

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Yudi Sio Pratama Daulay
NPP 31.0102

*Asdaf Kabupaten Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatra Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : yudidaulaykumistipis@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Ajud Tajudin, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Current developments in various aspects require humans to always improve themselves and be able to develop themselves proactively. This role of HR has benefits for the sustainability of an organization, whether success or failure depends on the human resources in the organization. **Purpose:** To find out employee work discipline in realizing the performance of civil servants in the civil service agency of North Sumatra Province, inhibiting factors and efforts that have been implemented. **Method:** The method used is a qualitative research method with a descriptive approach. The performance theory used is according to employee work discipline (Agustini, 2019) & Performance (Mangkunegara, 2017). Meanwhile, data collection techniques are observation, interviews and documentation. **Result:** The results of the research show that the overall performance of civil servants in the BKD of North Sumatra Province can be said to be quite good. **Conclusion:** The research carried out can be concluded that the discipline possessed by civil servants in the North Sumatra Province Civil Service Agency is quite good in terms of attendance levels, compliance with work regulations, obedience to superiors and responsibility. However, in terms of attendance indicators, there are still some employees who leave late and leave early. Apart from that, there are still several employees who are not present on working days.

Keywords: Human Resources, Organization, Work Discipline

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Perkembangan yang ada dalam berbagai aspek saat ini menuntut manusia untuk selalu memperbaiki diri dan mampu mengembangkan diri secara proaktif. Peranan SDM ini memiliki manfaat untuk keberlangsungan suatu organisasi, baik itu keberhasilan maupun kemunduran tergantung pada SDM yang ada di organisasi tersebut. **Tujuan:** Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan kinerja pegawai negeri sipil di badan kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, faktor Penghambat serta upaya yang telah dilaksanakan. **Metode :** Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif

dengan pendekatan deskriptif. Teori kinerja yang digunakan menurut Disiplin kerja pegawai (Agustini,2019) & Kinerja (Mangkunegara, 2017). Sedangkan teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Aparatur tingkat disiplin yang dimiliki oleh PNS di BKD Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan dapat dikatakan cukup baik. **Kesimpulan:** Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan kedisiplinan yang dimiliki oleh PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik ditinjau dari tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada atasan dan tanggung jawab. Namun, pada indikator tingkat kehadiran memang masih terdapat beberapa pegawai yang pulang terlambat dan pulang cepat. Selain itu, masih terdapat juga beberapa pegawai yang tidak hadir pada hari kerja.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Organisasi, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang ada dalam berbagai aspek saat ini menuntut manusia untuk selalu memperbaiki diri dan mampu mengembangkan diri secara proaktif. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia selalu dituntut untuk belajar dan terus bekerja keras untuk mengembangkan potensinya. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki tentu saja harus memiliki kualitas, kinerja dan kompetensi yang memadai agar dapat meraih tujuan dan target yang ingin dicapai. Pegawai juga menjadi tumpuan dasar sebagai penggerak, perencana, dan pemikir dalam menunjang kesuksesan tujuan dan target yang ingin dicapai. Peningkatan kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan sifat seseorang, misalnya memiliki kompetensi yang tinggi dan bekerja keras. Sedangkan faktor eksternal sendiri berkaitan dengan sikap perilaku, tindakan rekan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja Bangun, (2012)

Kinerja dari seseorang dapat dikatakan baik dan optimal apabila kinerja tersebut sudah sesuai dengan standar kerja dan dapat mendukung tercapainya tujuan instansi. Masalah kinerja merupakan masalah yang harus menjadi sebuah kewaspadaan yang harus diatasi dan diselesaikan. Apabila kinerja dari pegawai menurun, maka dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi instansi itu sendiri. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila beban kerja yang diberikan dapat tercapai dan apabila realisasi hasil kerja dapat lebih tinggi dibandingkan dengan yang ditetapkan oleh instansi.

Salah satu faktor penentu kinerja dan keberhasilan dalam suatu instansi atau organisasi, pegawai harus memiliki disiplin yang baik. Disiplin itu sendiri memiliki makna sebagai rasa patuh seseorang dalam menaati peraturan atau tata tertib yang muncul karena adanya dorongan kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar Arikunto, (2010). Disiplin kerja ini juga berlaku dan penting diterapkan pada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di setiap Organisasi Perangkat Daerah. Dalam memberikan pelayanan dan menjalankan tugas, seorang pegawai negeri sipil harus memiliki disiplin yang baik agar kinerja OPD tempat dia bekerja dapat berjalan dengan baik.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)

Badan Kepegawaian Sumatera Utara memiliki jumlah PNS sebanyak 102 orang. Berdasarkan wawancara pra penelitian yang peneliti lakukan masih terdapat beberapa pegawai di Badan Kepegawaian Sumatera Utara yang masih kurang disiplin. Contohnya, terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, pulang cepat, tidak datang tanpa adanya keterangan serta ada juga pegawai yang setelah absen tapi tidak masuk kantor.

Tabel 1. 1
Jumlah Masuk Terlambat dan Jumlah Pulang Cepat Bulan Agustus- Desember Tahun 2023

Bulan (Tahun 2023)	Jumlah Masuk Terlambat (Menit)	Jumlah Pegawai	Jumlah Pulang Cepat (Menit)	Jumlah Pegawai
Agustus	120 Menit	20 Orang	42 Menit	4 Orang
September	143 Menit	14 Orang	14 Menit	5 Orang
Oktober	54 Menit	7 Orang	0 Menit	0 Orang
November	39 Menit	4 Orang	12 Menit	2 Orang
Desember	66 Menit	6 Orang	0 Menit	0 Orang

Sumber: diolah oleh peneliti, 2024

Pernyataan hasil wawancara kemudian diperkuat dengan data tersebut, diman disetiap bulannya pada tahun 2023 selalu saja terdapat pegawai yang terlambat bahkan pada bulan agustus dari 102 pegawai 20 orang terlambat atau 20% nya. Selain terlambat juga terdapat pegawai yang pulang mendahului.

1.3 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sampaikan penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam melaksanakan penelitian yang pertama penelitian milik Ichsan et al., (2020) diperoleh hasil dalam bentuk regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,541 + 0,413X$ dengan determinansi sebesar 84,8%, dan secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan, dimana t hitung sebesar 20,060 sedangkan table 1,984 pada $\alpha = 5\%$. Kemudian penelitian milik Yanti, (2023) yang meneliti mengenai disiplin kerja PNS Dinas Pemdes Kabupaten Pasaman dengan hasil menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sistem kehadiran yang tidak akurat, kurangnya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya sarana dan prasarana, pemberian sanksi dan hukuman yang belum maksimal. Selanjutnya penelitian Patrio, (2022) yang meneliti pengaruh disiplin sertamotivasi terhadap kinerja ASN di Satpol Sumsel dengan hasil disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN hal ini dapat dilihat dari uji T yaitu

yaitu thitung sebesar $20,208 > t_{tabel} 2,010$ dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Selanjutnya penelitian milik Martunus, (2023) dengan hasil berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan dan diperkuat dengan wawancara yang dilakukan penulis dengan pejabat terkait disiplin kerja pegawai pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Palembang didapatkan bahwa Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Pengembangan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan Kepegawaian Kota Palembang telah berjalan dengan baik tetapi masih ada beberapa kendala. Kemudian penelitian milik Marlius & Vebrian, (2020) dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Selanjutnya penelitian Andi Prayogi et al., (2019) Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian milik Ferawati, (2017) Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian milik Ondi et al., (2023) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non Asn pada Dnas Pendidikan Provinsi Jawa Barat hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan sangat baik, namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi terutama berkaitan Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) yang terima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja belum mempengaruhi pegawai untuk selalu disiplin. Selanjutnya penelitian milik Rahayu et al., (2021) yang meneliti pengaruh disiplin terhadap kinerja Asn di DinSos Propinsi Papua Barat Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,487 Nilai ini menunjukkan bahwa 48,7% .Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 48,7% variabel kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Yang terakhir penelitian milik indrastuti et al., (2016) dengan Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dinilai sudah baik. Analisis dengan SPSS menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Pernyataan kebaruan ilmiah dapat dilihat dari data pendukung yang terbaru atau tahun terakhir serta narasumber wawancara yang menyasar lebih luas. Selain itu penelitian ini penulis berfokus melihat Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja PNS yang Ada di Dinas BKD Provinsi Sumatra Utara. Selain itu dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 teori yakni teori milik (Agustini,2019) mengenai Disiplin kerja pegawai & Teori milik (Mangkunegara, 2017) mengenai kinerja.

Selain itu permasalahan yang menjadi GAP tentu berbeda dari penelitian sebelumnya

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ada, maka tujuan dari penelitian ini Untuk Mengetahui Disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan kinerja pegawai negeri sipil di badan kepegawaian provinsi Sumatera utara. Untuk Mengetahui Faktor Penghambat Disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara serta Untuk Mengetahui Upaya Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Mengatasi Faktor Penghambat Disiplin Kerja Pegawai dalam mewujudkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangunsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 15 orang termasuk didalamnya masyarakat/ pengunjung. Kemudian diperkuat dengan adanya Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawing. Sugiyono, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Agustini, (2019) yang mempunyai 5 sub indikator; Tingkat kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja, Tanggungjawab & Kinerja (Mangkunegara, 2017) dengan 4 sub indikator; Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tangung jawab

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melaksanakan penelitian didapatkan hasilnya sebagai berikut

3.1 Disiplin Kerja

a. Tingkat Kehadiran

Tabel 3.1
Jumlah Tidak Masuk Kerja Bulan Agustus-Desember

Bulan (Tahun 2023)	Jumlah Tidak Masuk Kerja (Hari)	Jumlah Pegawai
Agustus	15 Hari	6 Orang
September	5 Hari	2 Orang
Oktober	6 Hari	3 Orang
November	3 Hari	1 Orang
Desember	17 Hari	8 Orang

Sumber: diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yang masih belum disiplin terkait tingkat kehadiran baik masuk dan pulang kerja maupun kehadiran kerja setiap harinya. Hal ini tentu saja dapat berdampak buruk terhadap kinerja instansi karena kurangnya kehadiran PNS dapat menghambat dan memperlambat pekerjaan yang ada. Para PNS perlu memahami terkait pentingnya kedisiplinan dalam kehadiran kerja agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan efisien.

b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 3.2
Jumlah PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin
2021	0 Orang
2022	0 Orang
2023	1 Orang

Sumber: diolah oleh peneliti, 2024

Data tersebut menandakan bahwa PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah memahami peraturan kerja yang berlaku terutama di lingkungan kerja pemerintahan. Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah menaati peraturan kerja yang berlaku. Peraturan kerja ini sendiri dibentuk sebagai panduan dan pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja. Adapun peraturan dan norma yang telah ditentukan dalam lingkungan kerja pemerintahan harus dipatuhi dan dipedomani oleh setiap PNS agar PNS dapat bekerja dengan tenang dan terhindar dari hukuman disiplin.

c. Ketaatan Pada Atasan

Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah taat terhadap perintah atau arahan yang diberikan atasan. Tentu saja perintah atau arahan yang diberikan harus bersifat baik dan berhubungan dengan kinerja instansi, apabila perintah atau arahan tersebut bersifat negative dan tidak baik PNS berhak untuk menolak dan tidak melaksanakan perintah tersebut.

d. Kesadaran Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara memiliki tingkat kesadaran yang rendah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Padahal penting bagi seorang PNS sadar terhadap pekerjaannya agar roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Kurangnya kesadaran PNS juga dapat berpengaruh terhadap kinerja instansi.

e. Tanggungjawab

Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang dimiliki oleh tiap-tiap PNS. Rasa tanggung jawab memang harus dimiliki oleh tiap PNS agar

pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan cepat, tepat dan optimal.

3.2 Kinerja

a. Kualitas Kerja

Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara memiliki kualitas kerja yang baik dan efisien. Kualitas kerja yang dimiliki oleh tiap individu PNS akan berpengaruh terhadap kualitas dan pelayanan sebuah instansi. Penting bagi tiap PNS untuk memiliki kualitas kerja yang baik agar dapat mendukung instansi dalam mencapai tujuannya.

b. Kuantitas Kerja

Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kuantitas kerja di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah berjalan dengan baik. Pembagian tugas dan beban kerja bagi tiap-tiap PNS sudah terlaksana dengan baik dan tugas tersebut juga diselesaikan oleh PNS dengan baik dan tepat waktu.

c. Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara telah melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal. Pelaksanaan tugas yang baik dan maksimal tentu saja sangat mendukung dan menunjang kinerja instansi karena kinerja instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja PNS itu sendiri. Penting bagi para PNS untuk melaksanakan tugas dengan baik agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan maksimal dan optimal.

3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dari hasil Penelitian didapatkan temuan, penulis akan menguraikan secara rinci hasil temuan utama yang ditemukan dalam penelitian mereka. Berikut ini beberapa contoh temuan utama yang ditemukan dalam penelitian adalah : Kedisiplinan yang dimiliki oleh PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik ditinjau dari tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada atasan dan tanggung jawab. Berbeda dengan penelitian milik Yanti, (2023) yang menggunakan teori komponen dimensi disiplin menurut Veithzal Rivai dalam Sinambela yang didapatkan Tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat Kabupaten Pasaman masih rendah. Namun penelitian milik Martunus, (2023) dengan menggunakan teori yang sama dengan penulis dalam hal kedisiplinan didapatkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sudah berjalan dengan baik. Seharusnya untuk lebih mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai maka penelitian menggunakan metode kuantitatif lebih konkret hasilnya seperti penelitian milik Rahayu et al., (2021) & Patrio, (2022) yang menunjuka bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai itu

sendiri. Berbeda dengan milik penulis yang menggunakan 2 teori untuk melihat hubungan diantara keduanya.

Kemudian dalam penelitian ini tingkat kehadiran memang masih terdapat beberapa pegawai yang pulang terlambat dan pulang cepat. Selain itu, masih terdapat juga beberapa pegawai yang tidak hadir pada hari kerja. Kinerja yang dimiliki oleh PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah baik ditinjau dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, kinerja yang baik dari PNS dapat menunjang dan meningkatkan kinerja instansi pula.

3.4 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Temuan atau hasil yang menarik dalam penelitian ini belum penulis temukan seluruh atikfitas pelaksanaan kedisiplinan dan kinerja yang dilaksanakan di BKD Provinsi Sumatra Utara secara keseluruhan sudah baik. Kemudian dari segi faktor penghambat juga sama halnya dengan penelitian yang dilaksanakan di tempat lainnya yang rata rata yakni motivasi pegawai itu sendiri. Dan upaya yang dilakukan antara lain pemberian sanksi dan reward yang tegas, pemberian beban kerja yang sesuai dengan jobdesk , dan melakukan pembinaan terhadap kesadaran terhadap tugas dan fungsi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka peneliti dapat dapat kesimpulan sebagai berikut : Kedisiplinan yang dimiliki oleh PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik ditinjau dari tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada atasan dan tanggung jawab. Namun, pada indikator tingkat kehadiran memang masih terdapat beberapa pegawai yang pulang terlambat dan pulang cepat. Selain itu, masih terdapat juga beberapa pegawai yang tidak hadir pada hari kerja.

Kinerja yang dimiliki oleh PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sudah baik ditinjau dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. PNS di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara telah memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal. Selain itu, kinerja yang baik dari PNS dapat menunjang dan meningkatkan kinerja instansi pula.

Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara telah mengambil beberapa upaya untuk mengatasi faktor penghambat terhadap disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Beberapa upaya yang dilakukan adalah pemberian sanksi dan reward yang tegas, pemberian beban kerja yang sesuai dengan jobdesk , dan melakukan pembinaan terhadap kesadaran terhadap tugas dan fungsi.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Utara beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Bapak Ajud Tajudin, S.Sos, M.Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(No 2 (2019): Prosiding FRIMA).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ferawati, A. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 5, Issue 1). <http://www.academia.edu/3841948>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) – I BUKITBARISAN MEDAN*. 28(ISSN 2654-3915.).
- Indrastuti, S., Suryani, L., & Radiyah. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar*. 27(1), 1–7. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat*. *JURNAL PUNDI*, 4(2). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Martunus, A. (2023). *Disiplin Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan*.
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. 1(1). <https://doi.org/10.38035/jpmppt.v1i1>
- Patrio, Z. P. H. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan*. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1013. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.657>

Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1). <http://www.alidarapub.com/index.php/jambir>

Simangunsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan* (pertama). alfabeta .

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.

Yanti, D. (2023). *DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEBERDAYAAN MASYARAKAT KABUPATEN PASAMAN PROVINSI SUMATERA BARAT*. www.hariankoranpadang.com

