

**ANALISIS UPAYA PENEGAKAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN (BPTP) DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Sebagai Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh :

ANISSA

NIM. 07011181924039

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**ANALISIS UPAYA PENEGAKAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN (BPTP) DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

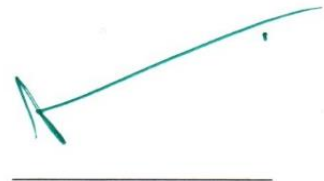
Oleh :

**ANISSA
NIM. 07011181924039**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 12 Juni 2023

Pembimbing

**Drs. Andries Lionardo, M.Si
NIP. 197905012002121005**



**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



**Dr. M.Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 19691110994011001**

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**ANALISIS UPAYA PENEGAKAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN (BPTP) DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada tanggal 18 Juli 2023
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si, Ketua



Dr. Nur Budivanto, S.Sos., M.PA. Anggota



Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP. Anggota



Mengetahui

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anissa
Nim : 07011181924039
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Upaya Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) di Kota Palembang”. Ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang pencegahan dan penanggulangan plagiat di perguruan tinggi. Apabila kemudian hari ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan,

Indralaya, Juni 2023



Anissa

Nim. 07011181924039

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Sesungguhnya buku yang paling aku takuti untuk kubaca adalah buku catatan amalan ku sendiri, padahal aku sendiri yang merencangnya”
(Annisa)**

“Jangan terlalu bersenang-senang (dunia) ditempat hukuman nabi adam”

**“Tak bijak jika menghakimi orang lain berdasarkan prasangkamu sendiri dan dari penampilan mereka”
(Uchiha Itachi)**

Proposal Skripsi ini Saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua Saya, Ibu dan Ayah.
2. Kakak saya, Ramadhan.
3. Seluruh dosen yang saya hormati dan bersabar dalam membimbing saya.
4. Seluruh pegawai Staf Unsri
5. Sahabat-sahabat yang telah memberikan support
6. Almamater Tercinta

ABSTRAK

Penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian di Kota Palembang. Sebagai Perwujudan dari Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Upaya Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian di Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin preventif belum maksimal. Hal tersebut terjadi karena beberapa pegawai masih ada yang datang terlambat maupun pulang sebelum waktunya, terdapat juga pegawai yang masih keluar pada saat jam kerja berlangsung, dan pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya. Disiplin korektif belum sepenuhnya maksimal karena ini dilihat dari beberapa pegawai masih ada yang tidak siap menerima sanksi jika ia melakukan tindakan indisipliner, dan kepala Bptp belum adil dalam memberikan keputusan mengenai mengenai pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar. Tapi dalam pemberitahuan atas sanksi yang diterima di Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 mengenai hukuman disiplin yang di jatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara yang melanggar peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara.

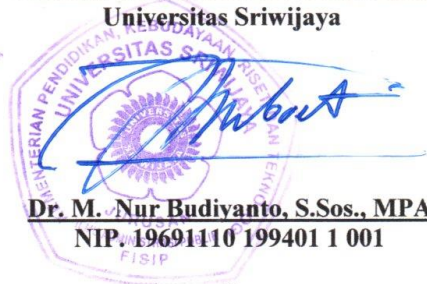
Kata Kunci : Disiplin Kerja, PNS

Pembimbing



Drs. Andries Lionardo, M.Si
NIP. 197905012002121005

Indralaya, Juni 2023
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 19691110 199401 1 001

iii

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan penulis nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga shalawat dan salam yang tidak henti-hentinya penulis haturkan kepada junjungan sekaligus suri tauladan umat Islam, Nabi Muhammad Saw.

Penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Upaya Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) di Kota Palembang” ini merupakan usaha penulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menempuh mata kuliah metode penelitian pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian proposal penelitian ini. Dalam melaksanakan perkuliahan metode penelitian ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Unsri
2. **Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. **Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M** selaku Wakil Dekan I FISIP Unsri.
4. **Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd** selaku Wakil Dekan II FISIP Unsri
5. **Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si** selaku Wakil Dekan III FISIP Unsri dan dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, membimbing dengan sabar dan pengertian, serta telah

meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

6. **Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA** selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik
7. **Ibu Dwi Mirani, S.IP., M.Si** selaku dosen pembimbing akademis
8. **Ibu Dr. Katriza Imania, M.Si** selaku Dosen Pengampu Mata Kuliah Seminar Usulan Skripsi dan Teknik Penulisan Ilmiah.
9. **Bapak Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA** selaku Dosen Pengampu Mata Kuliah Seminar Usulan Skripsi dan Teknik Penulisan Ilmiah.
10. **Bapak Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si** selaku Dosen Pengampu Mata Kuliah Seminar Usulan Skripsi dan Teknik Penulisan Ilmiah
11. Seluruh Bapak dan ibu Dosen beserta staf FISIP Unsri

Indralaya, 08 Desember 2022



Anissa

DAFTAR ISI

JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Disiplin Kerja	8
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	9
2.2.3 Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja	11
2.2 Dimensi Disiplin Kerja.....	12
2.3 Teori Disiplin Kerja yang digunakan	13
2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.5 Proses Mengukur Disiplin Kerja	15
2.6 Kerangka Pemikiran	17
2.7 Penelitian Terdahulu.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Definisi Konsep	25
3.3 Sumber Data	26

3.3.1 Data Primer	26
3.3.2 Data Sekunder.....	26
3.4 Fokus Penelitian	26
3.5 Informan Penelitian	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Teknik Analisis Data	29
3.8 Teknik Pengabsahan Data	30
3.9 Sistematika Penulisan.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Disiplin Preventif	42
4.2 Disiplin Korektif.....	52
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	68
A. Lampiran 1 Kartu Bimbingan Sempro	68
B. Lampiran 2 Kartu Bimbingan Skripsi.....	69
C. Lampiran 3 Lembar Perbaikan Sempro	70
D. Lampiran 4 Surat Tugas Skripsi.....	71
E. Lampiran 5 Surat Penelitian.....	72
F. Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian.....	73
G. Lampiran 7 Pedoman Wawancara.....	74
H. Lampiran 8 Lembaran Perbaikan Komprehensif.....	75
I. Lampiran 9 Similarity.....	76
J. Lampiran 10 Surat Keterangan Pengecekan Similarity.....	77
K. Lampiran 11 Dokumentasi Wawancara.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pegawai	5
Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 1.3 Fokus Penelitian.....	27
Tabel 1.4 Luas Daerah dan Pembagian Wilayah Administrasi Kota	35
Tabel 1.5 SOP Pengelolaan Absensi Pegawai.....	41
Tabel 1.6 Data Pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian dikantor Palembang yang Melakukan Pelanggaran.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	18
Gambar 2. Peta Admonistrasi Kota Palembang.....	36
Gambar 3. Struktur Organisasi Kantor BPTP Kota Palembang.....	40
Gambar 4. Sk PP No 53 Tahun 2010.....	45
Gambar 5. Media Website Resmi BPTP.....	48
Gambar 6. Media Facebook Resmi BPTP.....	49
Gambar 7. Media Instagram BPTP	49
Gambar 8. Papan Pengumuman BPTP.....	52

DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG

BPTP	: Balai Pengkajian Teknologi Pertanian
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
SOP	: Standar Operasional Prosedur
SP	: Surat Peringatan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan setiap orang sangat bergantung pada kedisiplinan, oleh karena itu sangat penting untuk mengembangkannya dalam diri individu dari waktu ke waktu sehingga menjadi kebiasaan saat mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan. Mereka yang sukses di bidang pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Disiplin adalah suatu proses pelatihan dan pembelajaran untuk meningkatkan kapasitas dalam mengambil tindakan. Disiplin adalah sikap hormat, patuh, dan menghargai terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pada umumnya pegawai yang akan menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang baik dan mematuhi prosedur kerja yang menurut mereka dapat diterima jika mereka tiba di tempat kerja tepat waktu, berpakaian sesuai, dan menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan hati-hati yang telah ditentukan oleh kantor. Kesanggupan PNS untuk memenuhi kewajiban dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan, dan apabila tidak dipatuhi atau dilanggar akan dikenakan sanksi disiplin, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dalam Pasal 1 Ayat (1). Karyawan yang tidak mematuhi disiplin akan dikenakan sanksi sesuai dengan tindakan disiplin yang dilakukan pegawai. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kedisiplinan memiliki peran penting dalam pelaksanaan pegawai. Seorang karyawan yang disiplin akan dengan sukarela dan kesadaran yang tinggi mematuhi semua

peraturan di tempat kerja, begitu juga karyawan yang tidak disiplin akan mencuri waktu kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Anwar (2001) menegaskan bahwa penegakan disiplin menghasilkan peningkatan motivasi karyawan, yaitu kekuatan atau lingkungan yang menginspirasi orang untuk berperilaku secara terhormat. Sebagai bagian dari aparatur pemerintah, PNS harus memiliki tanggung jawab dan disiplin yang tinggi untuk memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di Indonesia, pejabat sipil diatur oleh sejumlah peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Aturan tersebut memuat kewajiban, larangan, dan hukuman bagi pegawai negeri yang melanggar larangan dan tidak menjunjung tinggi komitmennya.

Sanksi pelanggaran disiplin kerja, bagi pegawai yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi yang setimpal dengan apa yang diperbuat, berdasarkan mekanisme pemberian sanksi bagi pegawai. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran disiplin kerja. Menurut Rivai (2009:828) tentang beberapa sanksi pelanggaran pegawai, yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis
- c. Tidak puas secara tertulis

2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:

- a. Penundaan kenaikan gaji
- b. Penundaan gaji
- c. Penundaan kenaikan pangkat

3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:

- a. Penurunan pangkat
- b. Pembebasan dari jabatan
- c. Pemberhentian dari jabatan
- d. Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri

Disiplin preventif adalah perilaku yang memotivasi staf untuk mematuhi undang-undang yang berlaku saat ini dan harus mencapai persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap karyawan harus menjaga sikap, perilaku, dan aktivitas yang sesuai melalui penjelasan dan kejelasan, dan pemberi kerja harus berusaha mencegah perilaku karyawan yang tidak diinginkan. Tujuan disiplin preventif adalah untuk mempromosikan disiplin diri karyawan sehingga mereka dapat mempertahankan perilaku mereka tanpa dipaksa. Seorang karyawan yang baru mulai bekerja di kantor dapat diminta untuk mematuhi aturan atau SOP (Standard Operating Procedures) yang ditetapkan oleh tempat kerja agar pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat. Begitu pula jika pekerja di kantor mengabaikan pedoman dan jika seorang karyawan tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan benar, mereka akan dikenakan hukuman setimpal yang dilakukan.

Kondisi nyata di Kantor BPTP, Kepala BPTP selalu mendasarkan keadaan kerja sebenarnya di kantor pada berbagai aturan yang wajib dipatuhi oleh pegawai. Biasanya, dalam rapat atau pertemuan lainnya, sebagian besar pegawai telah bertindak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Kantor BPTP. Mayoritas karyawan sudah mulai memahami aturan yang telah ditetapkan tanpa perlu dipaksa, namun masih ada saja yang melanggar aturan dengan datang terlambat, pulang cepat, dan melakukan pelanggaran lainnya.

Pelanggaran terhadap kewajiban pasal 7 ayat 2 hukuman disiplin ringan, apabila pegawai tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa alasan maka akan

dikenakan sanksi teguran lisan, pasal 3 angka 11 memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, pasal 3 angka 14 menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, pasal 3 angka 17 menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, pasal 3 angka 6 mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, pasal 3 angka 7 menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan baik pasal 3 angka 13.

Disiplin korektif ialah pegawai yang jelas-jelas melakukan pelanggaran tentang ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, atau gagal dalam memenuhi standar, akan dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringan yang akan dikenakan sanksi tergantung dari bobot pelanggaran yang telah terjadi. Dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam melaksanakan tugas, namun pegawai tersebut masih gagal dalam mencapai kriteria standar tata tertib. Perlu untuk memaksa dalam menggunakan tindakan korektif, sesuai tindakan yang berlaku. Sasaran lain disiplin korektif ialah para pegawai yang melanggar aturan dan diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Contoh kasus: yang dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain, untuk melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah supaya tidak terjadi lagi pelanggaran di kemudian hari. Sama halnya jika pegawai melakukan pelanggaran seperti datang terlambat, maka akan dikenakan sanksi yang setimpal dengan perbuatan yang dilakukan.

Kondisi nyata disiplin korektif di kantor BPTP adalah masih seringnya pegawai melanggar hukum dan menolak untuk bertindak sesuai dengan hukum, seperti pegawai yang masih lalai dalam menegakkan disiplin kerja, disiplin waktu, dan disiplin dalam melayani masyarakat. Sanksi yang dijatuhkan akan disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan. Kurangnya kerjasama dalam menerapkan disiplin preventif juga mempengaruhi kenapa alasan pelanggaran masih sering terjadi, maka

oleh karena itu diharapkan pegawai dapat menjaga kedisiplinan dalam bekerja dan memperhatikan sanksi yang akan diberikan jika melakukan pelanggaran, tujuannya agar dapat mengurangi terjadinya pelanggaran di kemudian hari. Namun, selama ini belum ada kerjasama yang baik di kantor BPTP dalam melakukan tindakan disiplin preventif. Peran BPTP sangat penting dalam menilai baik buruknya suatu pemerintahan, adanya peran BPTP dalam disiplin, maka tanggung jawab serta tugas yang akan dijalankan oleh para pegawai di kantor BPTP berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan terhadap tugas yang diberikan, hal ini membuat semangat kerja dan mendukung tercapainya suatu tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan seseorang mempunyai tanggungjawab yang sangat besar terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja BPTP dalam hal mentaati ketentuan jam kerja masih belum terlaksana dengan baik

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian di Kota Palembang Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur

No	Jenis Kelamin	20-25 Thn	26-30 Thn	31-35 Thn	36-40 Thn	41-45 Thn	46-50 Thn	51-55 Thn	56-60 Thn	Jmlh
1	Laki-Laki	0	2	3	6	3	6	9	10	39
2	Perempuan	1	3	5	9	4	5	3	4	34
	Jumlah	1	5	8	15	7	11	12	14	73

Sumber : Diolah oleh penulis, Tahun/2023

Berdasarkan data diatas jumlah pegawai di BPTP di Kota Palembang berjumlah 73 orang, untuk kelompok usia laki-laki lebih banyak berada di umur 56-69 tahun, sedangkan perempuan lebih banyak berada disekitar 31-35 tahun.

Berdasarkan temuan observasi di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP), ditemukan adanya masalah kedisiplinan, antara lain kurangnya pemahaman pekerja dalam mentaati standar disiplin kerja, seperti keterlambatan datang. untuk jam kantor.

pegawai diharapkan tiba di kantor tepat waktu dan pulang pada waktu yang ditentukan misalnya masuk kantor pukul jam 07.30 pagi dan pulang pukul jam 16.00 sore, namun ternyata masih ada yang datang terlambat dan pulang lebih awal bahkan ada datang lagi hanya untuk absensi saja kemudian langsung pulang. Hal ini sebagai akibat dari kurangnya ketegasan pimpinan dalam menegakkan hukuman terhadap pegawai yang melanggar aturan. Akibatnya tugas dan kewajiban tidak dapat diselesaikan secara keseluruhan, serta pemahaman masing-masing pegawai terhadap peran dan tanggung jawabnya tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi terkait penegakan disiplin pegawai pada BPTP maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Upaya Penegakan Disiplin Pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) di Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Upaya Penegakan Disiplin Kerja Pada Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian di Kota Palembang ?”**

1.3 Tujuan Pnelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya penegakan disiplin kerja pegawai yang dilakukan oleh Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian di Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Beradsarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat pada penelitian ini :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait disiplin kerja pegawai serta bagi penelitian selanjutnya yang sejenis

b. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien serta menjaga loyalitas sebagai Aparatur Sipil Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Askani, A., & Densi, D. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), 9–16.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 141–159.
- Diah Kusumawati Politeknik Bumi Akpelni Semarang, E., Erliyana Politeknik Bumi Akpelni Semarang, S., & Suryati Azizah Politeknik Bumi Akpelni Semarang, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja dosen politeknik bumi akpelni semarang. *Jurnal Saintek Maritime*, 20(2).
- Farah Indriyani, A., Prasalengga, A., Puspita Dewi, C., Nurul Fauzia, S., & Mutiara, N. (2020). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. In *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)* (Vol. 4, Issue 1).
- Hartanto, H., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241.
- Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 344–355.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58.
- Khasanah, N. (2016). Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *E-Jurnal Universitas Riau. Vol. 3 No, 1*.
- Koyongian, A. H. E., & Dotulong, L. O. H. (2015). Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Nur Wachidah, L., & Saleh Luturlean, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Sari, N., & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sejahtera Babat Toman (Vol. 1, Issue 2).