

DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN

Petunjuk:

1. Peneliti mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberi jawaban yang tepat dan relevan atas daftar pertanyaan penelitian yang telah tersedia.
2. Berikanlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah bersifat rahasia, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang sesungguhnya.
4. Data yang telah diperoleh dari Bapak/Ibu semata-mata hanya sebagai salah satu kelengkapan dalam menyusun Skripsi untuk menyelesaikan studi pada program strata satu.
5. Sebelum dan sesudah, peneliti mengucapkan terimakasih atas partisipasi dari Bapak/Ibu.

Pertanyaan:

A. Pertanyaan khusus Informan Kunci dan Utama

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah ada kebiasaan tertentu di kantor ini yang sulit diubah atau ditinggalkan oleh para pegawai?
2. Bagaimana biasanya pegawai merespons jika ada perubahan yang memerlukan penyesuaian dari kebiasaan yang sudah ada?
3. Apa yang Bapak/Ibu lihat sebagai kebutuhan utama pegawai untuk merasa nyaman saat bekerja di kantor ini?
4. Jika ada perubahan, apakah pegawai pernah menyampaikan kekhawatiran tentang kenyamanan atau rasa aman mereka?
5. Apakah Bapak/Ibu melihat adanya hubungan antara perubahan di kantor ini dan kekhawatiran pegawai tentang kondisi ekonomi mereka?
6. Bagaimana kebijakan di kantor ini mendukung pegawai dalam menghadapi perubahan yang mungkin berdampak pada kondisi ekonomi mereka?

7. Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang cukup tentang perubahan yang terjadi di kantor ini?
8. Apakah pernah ada situasi di mana pegawai menunjukkan kekhawatiran karena mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka?

B. Pertanyaan Khusus kepada pegawai

1. Apakah ada kebiasaan kerja di kantor ini yang menurut Anda sulit diubah? Jika ya, mengapa?
2. Bagaimana perasaan bapak/ibu ketika diminta untuk menyesuaikan diri dengan cara kerja yang baru?
3. Apa yang biasanya membuat Anda merasa nyaman dan tenang saat bekerja di kantor ini?
4. Ketika ada perubahan, apakah bapak/ibu pernah merasa khawatir tentang kenyamanan kerja?
5. Menurut bapak/ibu, apakah perubahan di kantor ini bisa memengaruhi situasi keuangan Anda atau rekan kerja?
6. Apakah ada dukungan dari kantor untuk membantu pegawai yang mungkin merasa khawatir tentang kondisi ekonomi mereka?
7. Pernahkah bapak/ibu merasa bingung atau tidak tahu harus melakukan apa ketika ada perubahan di kantor?
8. Apa yang menurut bapak/ibu bisa membantu agar semua pegawai lebih paham tentang perubahan yang terjadi?

C. Pertanyaan Khusus kepada Masyarakat

1. Menurut Bapak, bagaimana tingkat disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo?
2. Apakah bapak pernah mengalami atau mengetahui adanya pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya? Jika ya, dalam hal apa?
3. Menurut bapak, apa faktor utama yang menyebabkan pegawai tidak disiplin dalam bekerja?

4. Bagaimana dampak dari kurangnya disiplin pegawai terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat?
5. Apakah bapak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Camat Mazo? Mengapa?
6. Menurut bapak, apakah aturan disiplin yang diterapkan sudah cukup jelas dan ditegakkan dengan baik oleh pihak kantor?
7. Apa harapan bapak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di Kantor Camat Mazo?
8. Menurut bapak, langkah apa yang sebaiknya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo?

TRANSKIP HASIL WAWANCARA**Wawancara I**

Hari/Tgl : Jumat, 21 Maret 2025

Waktu : Pukul 10.00 WIB

Tempat : Kantor Kecamatan Mazo

Informan : Bapak Herius Iase, S.Pd (Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Menurut Bapak/Ibu, apakah ada kebiasaan tertentu di kantor ini yang sulit diubah atau ditinggalkan oleh para pegawai?	“Menurut saya, memang ada beberapa kebiasaan lama yang cukup sulit diubah, seperti datang terlambat atau terlalu santai dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun saya melihat hal ini mulai berubah sejak kita mulai menerapkan aturan kedisiplinan yang lebih tegas. Banyak pegawai sekarang sudah mulai sadar akan pentingnya waktu dan tanggung jawab. Saya percaya kalau perubahan itu memang butuh waktu, tapi kalau kita konsisten memberi arahan dan contoh yang baik, perlahan kebiasaan lama itu akan hilang juga”
2	Bagaimana Bapak melihat budaya kerja di kantor ini? Apakah pegawai di sini terbuka terhadap perubahan dan inovasi?	“Menurut saya, secara umum pegawai di Kantor Camat Mazo cukup terbuka terhadap perubahan, apalagi kalau tujuannya jelas dan membawa kebaikan bagi pelayanan publik. Memang awalnya ada yang merasa kaget atau belum terbiasa, tapi setelah diberikan penjelasan dan dilibatkan dalam prosesnya, mereka bisa beradaptasi dengan baik. Kita selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang terbuka, jadi kalau ada perubahan, kita komunikasikan secara langsung supaya tidak menimbulkan salah paham. Yang penting adalah pendekatannya, kalau pendekatannya baik, pegawai kita siap menyesuaikan diri”
3	Apa yang Bapak/Ibu lihat sebagai kebutuhan utama pegawai untuk merasa nyaman saat bekerja di kantor ini?	“Menurut saya, kebutuhan utama pegawai agar merasa nyaman bekerja di kantor ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan disiplin. Ketika aturan dijalankan dengan konsisten, suasana kerja menjadi lebih profesional dan saling menghargai. Saya juga melihat bahwa kenyamanan akan tumbuh bila semua pegawai memahami tanggung jawabnya dan bekerja sesuai tugas masing-masing. Selain itu, dukungan fasilitas yang memadai seperti

		ruangan yang bersih, jaringan internet lancar, dan komunikasi antarpegawai yang terbuka juga sangat penting. Saya yakin, dengan kedisiplinan dan keterbukaan, pegawai akan merasa lebih nyaman dan betah dalam menjalankan pekerjaannya”
4	Jika ada perubahan, apakah pegawai pernah menyampaikan kekhawatiran tentang kenyamanan atau rasa aman mereka?	“Kalau ada perubahan, sejauh ini saya melihat pegawai memang cenderung terbuka dan mau berdiskusi. Beberapa memang pernah menyampaikan kekhawatiran, misalnya soal jam kerja yang lebih ketat atau aturan absen yang baru, tapi itu wajar. Bagi saya, hal itu menunjukkan mereka peduli dan ingin terlibat dalam proses perubahan. Justru dari komunikasi itu, kita jadi tahu mana yang perlu disesuaikan agar semua tetap merasa nyaman tapi tetap disiplin. Yang penting, kita selalu membuka ruang dialog supaya perubahan bisa berjalan lancar dan diterima bersama”.
5	Apakah Bapak/Ibu melihat adanya hubungan antara perubahan di kantor ini dan kekhawatiran pegawai tentang kondisi ekonomi mereka?	“memang ada hubungan antara perubahan yang kami lakukan di kantor ini dengan kekhawatiran pegawai terhadap kondisi ekonomi mereka. Misalnya, saat kami mulai menerapkan aturan kedisiplinan yang lebih ketat, seperti absensi tepat waktu dan evaluasi kinerja, beberapa pegawai mulai merasa khawatir jika keterlambatan atau ketidakhadiran akan memengaruhi tunjangan mereka. Saya memahami hal itu, namun kami mencoba menekankan bahwa perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik, bukan untuk membebani. Justru dengan kinerja yang baik, peluang untuk peningkatan insentif bisa lebih terbuka”.
6	Bagaimana kebijakan di kantor ini mendukung pegawai dalam menghadapi perubahan yang mungkin berdampak pada kondisi ekonomi mereka?	Di kantor ini, kami menyadari bahwa perubahan, terutama yang berdampak pada kondisi ekonomi pegawai, bisa menimbulkan kekhawatiran. Karena itu, kami selalu berupaya agar setiap kebijakan yang kami terapkan mempertimbangkan kesejahteraan pegawai. Misalnya, kami mendukung pelatihan peningkatan kompetensi agar mereka bisa lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang berubah. Selain itu, kami juga terbuka terhadap usulan pegawai jika ada kebutuhan khusus atau kendala yang mereka alami. Tujuan kami adalah menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung, terutama di masa-masa yang penuh tantangan seperti saat ini”.
7	Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang cukup tentang perubahan yang terjadi di kantor ini?	“saya selalu memastikan bahwa setiap perubahan yang terjadi di kantor ini disosialisasikan dengan baik. Kami sering mengadakan pertemuan rutin dengan seluruh pegawai untuk menjelaskan perubahan yang akan diterapkan dan alasan di balik perubahan tersebut. Selain itu, saya juga mendorong pegawai untuk bertanya jika ada yang kurang dipahami. Hal ini penting agar tidak ada kesalahpahaman yang dapat menghambat implementasi perubahan. Kami juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan masukan terkait perubahan yang ada, agar mereka merasa terlibat dan lebih mudah menerima perubahan tersebut”

8	Apakah pernah ada situasi di mana pegawai menunjukkan kekhawatiran karena mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka?	“memang pernah terjadi situasi seperti itu. Beberapa pegawai merasa bingung dengan tugas atau tanggung jawab yang harus mereka lakukan, terutama ketika ada aturan baru atau saat pergantian pimpinan. Namun, kami di pihak pimpinan selalu berusaha memberikan arahan yang jelas melalui rapat mingguan dan sosialisasi rutin. Kami juga membuka ruang diskusi agar pegawai bisa bertanya langsung jika ada yang belum dipahami. Menurut saya, komunikasi yang terbuka sangat penting untuk mengurangi rasa khawatir tersebut dan memastikan semua berjalan sesuai harapan”
---	--	--

Wawancara II

Hari/Tgl : Jumat, 21 Maret 2025

Waktu : Pukul 13.00 WIB

Tempat : Kantor Kecamatan Mazo

Informan : Bapak Aroziduhu Laia, S.Pd, (Sekretaris Camat Mazo Kabupaten Nias selatan)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Menurut Bapak/Ibu, apakah ada kebiasaan tertentu di kantor ini yang sulit diubah atau ditinggalkan oleh para pegawai?	“Kalau menurut saya, kebiasaan yang dianggap sulit diubah sebenarnya bukan karena pegawainya tidak mau berubah, tapi lebih karena sudah terbiasa begitu sejak dulu. Misalnya, kebiasaan saling menunggu perintah atau kurang inisiatif dalam pekerjaan. Bukan berarti mereka tidak bisa berubah, hanya saja mungkin butuh pendekatan yang berbeda atau waktu yang lebih panjang. Jadi saya rasa bukan sepenuhnya sulit, hanya perlu disesuaikan dengan cara pendekatan yang lebih manusiawi”
2	Bagaimana Bapak melihat budaya kerja di kantor ini? Apakah pegawai di sini terbuka terhadap perubahan dan inovasi?	“Saya pribadi tidak masalah dengan perubahan, apalagi kalau tujuannya untuk kebaikan bersama. Tapi memang ada juga teman-teman yang merasa kesulitan, karena mereka sudah terbiasa dengan cara kerja yang lama. Perubahan itu butuh waktu, dan kadang bikin bingung juga, apalagi kalau tidak dijelaskan secara rinci. Tapi kalau ada arahan yang jelas dan kami merasa dilibatkan, biasanya kami bisa menerima dan menyesuaikan diri. Yang penting jangan terlalu mendadak saja”
3	Apa yang Bapak/Ibu lihat sebagai kebutuhan utama pegawai untuk merasa nyaman saat bekerja di kantor ini?	“Kalau saya melihatnya, kenyamanan kerja pegawai itu tidak hanya soal disiplin dan aturan, tapi juga tentang hubungan sosial dan suasana kekeluargaan di kantor. Kadang-kadang terlalu menekankan pada aturan bisa membuat suasana jadi kaku. Pegawai perlu ruang untuk merasa dihargai, bisa mengemukakan pendapat, dan ada kebebasan yang sehat dalam bekerja. Saya tidak menolak pentingnya kedisiplinan, tapi menurut saya, pendekatan

		yang 48 terlalu kaku justru bisa membuat pegawai tertekan. Jadi, kenyamanan itu juga harus dibangun lewat komunikasi yang humanis dan fleksibilitas tertentu dalam pelaksanaan aturan”
4	Jika ada perubahan, apakah pegawai pernah menyampaikan kekhawatiran tentang kenyamanan atau rasa aman mereka?	“perubahan itu penting supaya kantor bisa lebih baik. Tapi jujur saja, kadang kami merasa cemas juga, terutama kalau perubahan itu langsung berdampak pada kebiasaan kerja kami. Misalnya soal absensi digital atau aturan disiplin yang lebih ketat, ada rasa takut kalau nanti malah dianggap tidak patuh padahal belum sepenuhnya paham aturan barunya. Tapi kalau dijelaskan dengan baik, kami bisa menyesuaikan kok. Intinya, kami butuh waktu dan arahan yang jelas agar tetap nyaman meski ada perubahan”
5	Apakah Bapak/Ibu melihat adanya hubungan antara perubahan di kantor ini dan kekhawatiran pegawai tentang kondisi ekonomi mereka?	“Perubahan yang terjadi di kantor sebenarnya lebih ke arah peningkatan profesionalisme, bukan hal yang berdampak langsung pada kondisi ekonomi pegawai. Memang ada beberapa kekhawatiran, terutama dari segi beban kerja, tapi tidak semua pegawai mengaitkannya langsung dengan masalah ekonomi. Saya pikir kekhawatiran itu lebih karena belum terbiasa dengan sistem baru. Jadi perlu waktu dan pendekatan yang lebih manusiawi agar semua bisa menyesuaikan diri”.
6	Bagaimana kebijakan di kantor ini mendukung pegawai dalam menghadapi perubahan yang mungkin berdampak pada kondisi ekonomi mereka?	“Kalau soal kebijakan yang mendukung pegawai menghadapi perubahan ekonomi, sebenarnya belum terlalu kelihatan dampaknya secara langsung. Memang ada beberapa upaya seperti pelatihan atau sosialisasi kebijakan baru, tapi menurut saya itu masih bersifat umum. Belum ada kebijakan khusus yang secara nyata menyentuh masalah ekonomi pegawai, seperti tunjangan tambahan atau bantuan finansial saat terjadi perubahan besar. Namun begitu, saya percaya pihak pimpinan punya niat baik dan tinggal perlu ditingkatkan realisasinya supaya lebih terasa bagi semua pegawai”
7	Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang cukup tentang perubahan yang terjadi di kantor ini?	“saya memahami bahwa terkadang proses sosialisasi perubahan di kantor ini bisa lebih optimal. Meski camat sudah melakukan sosialisasi, beberapa pegawai mungkin merasa masih ada kekurangan dalam penyampaian informasi. Beberapa pegawai merasa ada perubahan yang diterapkan tanpa cukup penjelasan atau waktu untuk memahami sepenuhnya. Terkadang, meskipun sudah ada rapat atau diskusi, komunikasi masih terkesan sepihak dan kurang mendalam, sehingga beberapa pegawai tidak merasa benar-benar mengerti tujuan perubahan itu”
8	Apakah pernah ada situasi di mana pegawai menunjukkan kekhawatiran karena mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka?	“sebenarnya arahan dan tugas itu sudah cukup jelas disampaikan melalui surat tugas atau instruksi langsung. Namun mungkin saja ada pegawai yang merasa belum sepenuhnya memahami karena kurang inisiatif untuk bertanya atau membaca. Jadi, bukan semata-mata karena tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, tapi lebih kepada kurangnya keaktifan sebagian pegawai untuk mencari tahu lebih lanjut. Tapi tentu hal ini menjadi evaluasi kita bersama agar ke depan komunikasi bisa lebih efektif lagi”

Wawancara III

Hari/Tgl : Senin, 24 Maret 2025

Waktu : Pukul 11.00 WIB

Tempat : Kantor Kecamatan Mazo

Informan : Sukarman Laia, S.Pd (Kepala Seksi Kesos Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah ada kebiasaan kerja di kantor ini yang menurut Anda sulit diubah? Jika ya, mengapa?	“Menurut saya, sejauh ini tidak ada kebiasaan kerja yang benar-benar sulit diubah di kantor ini, asalkan ada niat dan komitmen dari semua pihak. Kalau ada aturan baru atau kebijakan dari pimpinan, saya pribadi berusaha menyesuaikan diri karena saya yakin itu demi kebaikan bersama. Misalnya dalam hal kedisiplinan waktu atau penggunaan teknologi dalam pelaporan, memang awalnya agak canggung, tapi lama-lama terbiasa juga. Yang penting ada penjelasan yang jelas dari atasan dan kita diajak untuk sama-sama memahami tujuannya”
2	Bagaimana perasaan bapak/ibu ketika diminta untuk menyesuaikan diri dengan cara kerja yang baru?	“Saya pribadi merasa senang dan terbuka saja waktu diminta menyesuaikan diri dengan cara kerja yang baru. Menurut saya, perubahan itu penting supaya kita bisa lebih baik lagi, apalagi kalau tujuannya untuk meningkatkan kedisiplinan dan pelayanan. Memang awalnya butuh penyesuaian, tapi lama lama jadi terbiasa juga. Saya melihat perubahan ini justru membuat pekerjaan jadi lebih tertata dan jelas arahnya. Jadi, saya tidak merasa keberatan, malah mendukung”.
3	Apa yang biasanya membuat Anda merasa nyaman dan tenang saat bekerja di kantor ini?	“Saya merasa nyaman dan tenang kerja di kantor ini karena suasananya cukup bersahabat. Teman-teman kerja juga saling bantu dan tidak saling menjatuhkan. Pimpinan juga cukup terbuka kalau kita ada saran atau butuh arahan. Ruang kerja juga bersih dan tidak terlalu bising, jadi enak kalau mau fokus kerja. Jam kerja juga teratur, dan saya merasa dihargai di sini.”
4	Ketika ada perubahan, apakah bapak/ibu pernah merasa khawatir tentang kenyamanan kerja?	“Ketika ada perubahan di kantor, saya pribadi tidak merasa terlalu khawatir dengan kenyamanan kerja. Justru saya melihat perubahan itu sebagai hal yang positif, apalagi kalau tujuannya untuk memperbaiki kinerja dan pelayanan. Memang awalnya butuh penyesuaian, tapi saya yakin kalau semua pihak mendukung, maka suasana kerja juga akan menjadi lebih baik. Selama perubahan itu dijelaskan dengan jelas dan tidak merugikan, saya siap untuk mengikuti aturan baru yang diterapkan”.
5	Menurut bapak/ibu, apakah perubahan di kantor ini bisa memengaruhi situasi keuangan Anda atau rekan kerja?	“perubahan di kantor ini justru membawa dampak positif, termasuk terhadap situasi keuangan saya dan rekan-rekan kerja. Misalnya, dengan penerapan disiplin kerja yang lebih baik, kinerja kita juga ikut meningkat, dan hal itu bisa menjadi pertimbangan dalam pemberian tunjangan atau insentif. Selain itu, suasana kerja yang lebih teratur membuat pekerjaan menjadi lebih fokus, sehingga kita bisa mencapai target dengan lebih efisien. Jadi, menurut saya perubahan ini bisa memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kondisi keuangan kami”.
6	Pernahkah bapak/ibu merasa bingung atau tidak tahu harus melakukan apa ketika ada perubahan di kantor?	“Pernah sih ada perubahan-perubahan di kantor, tapi saya pribadi nggak merasa bingung. Biasanya, sebelum ada perubahan, kami dikasih arahan dulu sama atasan, jadi sudah tahu harus ngapain. Misalnya, waktu ada aturan baru

		soal kehadiran atau penggunaan absen digital, saya langsung pelajari dan tanya kalau ada yang kurang jelas. Menurut saya, kalau kita terbuka dan mau belajar, perubahan itu malah jadi kesempatan untuk kerja lebih baik”.
7	Apa yang menurut bapak/ibu bisa membantu agar semua pegawai lebih paham tentang perubahan yang terjadi?	“salah satu cara yang bisa membantu agar semua pegawai lebih paham tentang perubahan yang terjadi adalah dengan melakukan sosialisasi yang lebih intensif. Setiap perubahan yang ada sebaiknya disampaikan dengan jelas melalui rapat atau pertemuan rutin, agar semua pegawai bisa memahami tujuan dan dampak dari 65 perubahan tersebut. Selain itu, pelatihan dan workshop juga penting untuk memberikan pemahaman lebih mendalam. Dengan adanya pembekalan yang cukup, pegawai akan merasa lebih siap dan termotivasi untuk mengikuti perubahan yang ada”

Wawancara IV

Hari/Tgl : Senin, 24 Maret 2025

Waktu : Pukul 13.00 WIB

Tempat : Kantor Kecamatan Mazo

Informan : Bapak Arinafaudu Laia (Bagian Umum dan Administrasi Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah ada kebiasaan kerja di kantor ini yang menurut Anda sulit diubah? Jika ya, mengapa?	“Kalau dibilang sulit diubah, ya mungkin ada beberapa kebiasaan yang sudah berjalan lama dan jadi semacam 42 kebiasaan umum. Misalnya soal keterlambatan atau kebiasaan menunda pekerjaan. Tapi saya juga percaya itu bisa berubah kalau ada kemauan dari dalam diri pegawai sendiri, dan didukung oleh pimpinan yang mau memberi contoh dan tidak hanya menuntut. Perubahan itu butuh proses, jadi selama ada dukungan dan komunikasi yang baik, perlahan-lahan pasti bisa berubah”
2	Bagaimana perasaan bapak/ibu ketika diminta untuk menyesuaikan diri dengan cara kerja yang baru?	“Kalau ditanya perasaan saya, ya campur aduk juga. Di satu sisi, saya merasa senang karena ada pembaruan yang membuat sistem kerja jadi lebih disiplin. Tapi di sisi lain, saya juga merasa agak kewalahan karena harus cepat menyesuaikan diri, sementara pekerjaan juga tetap jalan terus. Jadi saya dukung, tapi memang perlu proses dan kebiasaan baru yang butuh waktu untuk bisa benar-benar diterapkan dengan baik”.
3	Apa yang biasanya membuat Anda merasa nyaman dan tenang saat bekerja di kantor ini?	“Saya cukup nyaman kerja di sini, apalagi karena ada beberapa teman kerja yang asik dan bisa diajak kerja sama. Tapi jujur saja, kadang suasana kantor bisa berubah-ubah tergantung situasi. Ada kalanya tenang, tapi ada juga saat saat tegang, apalagi kalau ada masalah yang belum diselesaikan. Tapi saya tetap berusaha menyesuaikan diri dan tetap fokus sama pekerjaan”
4	Menurut bapak, apa faktor utama yang menyebabkan pegawai tidak disiplin dalam bekerja?	“disiplin itu memang tanggung jawab setiap pegawai, jadi harusnya kita bisa jaga waktu dan patuh sama aturan. Tapi di sisi lain, saya juga paham kadang ada kondisi yang bikin 50 pegawai jadi kurang semangat atau telat

		kerja, misalnya masalah keluarga, jarak rumah yang jauh, atau suasana kantor yang monoton. Jadi sebenarnya dua-duanya berperan, baik dari pribadi pegawai maupun situasi lingkungan kerja”
5	Ketika ada perubahan, apakah bapak/ibu pernah merasa khawatir tentang kenyamanan kerja?	“Saat ada perubahan, saya pernah merasa ragu dan bertanya-tanya apakah ini akan mempengaruhi kenyamanan kerja saya. Di satu sisi, saya mendukung perubahan jika memang tujuannya untuk kebaikan bersama. Tapi di sisi lain, kadang ada rasa khawatir karena perubahan biasanya menuntut kita untuk cepat menyesuaikan diri. Kalau tidak diimbangi dengan penjelasan atau pelatihan yang cukup, bisa jadi membingungkan juga. Namun, setelah dijalani, saya mulai melihat manfaatnya dan bisa beradaptasi perlahan-lahan”
6	Menurut bapak/ibu, apakah perubahan di kantor ini bisa memengaruhi situasi keuangan Anda atau rekan kerja?	“Saya melihat perubahan ini dari dua sisi. Di satu sisi, memang perubahan seperti peningkatan disiplin dan sistem kerja yang lebih rapi bisa memotivasi kami untuk bekerja lebih baik, dan harapannya bisa berdampak ke penghasilan. Tapi di sisi lain, sampai saat ini belum ada perubahan yang signifikan dalam hal keuangan. Jadi meskipun kami mendukung perubahan tersebut, kami juga berharap ada tindak lanjut yang menyentuh kesejahteraan pegawai secara nyata. Dengan begitu, semangat untuk mengikuti perubahan pun akan lebih tinggi”
7	Pernahkah bapak/ibu merasa bingung atau tidak tahu harus melakukan apa ketika ada perubahan di kantor?	“Pernah, saya merasa bingung saat terjadi perubahan sistem kerja, seperti saat mulai diterapkannya sistem absensi digital. Waktu itu tidak ada penjelasan rinci atau pelatihan sebelumnya, jadi saya dan beberapa rekan merasa canggung dan takut salah. Meskipun saya paham niatnya baik, kadang perubahan dilakukan terlalu mendadak. Menurut saya, akan lebih baik jika setiap perubahan dibarengi dengan bimbingan atau pengarahan terlebih dahulu agar pegawai tidak merasa ragu atau terbebani”
8	Apa yang menurut bapak/ibu bisa membantu agar semua pegawai lebih paham tentang perubahan yang terjadi?	pegawai lebih paham tentang perubahan yang terjadi adalah dengan melakukan sosialisasi yang lebih intensif. Setiap perubahan yang ada sebaiknya disampaikan dengan jelas melalui rapat atau pertemuan rutin, agar semua pegawai bisa memahami tujuan dan dampak dari 65 perubahan tersebut. Selain itu, pelatihan dan workshop juga penting untuk memberikan pemahaman lebih mendalam. Dengan adanya pembekalan yang cukup, pegawai akan merasa lebih siap dan termotivasi untuk mengikuti perubahan yang ada”

Wawancara V

Hari/Tgl : Selasa, 25 Maret 2025

Waktu : Pukul 13.00 WIB

Tempat : Kantor Kecamatan Mazo

Informan : Bapak Sukadi Laia (Masyarakat)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Menurut Bapak, bagaimana tingkat disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo?	“Menurut saya, tingkat disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo sudah cukup baik. Setiap kali saya datang untuk mengurus surat atau keperluan administrasi, para pegawai umumnya sudah ada di tempat dan melayani dengan ramah. Mereka juga terlihat bekerja sesuai jam kantor dan tidak sering meninggalkan ruangan. Saya melihat mereka cukup tertib dalam menjalankan tugas, baik itu dalam berpakaian maupun cara mereka menghadapi masyarakat. Sebagai warga, saya merasa cukup puas dengan kinerja mereka selama ini”
2	Apakah bapak pernah mengalami atau mengetahui adanya pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya? Jika ya, dalam hal apa?	“Menurut saya, tingkat disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo sudah cukup baik. Mereka datang tepat waktu, berpakaian rapi, dan melayani masyarakat dengan ramah. Saat saya mengurus surat-surat, pelayanannya juga cepat dan pegawainya sigap membantu. Memang kadang kantor agak ramai, tapi itu karena banyak warga yang datang, bukan karena pegawainya lambat. Secara umum, saya merasa puas dengan kedisiplinan mereka karena terlihat bahwa mereka bekerja dengan tanggung jawab”
3	Menurut bapak, apa faktor utama yang menyebabkan pegawai tidak disiplin dalam bekerja?	“Kalau menurut saya, pegawai kadang kurang disiplin bukan semata-mata karena malas atau tidak mau patuh, tapi karena kondisi kerja juga kadang kurang mendukung. Misalnya, kalau fasilitas kurang, suasana kerja tidak nyaman, atau atasan kurang memberi contoh yang baik, itu bisa bikin semangat kerja menurun. Jadi menurut saya, bukan sepenuhnya salah pegawai, tapi lingkungan juga punya pengaruh”
4	Apakah bapak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Camat Mazo?	“Saya merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Camat Mazo. Selama ini, setiap kali saya datang mengurus administrasi, seperti surat keterangan atau dokumen lainnya, pegawai di sana selalu melayani dengan ramah dan cepat. Mereka juga sabar dalam menjelaskan apa saja yang perlu dilengkapi jika ada kekurangan berkas. Menurut saya, mereka cukup tanggap dan bertanggung jawab atas tugasnya. Meskipun kantor kadang ramai, pelayanan tetap berjalan tertib dan tidak semrawut”
5	Apakah ada kebiasaan kerja di kantor ini yang menurut Anda sulit diubah? Jika ya, mengapa?	“Menurut saya, aturan disiplin yang diterapkan di Kantor Camat sudah cukup jelas dan memang sudah ditegakkan dengan baik. Saya lihat pegawainya datang tepat waktu dan pelayanan pun semakin tertib. Kalau dulu kadang ada pegawai yang datang siang atau keluar tanpa alasan, sekarang sudah jarang terlihat begitu. Sepertinya pihak kantor memang mulai serius menegakkan aturan disiplin, dan itu sangat bagus karena masyarakat juga merasa lebih dihargai saat datang mengurus keperluan.”
6	Menurut bapak, apa faktor utama yang menyebabkan pegawai tidak disiplin dalam bekerja?	“faktor utama yang membuat pegawai tidak disiplin itu karena mereka mungkin kurang diawasi secara rutin oleh atasannya. Kadang-kadang pegawai datang terlambat atau pulang sebelum waktunya karena merasa tidak ada yang mengawasi langsung. Selain itu, bisa jadi juga karena belum ada sanksi yang tegas kalau melanggar aturan.

		Jadi, mereka jadi terbiasa begitu. Menurut saya, kalau ada pengawasan yang ketat dan aturan ditegakkan, pasti disiplin kerja bisa lebih baik”
7	Apa harapan bapak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di Kantor Camat Mazo?	“Harapan saya terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di Kantor Camat Mazo adalah agar pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih cepat dan efisien. Jika pegawai lebih disiplin, tentu saja waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan administrasi atau permohonan lainnya bisa lebih singkat. Hal ini akan sangat memudahkan masyarakat yang sering kali harus antre panjang atau menunggu berlama-lama. Disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan harmonis, yang akhirnya berimbas pada kualitas pelayanan yang lebih baik”
8	Menurut bapak, langkah apa yang sebaiknya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo?	“Menurut saya, pimpinan di Kantor Camat Mazo sebaiknya lebih tegas dalam menerapkan aturan disiplin kepada para pegawai. Misalnya, harus ada pengawasan rutin terhadap kehadiran dan jam masuk kerja. Selain itu, pegawai yang rajin dan disiplin perlu diberi penghargaan agar mereka merasa dihargai dan menjadi contoh bagi yang lain. Saya juga mendukung adanya pelatihan atau pengarahan secara berkala supaya pegawai lebih paham tanggung jawabnya. Pimpinan harus hadir sebagai teladan, jadi kalau atasan sudah menunjukkan disiplin, bawahannya pasti ikut”.

Wawancara VI

Hari/Tgl : Selasa, 25 Maret 2025

Waktu : Pukul 13.00 WIB

Tempat : Kantor Kecamatan Mazo

Informan : Sentosa Ndruru (Tokoh Masyarakat)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Menurut Bapak, bagaimana tingkat disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo?	“Saya melihat kedisiplinan pegawai di Kantor Camat Mazo ada yang baik, ada juga yang masih kurang. Beberapa pegawai sangat rajin dan cepat dalam melayani, tapi ada juga yang kadang terlihat santai atau terlambat masuk kantor. Mungkin ini karena setiap orang punya kebiasaan kerja yang berbeda. Tapi secara umum, pelayanan tetap berjalan dan bisa dibilang cukup membantu masyarakat. Harapan saya, semoga ke depan semua pegawai bisa lebih kompak dan disiplin supaya pelayanan makin baik”
2	Apakah bapak pernah mengalami atau mengetahui adanya pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya? Jika ya, dalam hal apa?	“Menurut saya, disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo ada yang sudah bagus dan ada juga yang masih perlu diperbaiki. Beberapa pegawai cukup rajin, datang tepat waktu, dan sigap dalam melayani. Tapi saya juga pernah melihat pegawai yang datang terlambat atau tidak berada di tempat saat dibutuhkan. Mungkin itu karena kesibukan atau alasan tertentu, tapi tetap saja pelayanan jadi agak terganggu. Kalau semua pegawai bisa konsisten seperti yang sudah disiplin, pasti pelayanan akan lebih baik lagi”.

3	Apakah bapak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Camat Mazo?	“Secara umum saya cukup puas dengan pelayanan di Kantor Camat Mazo, karena pegawainya cukup ramah dan tidak mempersulit proses pengurusan surat. Tapi saya juga tidak bisa bilang semua sudah sempurna, karena masih ada waktu waktu tertentu di mana prosesnya agak lambat, atau ada pegawai yang tampaknya kurang antusias. Saya berharap ke depan, mereka bisa mempertahankan pelayanan yang sudah baik dan memperbaiki hal-hal kecil yang masih jadi keluhan masyarakat”.
4	Apakah ada kebiasaan kerja di kantor ini yang menurut Anda sulit diubah? Jika ya, mengapa?	“aturan disiplin di Kantor Camat Mazo sudah mulai jelas dan ditegakkan, meskipun masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Banyak yang mengapresiasi perubahan positif yang terjadi, namun juga berharap agar penerapan aturan bisa lebih konsisten dan menyeluruh kepada semua pegawai, agar pelayanan kepada masyarakat bisa semakin baik dan merata”
5	Menurut bapak, apa faktor utama yang menyebabkan pegawai tidak disiplin dalam bekerja?	“Saya rasa, pegawai di kantor itu sebenarnya sudah cukup berusaha untuk disiplin, tapi mungkin karena beban kerja yang banyak dan fasilitas yang kurang mendukung, mereka jadi tampak tidak disiplin. Misalnya, kalau jaringan internet lambat atau peralatan kerja tidak lengkap, pasti mempengaruhi semangat kerja juga. Jadi bukan semata-mata mereka malas atau sengaja melanggar aturan, tapi lebih ke kondisi kerja yang belum mendukung sepenuhnya”.
6	Apa harapan bapak terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di Kantor Camat Mazo?	“Sebagai masyarakat, saya juga berharap pegawai di Kantor Camat Mazo lebih disiplin, namun saya juga paham bahwa tidak semua pegawai bisa langsung berubah begitu saja. Kadang-kadang ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, seperti beban pekerjaan atau kendala lain yang di luar kendali mereka. Mungkin jika ada pendekatan yang lebih bijaksana dan pengertian dari pimpinan, pegawai bisa lebih mudah beradaptasi dengan perubahan. Yang penting, setiap perubahan harus dilakukan secara bertahap dan disertai dengan pemahaman yang mendalam tentang kondisi yang ada”.
7	Menurut bapak, langkah apa yang sebaiknya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Camat Mazo?	“Saya rasa, pimpinan memang perlu mengambil langkah untuk meningkatkan disiplin pegawai, tapi harus dengan cara yang bijak. Di satu sisi, aturan perlu ditegakkan supaya pelayanan ke masyarakat tidak terganggu. Tapi di sisi lain, pendekatan yang terlalu keras bisa membuat pegawai merasa terbebani. Mungkin yang terbaik adalah kombinasi antara ketegasan dan perhatian. Misalnya, memberi sanksi untuk pelanggaran yang jelas, tapi juga memberi ruang dialog jika pegawai punya kendala pribadi. Pimpinan juga harus aktif memberi motivasi, bukan hanya menuntut”

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN







**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungitoli
Homepage : <https://mj.unias.ac.id> email: mj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 06 November 2024

Hal Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth. Bapak/ibu Dosen

Pembimbing Akademik

Bpk. Sukaaro Waruwu, S.E.,S.H.,M.M

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Wirman Hati Hulu**

NIM : **2321439**

Jumlah SKS : **125 SKS**

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN	6/11/24	

2. Demikian Permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat Saya

Pemohon,

WIRMAN HULU
NIM. 2321439



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungitoli
Homepage : <https://mji.unias.ac.id> email: mji@unias.ac.id

OUTLINE TOPIK PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Wirman Hati Hulu
NIM : 2321439
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen S1
Fakultas : Ekonomi
Tema : Manajemen Perubahan

Judul	ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN
Lokus	Kantor Camat Mazo, Kabupaten Nias Selatan
Alamat	Desa Tetegawa'ai Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan
Fenomena Masalah	Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan informasi sangat mempengaruhi dunia kerja. Banyak organisasi yang berusaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas, dengan harapan agar bisa bersaing di pasar global yang semakin kompetitif. Salah satu aspek yang sangat penting dalam organisasi adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja berhubungan langsung dengan kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Namun, seringkali banyak pegawai yang menunjukkan resistensi terhadap kebijakan dan aturan yang diterapkan di tempat kerja. Resistensi pegawai dalam disiplin kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Beberapa pegawai mungkin merasa aturan yang diterapkan terlalu ketat atau tidak sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai juga dapat menambah ketegangan dan menyebabkan ketidakpuasan. Pada beberapa kasus, pegawai yang merasa tidak dihargai atau tidak diperlakukan dengan adil mungkin akan menanggapi kebijakan disiplin dengan sikap negatif.

Teori yang relevan untuk menjelaskan fenomena ini adalah *Teori Kebutuhan Maslow* (Maslow, 2019) yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar manusia harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum mereka dapat fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan untuk dihargai dan dihormati di tempat kerja. Dalam konteks ini, pegawai yang merasa kebutuhannya tidak diperhatikan akan lebih cenderung untuk menentang aturan disiplin yang ada. Selain itu, *Teori Penguatan* dari Skinner (2018) juga mengemukakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh penguatan yang diterima, baik positif maupun negatif. Jika pegawai merasa bahwa aturan yang ada tidak memberi penguatan positif, mereka akan cenderung menunjukkan resistensi.

Disiplin kerja yang baik memang harus melibatkan aturan yang jelas dan konsisten. Namun, implementasinya sering kali menimbulkan tantangan. Di beberapa organisasi, pegawai merasa aturan yang ada terlalu membatasi kebebasan mereka dalam bekerja. Ini menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya resistensi terhadap kebijakan yang diterapkan. Padahal, dalam banyak kasus, disiplin kerja yang baik justru diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, perubahan dalam budaya organisasi juga dapat memengaruhi resistensi pegawai. Organisasi yang sebelumnya tidak terlalu ketat dalam mengatur disiplin kerja, kemudian memberlakukan kebijakan yang lebih rigid, sering kali menghadapi penolakan dari pegawai yang sudah terbiasa dengan cara kerja yang lebih fleksibel. Dalam hal ini, pegawai cenderung merasa bahwa kebijakan baru tersebut mengurangi kenyamanan dan kebebasan yang sebelumnya mereka nikmati.

Berdasarkan penelitian terbaru, resistensi terhadap kebijakan disiplin kerja di tempat kerja juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Menurut Suryana (2021), komunikasi yang buruk antara manajer dan pegawai sering kali menjadi akar masalah. Ketika pegawai merasa tidak mendapatkan penjelasan yang jelas mengenai pentingnya kebijakan disiplin, mereka lebih cenderung merasa tertekan dan akhirnya menolak

untuk mengikuti aturan yang ditetapkan. Komunikasi yang transparan dan terbuka dapat mengurangi resistensi ini.

Selain itu, faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Kurniawan (2022), gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung memicu resistensi dari pegawai. Sebaliknya, pemimpin yang memberikan ruang bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan mendengarkan pendapat mereka lebih mungkin mendapatkan dukungan dalam implementasi kebijakan disiplin kerja. Pemimpin yang baik mampu menjelaskan manfaat dari kebijakan tersebut dan mengajak pegawai untuk bersama-sama berkomitmen pada peraturan yang ada.

Terlebih lagi, faktor motivasi juga memainkan peran penting. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan lebih mudah mengikuti aturan dan disiplin yang ditetapkan oleh organisasi. Namun, jika pegawai merasa tidak dihargai atau motivasi mereka rendah, mereka akan lebih sulit untuk mengikuti kebijakan disiplin yang diterapkan. Dalam hal ini, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Pada sisi lain, resistensi terhadap disiplin kerja juga dapat diatasi dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan masukan. Menurut penelitian oleh Rahmawati (2023), partisipasi pegawai dalam pembuatan kebijakan dapat mengurangi resistensi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap aturan yang ada. Ketika pegawai merasa bahwa pendapat mereka didengar dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk menerima kebijakan yang diterapkan, termasuk dalam hal disiplin kerja.

Kantor Camat Mazo terletak di Kabupaten Nias Selatan, Sumatera Utara, Indonesia. Sebagai pusat administrasi kecamatan, kantor ini berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan berbagai urusan pemerintahan lokal, termasuk pelayanan publik, administrasi kependudukan, serta koordinasi pembangunan wilayah. Kantor ini menjadi penghubung penting antara pemerintah kabupaten dan

masyarakat setempat, memfasilitasi komunikasi serta implementasi kebijakan dan program pemerintah di tingkat kecamatan. Dengan tim yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan staf administrasi, Kantor Camat Mazo berkomitmen untuk memberikan layanan yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan warga. Lingkungan kantor yang terletak di daerah yang indah dan strategis ini juga sering menjadi tempat penyelenggaraan acara-acara masyarakat dan kegiatan sosial lainnya.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa Fenomena masalah yang sering terjadi terkait dengan resistensi pegawai dalam disiplin kerja di Kantor Camat Mazo, Kabupaten Nias Selatan, mencerminkan berbagai dinamika internal yang kompleks. Salah satu masalah utama adalah ketidakpatuhan terhadap aturan jam kerja, di mana banyak pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Selain itu, tingkat absensi yang tinggi seringkali diakibatkan oleh kurangnya motivasi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Faktor lain yang berkontribusi adalah lemahnya sistem pengawasan dan penegakan disiplin oleh atasan, sehingga perilaku indisipliner sering kali tidak mendapatkan sanksi yang tegas. Budaya kerja yang kurang mendukung juga memperburuk situasi ini, di mana kolaborasi dan komunikasi antara pegawai serta pimpinan tidak berjalan dengan efektif. Resistensi terhadap perubahan dan inovasi dalam metode kerja juga menjadi hambatan signifikan, karena banyak pegawai yang merasa nyaman dengan cara kerja lama dan enggan beradaptasi dengan sistem baru yang mungkin lebih efisien. Semua faktor ini mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan publik, yang pada akhirnya merugikan masyarakat yang dilayani oleh kantor tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN”**

Rumusan Masalah	Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1. Bagaimana resistensi pegawai dalam pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan? 2. Bagaimana disiplin kerja pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan? 3. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan resistensi pegawai dalam kebijakan disiplin kerja di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan?
Tujuan Penelitian	1. Untuk mengetahui dan menganalisis resistensi pegawai dalam pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. 2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan 3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan resistensi pegawai dalam kebijakan disiplin kerja di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

Metode Penelitian	Menurut Soekanto (2020: 75), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu: • Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan. • Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-
-------------------	---

	fenomena alam. • Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif.
--	--

Gunungsitoli, 06 November 2024

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing,



Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M
NIDN. 0116068301

Disahkan Oleh
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,



Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan

1. Kepala LPPM Universitas Nias
2. Dekan Fakultas Ekonomi

Status pembimbingan berhasil diubah

NIM :

2321439

NAMA MAHASISWA :

WIRMAN HATI HULU

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN

LOKUS :

Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

Dosen Pembimbing :

Suka'aro Waruwu, S.E., S.H., M.M.

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Manajemen Perubahan

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Proposal

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	bab I, II dan III 25 Jan 2025 12:36:53	ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN File Skripsi	Perjelas permasalahan, Rumusan di sesuaikan, Tujuan Latarbelakang jngn terlalu banyak teori 06 Feb 2025 17:52:55
2	bab I, II dan III 30 Jan 2025 11:28:04	ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN File Skripsi	Penelitian terdahulu di cari yang sesuai dengan Fenomena penelitian < teori > 06 Feb 2025 17:54:18

N

O

TOPIK

MATERI

CATATAN DOSEN

3

bab I, II dan III

31 Jan 2025 22:23:04

ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI
DALAM DISIPLIN KERJA PADA
KANTOR CAMAT MAZO
KABUPATEN NIAS SELATAN

Rtevisi yang telah disarankan, Buat daftar
Pustaka.

06 Feb 2025 17:55:01

[File Skripsi](#)

Selesai

Proses pembimbingan proposal ini telah selesai dan telah dilanjutkan pada tahapan selanjutnya.

LEMBAR PERSETUJUAN RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh :

Nama : Wirman Hati Hulu
NIM : 2321439
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis resistensi pegawai dalam disiplin kerja pada Kantor
Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

Telah disetujui dan selanjutnya diseminarkan

Gunungsitoli, 05 Desember 2024

Plt. Ketua Prodi Manajemen



Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN: 0128129102

Dosen Pembimbing,



Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M
NIDN. 0116068301



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Biru, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://uni-nias.ac.id/email/mng@uni-nias.ac.id>

24 Februari 2025

Nomor : 131/UNI.02/PP.08.03/2024
Lampiran : 1 Set
Hal : Pelaksanaan Seminar Rancangan
Penelitian atas nama **WIRMAN HATI HULU**

Kepada Yth

1. Meman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si (Penelaah)
2. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M. (Pembimbing)

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan Seminar Rancangan Penelitian mahasiswa

Nama	WIRMAN HATI HULU
NIM	2319439
Program	Sarjana
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Judul Rancangan Penelitian	Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

diharapkan kehadiran Bapak/Ibu pada acara seminar dimaksud yang diselenggarakan pada:

Hari/tanggal : Rabu, 26 Februari 2025
Pukul : 09.00 wib-selesai
Tempat : Ruang 9

Bersama ini kami sampaikan lembar perbaikan dan lembar penilaian rancangan penelitian serta naskah rancangan penelitian yang akan diseminarkan. Atas perhatian Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Plt. Kaprodi Manajemen,


Idaru Harza, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102

Tembusan disampaikan kepada:

1. Yth. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
3. Arsip



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.39 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Pada hari ini Rabu tanggal Dua puluh enam bulan Februari tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias

Nama **WIRMAN HATI HULU**
NIM **2319439**
Program **Sarjana**
Program Studi **Manajemen**
Fakultas **Ekonomi**
Judul Skripsi **Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan**

Waktu Pelaksanaan 09.00 wib-selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah

1. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M.
(Pembimbing)
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si.
(Penelaah)

Tanda Tangan
1.
2.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Pembimbing Dan Penelaah	Total Nilai
1. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M. (Pembimbing)	80
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si. (Penelaah)	80
Total Nilai	160

Rata-rata nilai adalah 80

Gunungsitoli, 26 Februari 2025
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,

Idarni Harifa, S.E., M.E.
NIDN 0128129102



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Hir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA KETERANGAN SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
menerangkan bahwa :

Nama	: WIRMAN HATI HULU
NIM	: 2119439
Jenjang Pendidikan	: Sarjana
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

Telah menyelenggarakan seminar rancangan penelitian pada :
hari / tanggal : Rabu, 26 Februari 2025
Pukul : 09.00 wib-selesai
tempat : Ruang 9

Dengan hasil penilaian :

☐

Rancangan penelitian telah cukup baik dan lengkap sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(90-100)

☒

Rancangan penelitian telah cukup baik, namun masih perlu disempurnakan dan dilengkapi dengan instrumen sebelum dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(70-89)

☐

Rancangan rancangan penelitian masih perlu dikembangkan, namun masalah penelitian masih dianggap cukup baik untuk dijadikan topik permasalahan skripsi. Dianjurkan seminar perbaikan.
(55-69)

☐

Rancangan penelitian tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan sebagai bahan skripsi. Mahasiswa perlu memikirkan untuk memilih topik lain dan wajib mengikuti seminar rancangan skripsi.
(0-5)

Gunungsitoli, 26 Februari 2025
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,


Idarni Harjafa, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102

Catatan:
Beri tanda centang (✓)
Pada salah satu kotak.



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. 11r Kecamatan Gunungitoli Kota Gunungitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : WIRMAN HATI HULU

NIM : 2319439

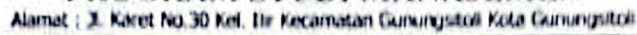
Judul Penelitian : Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor
Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		- Perbaiki latar belakang, kemukakan Alasan yg mendasar tgg Desple Kerja Pegawai
		- Perbaiki rumus masalah dan Tujuan Penelitian
		- Perbaiki Penelitian Terdahulu, Jlsk apa perbedaan dgn Penelitian ini
		- Perbaiki Kerangka Berpikir
		- Perbaiki Literatur
		- Perbaiki Daftar Pustaka

Gunungsitoli, 25 Februari 2024
Dosen Penelaah,

Melman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si
NIDN. 0129059502



LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nama : Wirmanhati Hulu
NIM : 2321439
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Resistensi Pegawai dalam Disiplin Kerja pada Kantor
Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

Telah diseminarkan dan disetujui untuk diteliti.

Gunungsitoli, 4, ~~MARET~~ 2025,

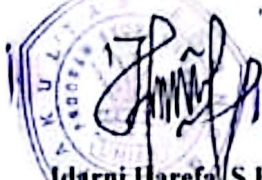
Dosen Penelaah,

Dosen Pembimbing,


Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si
NIDN. 0129059502


Suka'aro Waruwu, S.E., S.H., M.M
NIDN. 0116068301

Plt. Ketua Prodi Studi Manajemen


Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Iir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id/email: fe@unias.ac.id>

6 Maret 2025

Nomor : 205/UN11/PN.01.02/2025
Lampiran : 1 (set)
Perihal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth,
Camat Mazo Kab. Nias Selatan
di

Tempat

1. Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data penelitian yang dilaksanakan oleh
Nama : **Wirmanhati Hulu**
NIM : 2321439
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S-1)
Judul Skripsi : Analisis resistensi pegawai dalam disiplin kerja pada Kantor
Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan
Jadwal Penelitian : 6 Maret 2025 sampai selesai

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di lokasi penelitian tersebut di atas (Rancangan Skripsi Terlampir).

2. Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama diucapkan terima kasih

Dekan,

Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M.
NIDN. 0111038028

Tembusan :

- Yth.
1. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan)
 2. Warek Lingkup Universitas Nias
 3. Kepala LPPM Universitas Nias
 4. Ketua Program Studi Manajemen
 5. Peneliti yang bersangkutan (**Wirmanhati Hulu**)
 6. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN
KECAMATAN MAZO

Alamat : Desa Tetegawa'ai, Kode Pos 22873

Mazo, 08 Maret 2025

Nomor : 070/180/17/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : ***Izin Penelitian***

Kepada Yth,
Bapak Rektor UNIAS
c.q. Dekan Fakultas Ekonomi
di

Tempat

Sehubungan dengan surat Plh. Dekan UNIAS Nomor : 205/UN11/PN.01.02/2025, tanggal 06 Maret 2025 perihal permohonan izin Pelaksanaan Penelitian, dengan ini kami memberi izin kepada Mahasiswa:

Nama : **WIRMANHATI HULU**
NIM : 2321439
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : **"ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN".**

Demikian surat izin penelitian ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana perlunya.

Camat Mazo

HERIUS LASE, S.Pd.
NIP.198606172011011001



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN
KECAMATAN MAZO

Alamat : Desa Tetegawa'ai, Kode Pos 22873

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : Q70/180/17/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	Hertus Lase, S.Pd
Jabatan	Camat
Alamat	Desa Tetegawa'ai, Kecamatan Mazo, Kabupaten Nias Selatan

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas

Nama	wirman hati hulu
NIM	2321439
Fakultas	Ekonomi Universitas Nias
Program Studi	Manajemen
Jenjang Pendidikan	Sarjana (S1)

Telah menyelesaikan penelitian di kantor camat mazo, kabupaten nias selatan selama 1 (satu) bulan, terhitung dari tanggal 08 maret 2025 sampai 08 april 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Desa Tetegawa'ai, 08 April 2025



HERTUS LASE, S.Pd

NIP. 198606172011011001

Status pembimbingan berhasil diubah

NIM :

2321439

NAMA MAHASISWA :

WIRMAN HATIHULU

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN

LOKUS :

Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

Dosen Pembimbing :

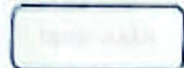
Sukadaro Waruwu, S.P., S.H., M.M.

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Manajemen Perubahan



Riwayat Bimbingan Skripsi

No	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	bab I, II, III, IV, V 14 May 2025 13:28:23	ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN File Skripsi	Sesuaikan Cara penulisan 20 May 2025 15:00:08
2	bab I, II, III, IV, V 14 May 2025 13:28:53	ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN File Skripsi	Teori yang tidak relevan di hapus 20 May 2025 15:01:39
3	bab I, II dan III 14 May 2025 13:29:07	ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN	perbaiki Draf wawancara Metode penelitian revisi yang telah disarankan

N
O

TOPIK

MATERI

CATATAN DOSEN

[File Skripsi](#)

20 May 2025 15:02:39

4 bab I, II, III, IV, V

19 May 2025 21:15:07

ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI
DALAM DISIPLIN KERJA PADA
KANTOR CAMAT MAZO
KABUPATEN NIAS SELATAN

Daftar pustaka di sesuaikan
kata pengantar di perbaiki
Daftar isi di revisi
Kesimpulan di sempurnakan dan juga saran

[File Skripsi](#)

20 May 2025 15:04:02

5 bab I, II, III, IV, V

19 May 2025 21:15:21

ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI
DALAM DISIPLIN KERJA PADA
KANTOR CAMAT MAZO
KABUPATEN NIAS SELATAN

Acc

[File Skripsi](#)

20 May 2025 15:04:12

Selesai

Proses pembimbingan skripsi ini telah selesai



**UNIVERSITAS NIAS FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet No 30 Kelurahan Ibir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <http://unias.ac.id> email: info@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi Analisis Resistensi Pegawai dalam Disiplin Kerja pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Oleh Wirman Hati Hulu NIM 2320439 Program Studi SI Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi

Gunungsitoli, 20 Mei 2025
Dosen Pembimbing,

Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M
NIDN. 0126068301



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT**

Rectorat: Jalan Pancasila No. 10 Kota Gunungwesi ■ 9526382020815 Nias ■ 22814
Homepage: <http://unias.ac.id> email: adren@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 129/UN06.01/TU.01.20/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.**
NIDK : 8934030021
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Plt. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Nias

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Wirmanhati Hulu**
NIM : 2321439
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS RESISTENSI PEGAWAI DALAM DISIPLIN KERJA PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme terhadap Skripsi mahasiswa tersebut di atas melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* 29% dan tingkat *Artificial Intelligence (AI)* 0%, sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi.

Gunungsitoli, 20 Juni 2025

Plt. Kepala LPPM,

Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.
NIDK 8934030021

Tembusan:

1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Mahasiswa an. **Wirmanhati Hulu**



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Iir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <http://fe.unpas.ac.id> email: fe@unpas.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH

No. 726/44.11.02/PP.0201/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi SI Manajemen,
Universitas Nias, menerangkan bahwa:

Nama : Wirman Hati Hulu
NPM : 2321439
Judul Skripsi : Analisis resistensi pegawai dalam disiplin kerja pada Kantor
Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

Bahwa yang bersangkutan dinyatakan lulus semua Mata Kuliah di Program Studi
SI Manajemen, kecuali Mata Kuliah Penulisan Skripsi. Untuk itu, dimohon
kiranya untuk diterbitkan Transkrip Nilai kepada yang bersangkutan.

Atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, 14 Juli 2025

Ketua Program Studi,

Heniwati Gulo, S.E., M.E
NUPTK. 2839774675230262



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://munj.unias.ac.id> email: munj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 07 Juli 2025

Hal
Lampiran

Permohonan Ujian Skripsi

Satu Berkas

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias

c.q. Ketua Program Studi Manajemen

Jalan Karet No. 30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli

Kota Gunungsitoli

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Wirman Hati Hulu**

NIM : 2321439

Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi (FE)

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian Skripsi.

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan

1. Surat Permohonan Ujian Skripsi
2. Surat Kesiapan Menghadiri Ujian Skripsi
3. Bukti Skripsi Telah Melewati Cek *Plagiat* Dari LPPM
4. Surat keterangan bebas mata kuliah
5. Surat pengesahan skripsi yang ditandatangani oleh pembimbing
6. Surat keterangan telah berakhir meneliti dari tempat penelitian
7. Surat pernyataan keaslian skripsi yang ditandatangani oleh mahasiswa
8. Menggandakan *Hardcopy* Skripsi Yang Telah di Jilid Sebanyak 3 (Tiga) Rangkap
9. Riwayat Bimbingan SKRIPSI di SIMAT Dari Dosen Pembimbing
10. Menunjukkan KRS/KHS Asli Semester 1 Sampai Terakhir
11. Fotokopi KHS Terakhir
12. Transkrip Nilai Sementara Dari SIMAT
13. Slip Pembayaran Uang Kuliah Terakhir
14. Map Merah 3 Buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Pemohon,

Wirman Hati Hulu
NIM. 2321439

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mny.unias.ac.id> email: mny@unias.ac.id

Hal : Kesedian Menghadiri Sidang Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Nama : **Wirman Hati Hulu**
Nim : **2321439**
Program : **Sarjana**
Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi (FE)**

Manyatakan bahwa saya bersedia untuk menghadiri ujian Skripsi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya Pemohon,

Wirman Hati Hulu
NIM. 2321439

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Iir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mny.unias.ac.id> email: mny@unias.ac.id

23 Juni 2025

Nomor 767/UN11.02/PP.08.03/2025
Lampiran 1 Set
Hal Pelaksanaan Sidang Skripsi
atas nama **WIRMAN HATI HULU**

Kepada Yth.

- | | |
|--|------------|
| 1. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si | Penguji I |
| 2. Eliagus Telaumbanua, SE, MM | Penguji II |
| 3. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M | Pembimbing |

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa

Nama **WIRMAN HATI HULU**
NIM 2321439
Program Sarjana
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

diharapkan kehadiran Bapak/ibu pada acara dimaksud yang diselenggarakan

hari/tanggal Jumat, 25 Juli 2025
pukul 08.00 Wib s/d selesai
tempat Ruang Lab

Naskah skripsi yang diujikan, disampaikan langsung oleh Program Studi. Atas perhatian Bapak, kami mengucapkan terima kasih.

Kaprodi Manajemen

Henwati Gulo, S.E., M.E.
NUPTK. 2839774675230262

Tembusan disampaikan kepada

1. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Dekan Fakultas Ekonomi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

NR. Diharapkan kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing/Penguji berpakaian rapi, khusus untuk Bapak Dosen diwajibkan memakai kemeja non batik pakai dasi.



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Jumat tanggal Dua Puluh Lima Juli tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

N a m a : **WIRMAN HATI HULU**
NIM : **2321439**
Program : **Sarjana**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi**
Judul Skripsi : **Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan**

W a k t u Pelaksanaan : **08.00 WIB s.d.selesai**

Susunan Dewan Penguji :

1. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M.
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si
3. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM

Tanda Tangan

2. 
3. 

Rekapitulasi Nilai

Dewan Penguji	Total Nilai
1. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M.	86
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si	85
3. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM	80
Total Nilai	251

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah **83...**

(.....)

Dengan Demikian Yang bersangkutan dinyatakan Lulus/Tidak Lulus dengan Predikat Kelulusan **B+**.....

Keterangan
Nilai Yudisium

90.00-100 = A
85.00-89.99 = A-
80.00-84.99 = B+
75.00-79.99 = B
70.00-74.99 = B-
65.00-69.99 = C+
60.00-64.99 = C
55.00-59.99 = C-
50.00-54.99 = D
< 40.99 = E

Gunungsitoli, 25 Juli 2025
Ketua Program Studi,


Heniwati Gulo, S.E., M.E.
NUPTK 2839774675230262



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungitoli Kota Gunungitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : WIRMAN HATI HULU

NIM : 2321439

Judul Penelitian : Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Mazo
Kabupaten Nias Selatan

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		- Harus jelas resistensi pd disiplin kerja seperti apa dibutuhkan pd latar belakang.
		- Perbaiki rumusan masalah dan tujuan penelitian. Apakah benar resistensi ini menimbulkan disiplin kerja?
		Baiknya sesuaikan judulnya agar tidak rancu maknanya tambahkan Dalam Kebijakan Disiplin Kerja atau Dalam Penerapan Disiplin Kerja.
		lengkapi referensi yang tidak ada di daftar pustaka.
		Sesuaikan kesimpulan & cara berdiskusi rumusan masalah & tujuan penelitian..

Gunungitoli, 25 Juli 2025

Dosen Penguji II

Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
NIDN. 0116088102



1. Mahasweta

Judul Penelitian : Analisis Resistensi Pegawai Dalam Disiplin Kerja Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		Revisi Bab 2 J. J. J.
		J. J. J.

[Signature]

 Dipindai dengan CamScanner

BIODATA PENULIS



Wirman Hati Hulu, yang sehari-harinya dipanggil “Wirman” lahir di Hilimbaruzo pada tanggal 20 April 2000. Pada tahun 2006 memulai pendidikan Sekolah dasar di SD Negeri 075107 Hilimbaruzo dan menyelesaikannya pada tahun 2012. Setelah menamatkan pendidikan dasar, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Mazo dari tahun 2012 hingga 2015. Usai menyelesaikan jenjang SMP, kemudian meneruskan pendidikan di tingkat kejuruan dengan bersekolah di SMK Negeri 1 Mazo, dan berhasil menuntaskan studinya pada tahun 2018.

Setelah 3 tahun tamat dari bangku Pendidikan SMK, kemudian pada tahun 2021 atas doa keluarga dan izin dari Tuhan bisa melanjutkan kembali pendidikan disalah satu perguruan tinggi yang ada di Kepulauan Nias, yakni di STIE PEMBNAS NIAS atau yang sekarang telah berdiri menjadi sebuah Universitas yakni UNIVERSITAS NIAS. Adapun program studi yang diambil adalah Pendidikan Strata 1 (S-1) dibidang Manajemen Fakultas Ekonomi.

Pada tahun 2025, untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Nias, kemudian melakukan penelitian untuk syarat penyusunan tugas akhir. Walaupun dengan begitu banyak rintangan yang dihadapi namun atas kehendak Tuhan, pada tanggal 25 Juli dinyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar sarjana, setelah mengikuti serangkaian proses pengujian baik dari Ujian Seminar Proposal dan Ujian Meja Hijau.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Nias, banyak pengalaman dan ilmu yang diperoleh baik dari sisi akademis maupun non akademis. Semoga kedepan dapat melanjutkan pendidikan kejenjang berikutnya.