

DISIPIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BUKITTINGGI SUMATERA BARAT

Yelpa Safitri¹, Sarwan², Arina Fransiska^{3*}

¹Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

²Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email : sarwanma@uinib.ac.id

³Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email : arinafransiska@uinib.ac.id

* *author corresponden*

ABSTRACT

The background of the research on the occurrence of undisciplined Civil Servants (PNS) at the Office of the Ministry of Religion in Bukittinggi. The purpose of the study was to determine: the size of the compensation, exemplary office leadership, definite rules and leadership courage in taking action, supervision and attention of the leadership to employees and to find out the habits that support the establishment of discipline. This type of research is a descriptive qualitative research with data sources of 28 State Civil Apparatus (ASN) Office of the Ministry of Religion of Bukittinggi City. Data collection techniques through observation, interviews and documentation studies. The results of the study obtained that the first is the provision of compensation, the compensation given, namely financial compensation and non-financial compensation. Second, there is exemplary office leadership such as time discipline. Third, there are definite rules regarding discipline at the Office of the Ministry of Religion of the City of Bukittinggi and the courage of the leadership to give punishment to employees who violate discipline. Fourth, there is leadership supervision and leadership attention to employees. Fifth, there are habits at the Office of the Ministry of Religion of Bukittinggi, such as mutual respect and greetings between leaders and subordinates and subordinates and subordinates.

Keywords: Discipline, Compensation, Exemplary, Supervision

ABSTRAK

Latar belakang penelitian terjadinya ketidak disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. Tujuan penelitian untuk mengetahui : besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan Kantor, aturan pasti dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan dan perhatian pimpinan kepada para pegawai dan untuk mengetahui kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan. Jenis penelitian ini penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan sumber data 28 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian diperoleh *pertama* adanya pemberian kompensasi, kompensasi yang diberikan, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. *Kedua* adanya keteladanan pimpinan kantor seperti disiplin waktu. *Ketiga* adanya aturan pasti tentang kedisiplinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dan adanya keberanian pimpinan memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan. *Keempat* adanya pengawasan pimpinan dan perhatian pimpinan kepada para pegawai. *Kelima* adanya kebiasaan-kebiasaan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi seperti adanya saling menghormati dan tegur sapa antara pimpinan dan bawahan serta bawahan dengan bawahan.

Kata Kunci : Disiplin, Kompensasi, Keteladanan, Pengawasan

PENDAHULUAN

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan lembaga karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (Sutrisno, 2009), yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya aturan pasti dan pengawasan pimpinan dan ada tidaknya perhatian pimpinan kepada karyawan dan ada tidaknya kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Menurut Edy Sutrisno (Sutrisno, 2009) besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin dalam suatu lembaga. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan kepada lembaga. Bila pegawai mendapatkan kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai mendapat kompensasi yang jauh dari memadai, maka pegawai akan berfikir mendua dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan pegawai sering mungkir, sering meminta izin keluar.

Berdasarkan sumber data yang peneliti peroleh rata-rata gaji pegawai Kementerian Agama Kota Bukittinggi mencapai lima juta perbulan hal ini bisa dikategorikan kompensasi pegawai sudah cukup memadai. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) pegawai juga mendapatkan Tunjangan Kinerja (TUKIN) pertahunnya, ini tertuang dalam UUD No. 5 Tahun 2014.

Peneliti juga telah melakukan observasi (Observasi, 2019) di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi berdasarkan fenomena yang peneliti lihat masih dijumpai pegawai yang belum menerapkan sistem kedisiplinan sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi merujuk Peraturan Pemerintah. (Peraturan Pemerintah RI No. 53, 2010) Penerapan aturan masuk kerja yang telah ditetapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yaitu pukul 07:30 WIB tetapi masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor, bahkan masih dijumpai pegawai yang hanya mengisi absensi saja ke Kantor. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1

Absensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi Tahun 2019

NO	Bidang Kerja	Hari Kerja	Jumlah Hadir	Keterlambatan (Menit)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Subbagian Tata Usaha	3,386	2,928	3,957
2	Seksi Penmad	1,434	1,259	3,279

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Seksi PD. Pontren	1,412	1,208	7,993
4	Seksi PAIS	1,195	1,053	4,486
5	Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah	1,176	1,104	2,586
6	Seksi Bimas	2,132	1,696	6,097
7	Penyelenggara Syariah	654	563	2,436
8	Pengawas	717	674	2,737

Sumber (Dokumentasi, 2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat penulis jelaskan bahwa banyaknya jumlah keterlambatan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan rincian bagian Tata Usaha jumlah keterlambatan 3,977 menit, seksi pendidikan Madrasah jumlah keterlambatan 3,279 menit, seksi PD Pontren jumlah keterlambatan 7,993 menit, seksi Pais jumlah keterlambatan 4,486 menit, seksi penyelenggara Haji dan Umrah jumlah keterlambatan 2,586 menit, seksi Bimas jumlah keterlambatan 6,097 menit, seksi penyelenggara Syariah jumlah keterlambatan 2,436 menit dan jumlah

keterlambatan bagian pegawai yaitu 2,737 menit.

Dapat disimpulkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi kenyataan di lapangan tidak sesuai dengan seharusnya. Satu sisi kompensasi yang diterima pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi sudah cukup memadai, (Wawancara, 2019m) pada sisi lain pegawai kurang memiliki disiplin kerja. Sedangkan teori mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah kompensasi, apa bila kompensasi yang diberikan memadai maka pegawai akan bekerja dengan tekun dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lembaga. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak memadai maka akan sulit bagi pegawai untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam suatu lembaga.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis, merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diperoleh dari lapangan (Maleong, 2009), kemudian dianalisa lebih lanjut untuk dihubungkan dengan teori kemudian diambil kesimpulan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) dapat dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Ide pentingnya adalah bahwa peneliti berangkat ke 'lapangan' untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. (Maleong, 2009) Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif yakni menuturkan dan menafsirkan yang berkenaan dengan keadaan, yang terjadi disaat penelitian berlangsung serta menyajikan apa adanya.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis melakukan penelitian di Kantor Kenterian Agama Kota Bukittinggi yang berlokasi di Jl. Bt. Ombilin II, Aur Birugo

Tigo Baleh, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26136.

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara. Adapun data primer tersebut adalah wawancara dengan 29 orang Pegawai Negeri sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh dari arsip-arsip dan laporan tahunan bentuk file yang mendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah wawancara yang bersifat terbuka. Wawancara terbuka adalah wawancara yang dilakukan dengan subjek menyadari dan tahu tujuan dari wawancara. Jenis wawancara yang penulis pakai adalah wawancara terstruktur, wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menerapkan sendiri masalah dan pertanyaan yang akan diajukan.

2. Observasi

Observasi inilah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. peneliti melakukan observasi terhadap objek penelitian, yaitu dengan cara terjun kelapangan untuk melakukan pengamatan ketempat penelitian. Selain itu peneliti juga mencatat hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan objek yang diteliti, yang penulis lihat saat observasi adalah bagaimana kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, bagaimana respon dari

masyarakat saat menyunjungi Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen itu berupa teks tertulis, artefacts, gambar maupun foto. Dalam hal ini penulis akan mendapatkan informasi baik itu dalam bentuk dokumen tertulis, file maupun foto yang dapat memperkuat penelitian penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Mengumpulkan Data

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah hasil dari wawancara dari 28 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dan pegawai lainnya yang bisa memberikan jawaban mengenai topik penelitian penulis.

2. Pemeriksaan Data

Memeriksa data kembali dengan cermat data yang telah dikumpulkan yaitu data yang telah didapatkan di lapangan melalui wawancara, sebelum data tersebut diolah maka data tersebut harus diperiksa terlebih dahulu kelayakannya.

3. Menyeleksi Data

Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini diseleksi, apakah telah cukup untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam penelitian yang diadakan. Kalau belum cukup maka terlebih dahulu disempurnakan. Maksud dari penyeleksian data ini adalah mengambil data-data yang sangat penting dan memisahkannya dari data-data yang lain.

4. Penyajian Data

Penyajian data ini merupakan sekumpulan informasi yang tersusun dan didapat Dari Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, dan memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan dari informasi tersebut.

5. Analisis Data

Data-data yang sudah terkumpul dan selanjutnya dianalisis kembali.

6. Menarik Kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi

Berdasarkan hasil wawancara (Wawancara, 2019f) (Wawancara, 2019c) dapat penulis ketahui bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi mendapatkan kompensasi dari pekerjaan yang mereka lakukan baik dalam bentuk uang maupun non-uang, namun kompensasi yang diterima oleh pegawai belum sesuai dengan kinerjanya. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tidak mendapatkan insentif terhadap prestasi kerjanya. (Wawancara, 2019g) Kompensasi yang diterima pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi hanya berdasarkan golongan dan jabatannya (Wawancara, 2019j) tidak berdasarkan kepada kinerjanya. Teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (Sutrisno, 2009) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya maka mereka akan bekerja dengan sebaik-baiknya, akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga menyebabkan ia sering

mangkir sering minta izin keluar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (Malayu Hasibuan, 2002) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau lembaga. Berdasarkan paparan di atas dapat penulis simpulkan bahwa salah satu faktor terjadinya ketidakdisiplinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi karena kompensasi yang diterima Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi belum sesuai dengan kinerjanya.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Menurut Edy Sutrisno (Sutrisno, 2009) peranan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam suatu lembaga, pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh sifat dan sikap pimpinan karena untuk mendapatkan disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Oleh sebab itu bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya kedisiplinan dalam suatu lembaga, maka ia harus lebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para pegawainya.

Malayu Hasibuan (Malayu Hasibuan, 2002) juga menjelaskan bahwa keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan penutan oleh para pegawainya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin yang baik, jujur, adil sesuai kata dengan perbuatan dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan pegawai akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para pegawainya akan kurang disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara (Wawancara, 2019d) (Wawancara, 2019e) (Wawancara, 2019m) (Wawancara, 2019n) (Wawancara, 2019j) dapat penulis jelaskan bahwa adanya keteladanan pimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi seperti pimpinan disiplin dalam segi waktu, pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada semua pegawai, pimpinan sangat ramah dan sopan dan pimpinan tidak pernah datang terlambat dalam pelaksanaan rapat. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi mempunyai keteladanan yang baik di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dan teori yang telah dikemukakan di atas, dapat penulis jelaskan bahwa terjadi kesenjangan antara teori dan fakta di lapangan di mana teori mengatakan bahwa apabila pemimpin memiliki disiplin yang baik maka kedisiplinan pegawai juga akan baik. Namun realita di lapangan masih banyak pegawai tidak disiplin waktu.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti dan Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu lembaga jika adanya aturan pasti kedisiplinan dalam suatu lembaga dan adanya keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh Edy Sutrisno (Sutrisno, 2009), bahwa disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam suatu lembaga bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu lembaga jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. dalam hal ini, bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat

pelanggaran yang dibuatnya. (Wawancara, 2019a) Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, (Wawancara, 2019b) maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan akan disiplin dalam bekerja.

Dalam hal ini, penulis temukan bahwa terjadinya kesenjangan antara teori dengan lokasi di lapangan di mana pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi telah memiliki aturan tentang kedisiplinan (Wawancara, 2019i) berdasarkan aturan pemerintah dalam PP No. 53 Tahun 2010 namun masih dijumpai pegawai yang masih kurang memiliki kedisiplinan kerja.

4. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan dan Ada Tidaknya Perhatian Pimpinan Kepada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang efektif dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, sehingga pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk pengarahan dari atasannya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara (Wawancara, 2019d) (Wawancara, 2019a) (Wawancara, 2019l) (Wawancara, 2019f) yang penulis lakukan dapat dijelaskan bahwa kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi melakukan pengawasan dengan meminta laporan hasil kerja pegawai baik hasil kerja perhari sampai pertahunnya tujuannya untuk melihat seberapa jauh hasil kerja pegawai dan seberapa besar

peningkatan hasil kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. Di samping hal ini pemimpin juga memberikan perhatian kepada para pegawai perhatian yang diberikan pimpinan yaitu dengan memberikan dorongan dan semangat kerja dan mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi oleh pegawai. (Wawancara, 2019k) (Wawancara, 2019f)

Berdasarkan teori yang menjelaskan, bahwa dengan adanya pengawasan yang efektif dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, sehingga pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk pengarahan dari atasannya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. (Sutrisno, 2009) Berdasarkan paparan di atas dapat penulis jelaskan bahwa terjadi kesenjangan antara teori dengan lokasi di lapangan yang mana teori mengatakan bahwa pimpinan yang berhasil memberikan pengawasan dan perhatian kepada pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, namun realita di lapangan yang penulis temui masih terjadinya ketidak disiplin di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

5. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Kedisiplinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan, antara lain saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, (Wawancara, 2019h) tidak sewenang-wenang terhadap pegawai dalam memerintahkan suatu pekerjaan, sehingga pegawai merasa dihormati.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara pimpinan dan semua pegawai berjalan sangat baik bahkan sebaliknya hubungan antara sesama pegawai juga berjalan sangat baik. Apabila pemimpin ingin meninggalkan ruangan pekerjaan maka pemimpin akan memberitahukan kepada Kasubag TU atau kepada sekretaris pimpinan dan apabila ada pegawai yang ingin meninggalkan ruangan pekerjaan maka pegawai akan memberitahukan kepada pegawai lainnya.

Dari paparan di atas, dapat penulis jelaskan bahwa terjadi kesamaan antara teori dengan lokasi di lapangan yang mana teori mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kebiasaan-kebiasaan yang diciptakan di lingkungan kerja itu sendiri. Lokasi di lapangan ditemukan (Observasi, 2019) bahwa adanya kebiasaan-kebiasaan yang diciptakan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi tersebut yaitu adanya saling menghormati antara pegawai dan pimpinan serta adanya saling menghormati antara pegawai dengan sesama pegawai apabila pegawai ingin meninggalkan ruangan pekerjaan pegawai akan memberitahukan kepada pegawai lainnya. (Wawancara, 2019d)

KESIMPULAN

1. Kompensasi yang diterima pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi Sumatera Barat berupa kompensasi keuangan dan non keuangan. Kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja, golongan dan jabatan yang dimiliki pegawai
2. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi sangat disiplin dari segi waktu. Dilihat dari data finger print dalam satu tahun pemimpin hanya satu kali terlambat datang ke Kantor.
3. Adanya aturan pasti dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, yaitu aturan yang ada di kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi sudah sesuai dalam PP No. 53 Tahun 2010.
4. Adanya pengawasan dan perhatian yang dilakukan pimpinan kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yaitu dengan meminta laporan hasil kerja pegawai baik hasil kerja perhari sampai pertahunnya. Pemimpin juga memberikan perhatian kepada para pegawai berupa dorongan dan semangat dalam bekerja dan mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi oleh pegawai.
5. Kebiasaan-kebiasaan kedisiplinan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yaitu dalam lingkungan pekerjaan apabila ada pegawai yang ingin meninggalkan ruangan maka pegawai akan memberitahukan terlebih dahulu kepada pegawai lainnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Dokumentasi. (2019). *Dokumentasi Kementerian Agama Tahun 2019*. Maleong, L. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Melayu Hasibuan, S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Observasi. (2019). *Observasi*.
- Peraturan Pemerintah RI No. 53. (2010). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wawancara. (2019a). *Aldy Eko Putra, Pegawai bagian penyusun standar dan sistem prosedur kerja Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi*.
- Wawancara. (2019b). *Ansar Idris, Pegawai bagian pengelola data Penmad Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi*.
- Wawancara. (2019c). *Erik Krisnawati, Pegawai Bidang Penyusun Bahan Kerumah Tanggaan Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi*.
- Wawancara. (2019d). *Fitriani Atika,*

- Pegawai Bagian Analisis Jabatan Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019e). *Hilalludin, Kasi Penmad Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019f). *Imer Zoni, Pegawai Bidang Bendahara Penerima dan Pengeluaran Keuangan Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019g). *Mariani, Pegawai bagian bendahara pengeluaran pembantu PHU Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019h). *Mira Indra Novita, Pegawai Bagian analisis laporan keuangan pada Pendis kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019i). *Nofrianti, Sekretaris Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019j). *Rohis Qaulis, Pegawai Bidang Penyusun Laporan Hasil Audit Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019k). *Sri Dali Yanti, Pegawai dibagian seksi Penmad di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019l). *Syafrial, Pegawai Bidang Pengelola Situs Web Pada Subbag TU Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019m). *Yuni Yelfia, , Pegawai Bidang Penyusun Dokumen Haji Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.*
- Wawancara. (2019n). *Zulfikar, Kasubbbag Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Buikttinggi.*