Singingi;
3. Absensi kehadiran pegawai Kantor BKD Kab. Kuantan Singingi;
4. Program kerja Kantor BKD Kab. Kuantan Singingi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpul data melalui : Studi lapangan, yakni memperoleh dengan melakukan :

a. Observasi

Observasi yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai melalui pengamatan secara langsung kelapangan terhadap objek penelitian.

b. Wawancara

Cara untuk mendapatkan data dengan mengajukan pertanyaan pada responden tentang suatu masalah yang dapat memberikan informasi sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

c. Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data yang relevan, yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, majalah, Koran-koran yang ada kaitannya dengan dengan penelitian.

Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlaku (Sugiyono. 2012)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Badan Kepegawaian Daerah

Badan kepegawaian daerah Kabupaten Kuantan Singingi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam kegiatan operasional Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam ruang lingkup kepegawaian daerah.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi diatur dalam peraturan daerah nomor 5 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kelola lembaga teknis daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Susunan organisasi tersebut terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris, Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pendidikan, dan Pelatihan, Bidang Kesejahteraan Pegawai, Unit Pelaksanaan Teknis Badan, serta kelompok jabatan Fungsional.

4.2 Visi dan Misi

a. Visi

Pada hakekatnya membentuk visi organisasi adalah menggali gambaran bersama mengenai masa depan, dengan demikian visi harus menjadi milik bersama mengenai masa depan, dengan demikian visi harus menjadi milik bersama dan diyakini. dengan memperhatikan tupoksi Badan Kepegawaian Daerah (BKD)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kabupaten Kuantan Singingi dan misi Kabupaten Kuantan Singingi adalah: “Menjadi Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional Untuk Mewujudkan ASN yang Agamis, Sejahtera dan Unggul.”

b. Misi

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan setiap organisasi harus memiliki misi yang jelas, misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan dan sasaran yang dicapai. Misi adalah sesuatu yang harus dilaksanakan agar organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi adalah:

1. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi ASN Melalui Pengembangan Aparatur

Tujuan: Terselenggaranya kebijakan peningkatan kualitas dan kompetensi ASN

Strategi: Pengembangan kapasitas aparatur

Kebijakan:

 - a. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis bagi aparatur
 - b. Melaksanakan diklat fungsional bagi pejabat/calon fungsional tertentu
 - c. Meningkatkan kompetensi ASN untuk memenuhi persyaratan jabatan meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural
 - d. Meningkatkan strata pendidikan formal bagi aparatur

Menyelenggarakan Pengadaan, Mutasi, Kepangkatan dan

Pemberhentian ASN yang Akuntabel. Tujuan: Terciptanya sistem

pengadaan, mutasi, kepangkatan dan pemberhentian ASN yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

transparan dan berkualitas.

Strategi: Penerapan sistem pengelolaan pelayanan kepegawaian yang transparan.

Kebijakan:

- a. Melaksanakan pengadaan PNS berdasarkan analisis kebutuhan instansi
- b. Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu berdasarkan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan jabatan
- c. Proses kenaikan pangkat yang tepat waktu
- d. Proses pemberhentian ASN yang obyektif berdasarkan ketentuan yang berlaku

3. Menyelenggarakan Penilaian Kinerja ASN Yang Berdisiplin dan Agamis Dalam Pengembangan Karir

Strategi: Pengembangan karir dan penghargaan ASN didasarkan pada sistem penilaian kinerja yang obyektif serta mempertimbangkan nilai moral agama

Tujuan: Optimalisasi pengembangan karir dan pemberian penghargaan ASN berdasarkan penilaian kinerja yang obyektif

Kebijakan:

- a. Menerapkan penilaian kinerja secara obyektif sebagai dukungan bagi pengembangan karir ASN
- b. Melaksanakan evaluasi kompetensi sebagai dasar seleksi jabatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Memberi penghargaan bagi ASN yang berprestasi
- d. Penegakan disiplin dengan baik
- e. Melaksanakan pembinaan terhadap ASN untuk meningkatkan tingkat kepehaman terhadap peraturan kepegawaian.
4. Mengembangkan Sistem Informasi Pengelolaan Data dan Dukungan Pelayanan Kepegawaian.

Tujuan; Menciptakan data kepegawaian

3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi merupakan penjabaran atas implementasi dirumuskannya misi organisasi yang menunjukkan arah strategis dan memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam kurun waktu 5 tahun yang dilaksanakan setiap tahun.

Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi merupakan penjabaran dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Sasaran yang dikembangkan mencakup konsep, ruang lingkup, arah, kepastian dan tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 4 tahun.

4.3 Aktifitas Objek Penelitian

Adapun tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah berdasarkan Peraturan Kabupaten Kuantan Singingi no 5 tahun 2008, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai tugas melaksanakan kebijakan daerah dalam ruang lingkup kepegawaian daerah. Untuk terlaksanakannya tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai fungsi sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian daerah.
- b. Pemeberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang kepegawaian daerah
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kepegawaian Daerah
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

Untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai wewenang melaksanakan urusan pemerintahan sebagai berikut:

- a. Penyusunan formasi NSD di Kabupaten Kuantan Singingi
- b. Penetapan fomasi PNSD DI Kabupaten setiap tahun anggaran
- c. Usulan formasi PNSD di Kabupaten setiap tahun anggaran
- d. Pelaksanaan pengadaan PNSD Kabupaten
- e. Usulan penetapan NIP
- f. Penetapan kebijakan pengangkatan CPNSD di lingkungan Kabupeten
- g. Pelaksanaan pengangkatan CPNSD dilingkungan Kabupaten
- h. Pelaksanaan orientasi tugas dan pra jabatan sepanjang telah memiliki lembaga diklat yang telah diakreditasi
- i. Penetapan CNSD menjadi CPNSD dilingkungan Kabupaten
- j. Penetapan kebutuhan diklat diklat PNSD Kabupaten
- k. Usulan penetapan sertifikasi lemabaga diklat Kabupaten
- l. Melaksanakan diklat skala Kabupaten

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- m. Penetapan kenaikan pangkat PNSD Kabupaten menjadi golongan ruang Ib s/d III
- n. Usulan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian
- o. Penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS Kabupaten dalam dan dari jabatan struktural eselon II atau jabatan fungsional yang jenjang nya setingkat, kecuali pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekda Kabupaten
- p. Usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Sekda Kabupaten
- q. Usulan konsultasi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian eselon II PNS Kabupaten
- r. Penataan perpindahan PNSD Kabupaten
- s. Penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi semua PNSD di Kabupaten
- t. Pemberhentian sementara PNSD untuk golongan III/d kebawah
- u. Penetapan pemberhentian PNSD kabupaten gol/ruang III/d kebawah dan pemberhentian sebagai CPNS Kabupaten
- v. Pelaksanaan pemuktahiran dan PNSD di Kabupaten/kota
- w. Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Kepegawaian skala kabupaten
- x. Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dilingkungan kabupaten

Berdasarkan penjabaran tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah



Kabupaten Kuantan Singingi diatur dan ditetapkan dengan peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 43 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi sebagai berikut:

Kepala Badan

1. Badan merupakan unsur pendukung tugas Bupati, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
2. Kepala Badan mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan monitoring, mengevaluasi dan pelaporan penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
3. Kepala Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi
 4. Perencanaan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
 5. Pengkoordinasian di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
 6. Pelaksanaan fasilitasi di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
 7. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan
 8. Pelaksanaan kegiatan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
 9. Pembinaan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
 10. Pengawasan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
11. Pengendalian dan monitoring di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
 12. Pengevaluasian dan pelaporan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
 13. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya
 14. Kepala Badan dalam melaksanakan tugas, dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Bidang
 15. Bidang sebagaimana dimaksud terdiri dari:
 16. Bidang administrasi kepegawaian
 17. Bidang Pendidikan dan Pelatihan
 18. Bidang Pembinaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan atas dasar untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

Dari keseluruhan tanggapan responden bahwa disiplin kerja pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi berdasarkan hasil wawancara dengan variabel penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di kategorikan cukup baik, meskipun dari penemuan lapangan masih ada pegawai yang melakukan tindakan kerja indisipliner. Ini dapat dilihat dari responden memberikan jawaban cukup baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi dikategorikan cukup baik, ini dapat dilihat dari responden yang menjawab cukup baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi antara lain adalah kepemimpinan yang belum dapat memotivasi bawahannya agar bawahannya memiliki kesadaran diri untuk disiplin kerja lebih baik, factor pegawai negeri sipil itu sendiri yaitu kesadaran menyelesaikan tugas dengan tupoksi masing-masing pekerjaan yang belum berjalan maksimal dan tujuan dan kemampuan yang belum sesuai dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

target yang telah ditentukan sebelumnya sehingga pekerjaan pegawai sering tidak terselesaikan tepat waktu.

2.2 Saran

Adapun saran penulis mengenai disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

Dilihat dari visi misi kantor tersebut yaitu Terwujudnya Kabupaten Kuantan Singingi yang Unggul, Sejahtera, dan Agamis di Provinsi Riau Tahun 2021, dan mewujudkan tat kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan pelayanan public yang prima. Maka untuk itu disiplin pegawai perlu untuk ditingkatkan demi tercapainya visi misi yang telah ditetapkan

- b. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kuantan Singingi, pimpinan hendaknya memperhatikan disiplin kerja pegawai terutama terhadap kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jam masuk dan jam pulang kerja kerja.

Teladan pimpinan, tujuan dan kemampuan, pegawai negeri sipil dan ketegasan perlu untuk ditingkatkan agar dapat memberikan motivasi bagi bawahannya untuk lebih meningkatkan kedisiplinan.

Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka hal yang terpenting adalah kesadaran dari pegawai itu sendiri karena kesadaran adalah inti dalam melaksanakan aturan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. 2011. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Darsono Dan Siswandoko. 2011. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Nusantara Consulting. Gie, The Liang. 2005. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kitab Bughyatul Mutathawi. 2010. Meneladani Shalat Sunnah Rasulullah. Buletin Darul Qosim.
- Manansal, Romkye., Jantje L Sepang & Deddy N. Baramuli. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSTRAT di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No.1.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1989. Manajemen Kepegawaian. Bandung: Alumni.
- Moleong, Lexy. 2011. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 1980. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sasmito Bross.
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Bandung: Pradnya Paramita.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.
- Shihab, M.Quraish. 2009. Pesan, Kesan dan Keseraian. Bandung: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Stratejik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singomedjo, Markum. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia" dalam Edy Sutrisna.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Soehino, S.H. 2008. Ilmu Negara. Yogyakarta : Liberty.
- Suhartini. 2012. Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja). Makassar: Alauddin University Press
- Sugiyono. 2012. *Memulai Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Wursanto, I.G. 1994. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisiu.

LAMPIRAN



© Hak c

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrasto No. 155 Km. 13 Fatmahanadi Lingsi - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562034
Fax. 0761-362012 Web: www.uin-suska.ac.id, Email: fakom@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/19.00.9/4160/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekabesa, 24 Agustus 2021 M
15 Mulatram 1443 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Direksi Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

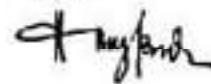
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Hari Suyasa
NIM : 11770513370
Jenjang : Administrasi Negara
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul:
"Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawalan
Daerah Kabupaten Kuantan Singingi" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara
berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Hj. Mahyeni, SE, MSi
NIP. 12706826.199903.2.001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
 DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
 KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
 Telepon : (0765) 2524242 Fax : (0765) 2624242 Kode Pos 29562
 Email : dpmptspk@kuansing.go.id, Website : https://dpmptspk.kuansing.go.id
 TELUK KUANTAN

REKOMENDASI
 Nomor : 305/DPMTSP/PRNY/04.02.02/2021

Tentang
PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat Rekomendasi dari DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI RIAU Nomor 503/DPMTSP/ANON/DM/RI/SET/40002 Tanggal 21 AGUSTUS 2021.

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	:	HARI SUYALSA
NIM	:	11770511379
Jurusan	:	ADMINISTRASI NEGARA FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jenjang Pendidikan	:	SL
Alamat	:	PEKANBARU
Jarak Pendidikan	:	ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
Untuk melakukan Penelitian di :	:	BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Badan Kepegawaian Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi.

Dengan rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset ini, dan terima kasih.

Dikeluarkan di : **Teluk Kuantan**
 Pada Tanggal : **24 September 2021**

Ditandatangani Secara Elektronik oleh :

**PIB. Kepala Dinas Penanaman Modal
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
 Kabupaten Kuantan Singingi,
 MARDANSYAH S.Sos. MM
 Peminda Tk. I, IV/B
 NIP. 19750606 200012 1 001**



Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kepegawaian Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi di Teluk Kuantan;
2. Inspektur Teknis;
3. Arsip.



DOKUMEN ini dibuat dan ditandatangani secara elektronik menggunakan Sistem Elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (e-SIG)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



REKOMENDASI

Nomor: 303/DPMP/PA/ON/DIR/REKOM/2021
TENTANG



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET PRE-RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, melalui media Surat Perintah/Pidat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : 01/041/45/P/02/9/43802821 Tanggal 28 Agustus 2021, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

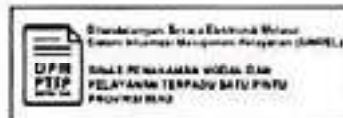
1. Nama	: HARI SUYALSA
2. NIM/ NIP	: 8171051040
3. Program Studi	: ADMINISTRASI GARA
4. Jombang	: SI
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Jenis Penelitian	: ANALISIS KETERANGAN KFRU PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
7. Lokasi Penelitian	: BIDANG KEPEGAWAIAN DAERAH KUANTAN SINGINGI

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipertanggungjawabkan sepenuhnya.

Dibuat di Pekanbaru
Pada Tanggal : 31 Agustus 2021



Tembusan:

Diampikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kuantan Singing
Uj. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Berhubungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. H. Muhammad III No. 17, Pekanbaru, Riau, Pekanbaru 28133, Riau, Indonesia (Phone: +62 81 320291)
Telp: (077) 247171, Web: www.uin-suska-riau.ac.id, Email: suska@uin-suska-riau.ac.id

Nomor: F.01/KEP/VI/17/00/96678/2021 Pekanbaru, 06 Desember 2021 M
Tgl: 11 Jumadil Awal 1443 H

Tempat: Pekanbaru
Perihal: **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. Weni Puji Hastuti, S.Sos, MKP
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamualaikum Wt. Wb
Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa

Nama	Hari Susaba
NIM	11720513370
Jurusan	Administrasi Negara
Semester	IX (Sembilan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi, menyusun skripsi dengan judul "**Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi**". Sehubungan dengan itu kami menaruh Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an Dekan
Wakil Dekan Did. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



NIP. 19590101 200710 1 000

Terbaca
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



© Hak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIODATA PENULIS

Hari suyalsa kelahiran cerenti 16 juni 1997, anak terakhir dari 4 saudara yang lahir dari seorang ibu bernama heryati dan ayah bernama mulyadi. penulis memulai pendidikan di sdn 001 koto perak dan tamat pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan di smpn 1 cerenti dan taman pada tahun 2012 kemudian melanjutkan pendidikan di sman 1 cerenti dan taman pada tahun 2015. kemudian di tahun 2017 penulis diterima sebagai mahasiswa di program studi administrasi negara fakultas ekonomi dan ilmu sosial di universitas islam negeri sultan suarif kasyim riau. Pada february-maret penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (pkl) di dinas badan kepegawaian daerah kabupaten kuantan singingi. kemudian pada juli-agustus 2020 penulis melakukan kuliah kerja nyata di desa kampung baru kecamatan cerenti kabupaten kuantan singingi. Pada maret 2021 penulis melaksanakan seminar prosal kemudian pada tanggal 10 januari 2024 penulis melaksanakan ujian comprehensif dan pada tanggal 11 januari 2024 penulis melaksanakan ujian munaqasan dengan judul Analisis kedisiplinan kerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah kabupaten kuantan singingi dan dinyatakan lulus serta berhak menyanggah gelar sarjana (S.Sos)

UIN SUSKA RIAU