

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PESISIR BARAT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT INSERVICE OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION WEST COAST DISTRICT

Aulianda Prasyanti^{1*}, Hujaimatul Fauziah²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence aulianda25.p@gmail.com

Abstrak.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Pesisir Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara triangulasi atau gabungan. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi dimana tujuannya adalah untuk mengetahui secara sistematis tentang fokus penelitian yang meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai. Adapun hasil penelitian yang ditemukan adalah disiplin kerja berperan positif dalam menunjang prestasi kerja pegawai dengan diberlakukannya pemberian sanksi tegas dan pemotongan TPP secara otomatis bagi pegawai yang datang terlambat menjadi sebuah ancaman dan motivasi tersendiri bagi seluruh pegawai untuk lebih giat dan selalu mentaati peraturan mengenai jam kedatangan dan pulang kantor, lingkungan kerja berperan positif dalam menunjang prestasi kerja pegawai dengan di prioritaskan terhadap sarana dan prasarana dalam instansi serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja dan pimpinan, kemudian disiplin kerja dan peningkatan lingkungan kerja berperan positif dalam menunjang prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, melalui disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan termotivasi dalam bekerja dan saling berlomba untuk menampilkan kinerja terbaiknya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja pegawai

Abstract

The aim of this research is to determine the discipline and work environment on the work performance of employees at the West Pesisir district population and civil registration service. This research uses a descriptive qualitative approach, which is a research method used to examine the condition of natural objects. where the researcher is the key instrument. Data collection techniques were carried out using triangulation or combination methods. Data was collected by observation, interviews, documentation. Data analysis through data reduction, data presentation, drawing conclusions or verification where the aim is to find out systematically about the research focus which includes work discipline, work environment and employee work performance. The results of the research found that work discipline plays a positive role in supporting employee work performance by implementing strict sanctions and automatic TPP deductions for employees who arrive late, which is a threat and motivation for all employees to be more active and always comply with regulations regarding arrival times and After returning from the office, the work environment plays a positive role in supporting employee work performance by prioritizing facilities and infrastructure in the agency and creating a harmonious work environment with fellow colleagues and leaders, then work discipline and improving the work environment plays a positive role in supporting employee work performance in West Pesisir Regency Population and Civil Registration Service, through high work discipline and a good work environment, employees will be motivated at work and compete with each other to display their best performance in order to achieve organizational goals.

Key words: Work discipline, work environment, employee work performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, organisasi/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi lain yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi informasi serta komunikasi tentunya hal ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja dalam suatu organisasi, diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja (Widari, 2016). Hasil penelitian lingkungan kerja serta disiplin kerja terpengaruh pada kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra (Ocha Maretha & Ali Alam, 2022). Hal yang sama ditunjukkan oleh penelitian Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Ferawati, 2017).

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu organisasi (Rivai & Sagala, 2013). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi baik pemerintah maupun swasta.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku pegawai bagi organisasi. Kedisiplinan, sikap dan perilaku manusia tercipta melalui proses pembinaan keluarga, lingkungan keluarga dan pendidikan individu. Disiplin akan membuat diri seseorang dapat membedakan hal-hal yang wajib dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Selain kedisiplinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat juga harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Effendy & Fitria, 2019).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas setiap harinya, maka dari itu lingkungan kerja harus selalu terjaga secara kondusif dan baik agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan begitu juga sebaliknya harus selalu terjaga dengan baik. Apabila lingkungan kerja pegawai tidak kondusif dan tidak baik maka semangat kerja dari pegawai sendiripun akan menurun yang pada akhirnya akan berakibat sulit tercapainya tujuan dari organisasi.

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis

yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, dalam hal ini peneliti akan mengkaji aspek lingkungan kerja dari segi non fisik. Menurut Sedarmayanti Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017)s. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di Organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh pegawai melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar pegawai dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, serta kelengkapan sarana dan prasarana penunjang juga menjadi sebab utama tidak maksimalnya kinerja pegawai dalam organisasi dikarenakan dampak menghambat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat.

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks untuk mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi yang menaunginya. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila pelayanan yang diberikan sudah maksimal dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang telah diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. Prestasi kerja adalah juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pimpinan harus mengadakan evaluasi kerja secara berkala.

Hubungan positif antara pegawai dan pimpinan dapat diukur melalui kehidupan sehari-hari dalam organisasi, prestasi kerja dari organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peran atau sumbangsih individu terhadap perkembangan dalam organisasi. Kemudian akan mempengaruhi keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang telah ditentukan organisasi sebelumnya. Prestasi kerja pegawai tidak akan meningkat tanpa adanya motivasi kerja, karena motivasi kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan kerja pegawai dan dapat menghilangkan kejenuhan dengan adanya motivasi yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil kinerja pegawai setiap tahunnya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Pada umumnya orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai, hal ini bagian yang sangat penting dari keseluruhan proses karya pegawai yang bersangkutan.

Tingkat prestasi atau hasil nyata yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Pesisir Barat.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat saat ini adalah, disiplin kerja masih masih rendah terlihat dari adanya beberapa pegawai yang datang terlambat rata-rata sebesar 13% dan beberapa pegawai meninggalkan tempat kerja di saat jam efektif bekerja tanpa memberikan keterangan, lingkungan kerja yang berkenaan dengan non fisik masih dirasa belum maksimal, hal ini dapat terlihat dari kerjasama antara sesama rekan kerja yang masih perlu untuk ditingkatkan serta terdapat perlengkapan kantor yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat (kursi) baik kursi yang ada diruangan pegawai maupun diruangan pelayanan dalam kondisi tidak baik sebanyak 50 buah atau sebesar 69,48%, realisasi pencapaian program kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat dapat dikatakan cukup baik dengan pencapaian angka rata-rata sebesar 73,33%, namun hal ini tentunya harus mendapatkan perhatian serius terhadap item sasaran program yang belum mencapai target yang telah ditetapkan yaitu pada program pelayanan prima dalam peningkatan penerbitan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil yang hanya mampu mencapai angka rata-rata sebesar 70%.

Prestasi kerja merupakan motivasi terhadap pegawai agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. adanya prestasi kerja juga bisa meningkatkan prestasi setiap organisasi karena seluruh elemen akan lebih berkompetisi untuk bisa meningkatkan prestasi setiap kemampuan kerjanya, oleh sebab itu mengapa perlu adanya prestasi kerja karena mengembangkan semangat setiap pegawai salah satu tindakan yang dibuat yaitu memberi penghargaan untuk setiap pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat"

KAJIAN TEORI

Menurut Mulyasa (2014:107) sarana prasarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses kerja, seperti gedung, ruang, meja, serta alat tulis

kantor. Berdasarkan dua pendapat tersebut maka yang dimaksud dengan sarana dan prasarana lebih banyak fokus ke peralatan kerja dan komponen lain yang mendukung proses kerja dalam hal memaksimalkan pelayanan demi tercapainya kepuasan layanan. Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. menurut menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Irawan dalam Maysora mengatakan bahwa Kepuasan pelayanan adalah hasil akumulasi dari konsumen atau masyarakat dalam menggunakan produk dan jasa. Masyarakat puas kalau setelah member produk dan menggunakan produk tersebut, ternyata kualitas produknya baik. Oleh karena itu, setiap transaksi atau pengalaman baru, akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan pelayanan (Mayrosa, Asnawi, & Rahim, 2023) . Konsumen yang puas adalah konsumen yang akan berbagi kepuasan dengan produsen atau penyedia jasa. Bahkan, konsumen yang puas akan berbagi rasa dan pengalaman dengan konsumen lain. Ini akan menjadi referensi bagi perusahaan yang bersangkutan

METODE PENELITIAN

Adapun penulis melakukan penelitian ini pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat yang beralamat di Pasar Mulya Timur 01 Kelurahan Pasar Krui Kecamatan Pesisir Tengah Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian field research (penelitian lapangan) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini langsung mengamati dan berpartisipasi ke obyek terkait. Penelitian ini nantinya menghasilkan data deskriptif baik tertulis maupun lisan dari setiap obyek yang diamati. Dalam hal ini peneliti akan memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi

komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Observasi, Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

Telaah dokumentasi dan kepustakaan, Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Wawancara, Penulis mengumpulkan data dengan meminta penjelasan dari informan menggunakan cara tanya jawab dengan bertatap muka ataupun melalui media komunikasi juga dengan menggunakan pedoman pertanyaan.

Kuisisioner, Yaitu mengedarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti kepada seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode induktif. Analisis data induktif yaitu analisis atas data dari yang bersifat umum kemudian diakhiri dengan kesimpulan yang bersifat khusus. Yaitu berupa data-data di lapangan yang berasal dari pimpinan masing-masing bidang dan pegawai setiap bidang, yang kemudian dianalisis terkait faktor yang yang dapat menunjang prestasi kerja pegawai secara signifikan.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif mengungkapkan kebenaran secara obyektif adalah suatu keharusan, oleh karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian sangat penting. Untuk menentukan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, yaitu dengan menggunakan uji kredibilitas. Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga macam triangulasi yaitu:

Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari berbagai sumber. Data tersebut bisa diperoleh dari Kepala dan pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan juga melalui dokumentasi.

Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara di pagi hari saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang valid sehingga lebih kredibel.

Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari lapangan kemudian diolah melalui tiga tahapan yaitu :

Reduksi data: Mereduksi data yang artinya penulis akan merangkum, memilih dan memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting sehingga menemukan tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Peneliti melakukan kegiatan ini secara bersinambungan dari awal sampai akhir pengumpulan data. Kemudian melakukan reduksi data yang berkaitan dengan faktor yang yang dapat menunjang prestasi kerja pegawai secara signifikan.

Penyajian data Setelah data direduksi kemudian peneliti menyusun data yang relevan untuk memperoleh informasi yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah

Penarikan Kesimpulan: Peneliti menarik kesimpulan dari data yang diperoleh sebagai hasil dari penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Berdasarkan penelitian menggunakan penelitian kualitatif didapatkan hasil sebagai berikut :

Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Kedisiplinan pegawai sangat menentukan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan pegawai. Tetapi pada kenyataannya masih ada pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai, baik staf maupun pejabatnya secara sengaja maupun tidak disengaja sehingga hal ini mengganggu dan menghambat kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. Disiplin merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan disiplin, karena disiplin mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif. Dengan kesadaran dari berbagai pihak dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya, maka mereka diharapkan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan tidak melakukan penyimpangan atau melakukan perbuatan tercela baik didalam maupun diluar jam kerja.

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Tapi melihat kenyataan tidak semua PNS mentaati dan mematuhi peraturan perundang-undangan disiplin pegawai. Ketidaksiplinan PNS merupakan bahan diskusi “empuk” dan akan selalu menjadi sorotan tajam masyarakat. Mengingat bagi mereka, status PNS adalah sosok yang patut dijadikan contoh dan teladan, karena dianggap sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah. Sangat wajar apabila masyarakat memiliki keinginan dan harapan yang lebih terhadap kinerja dan produktivitas PNS.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan

berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat sebagian besar telah diterapkan hal ini sesuai dengan poin-poin:

1. Disiplin Terhadap Waktu

Disiplin terhadap waktu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 Ayat 11 yang berbunyi “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” Disiplin terhadap waktu yaitu, pegawai masuk dan pulang kantor tepat waktu serta menaati ketentuan jam kerja.

2. Disiplin Terhadap Kualitas Pekerjaan

Disiplin terhadap kualitas pekerjaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 Ayat 12 yang berbunyi “mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan”. Disiplin terhadap kualitas pekerjaan yaitu, bagaimana seseorang pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan menyelesaikannya tepat pada waktunya.

3. Disiplin Terhadap Peraturan

Disiplin terhadap peraturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 Ayat 17 yang berbunyi “menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang” Disiplin terhadap peraturan yaitu, menaati segala aturan yang ada tentang disiplin. Dari hasil wawancara dengan Bapak Hersetyono Purnomo mengatakan bahwa: “sebaiknya pegawai yang

melanggar diberikan arahan secara persuasif agar kinerja pegawai tersebut dapat berubah.

4. Disiplin Dalam Menggunakan Fasilitas Kantor

Disiplin dalam menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 Ayat 13 yang berbunyi “menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya”

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat telah melaksanakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sejak peraturan tersebut diberlakukan. Dalam peraturan tersebut telah dilaksanakan peraturan mengenai kedisiplinan, hal ini sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Jenis pelanggaran disiplin ringan oleh PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat adalah sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, tidak menaati jam kerja seperti sering terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Seno Sumowo (2017), Widiarta dkk (2016), Tuju dkk (2015) dan Permatasari dkk (2015) yaitu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan juga selaras dengan teori Hasibuan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2012).

Kendala Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1. Kurang Tegasnya Sanksi

Pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. Di dalam melakukan tugasnya tidak selalu berjalan dengan lancar. Terdapat beberapa kendala yang menghambat

dalam pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Ibu. Meutia Aulia, selaku kepala subbagian umum dan kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat menyebutkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam melakukan pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi.

2. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Kendala kedua yaitu lunturnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil hal ini terjadi karena beberapa pegawai masih melakukan pelanggaran disiplin kerja dan kurangnya kesadaran bahwa kedisiplinan sangat penting dalam dunia kerja, masih banyak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh PNS terhadap hukum dan norma yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku tidak patuh dan kurang tertib terhadap aturan yang telah ada seperti mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja. Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas.

3. Kurangnya Kesadaran Dari Pegawai

Kendala ketiga kurangnya kesadaran dari Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat di Kabupaten Pemalang seperti Kedisiplinan pegawai merupakan suatu hal yang harus menjadi acuan hidup bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh Negara kepadanya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan pegawai yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari masih ada pegawai yang tidak sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan masyarakat tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Kesadaran tanggung jawab akan tanggung jawab diharapkan melekat pada diri pegawai dari keinginannya sendiri untuk

menjadi pegawai dengan segala konsekuensinya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat 3 kendala dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil yaitu pertama kurang tegasnya sanksi dalam melakukan tugasnya, kendala yang kedua luntturnya kedisiplinan pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, kendala yang ketiga kurangnya kesadaran pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Cara Mengatasi Kendala Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1. Upaya Kurang Tegasnya Sanksi

Setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil. memberikan sanksi yang tegas apabila seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin. meningkatkan kualitas sumber daya alam melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Disiplin PNS diantaranya Peraturan Pemerintah tahun 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kegiatan sosialisasi bisa melalui latihan yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasi peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS. Meningkatkan Pengawasan melekat pemantauan harus dilakukan pejabat yang berwenang kepada bawahannya dalam beberapa kesempatan tanpa diketahui oleh pegawai tersebut bahwa dia sedang dipantau. Meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Upaya Luntturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan mengenai kedisiplinan di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. Setidaknya PNS intropeksi dan merasa bersyukur bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS. Mampu mengendalikan diri dan menjadikan kedisiplinan sebagai acuan hidup.

3. Upaya Kurangnya Kesadaran Dari Pegawai

Dalam rangka terwujudnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sangat perlu menerapkan tindakan pendisiplinan. Perlunya memberi sanksi atau hukuman dari atasan langsung. Perlunya menggunakan *finger print* agar tidak terjadi lagi kecurangan dalam hal absensi pegawai. Adanya pelaksanaan apel pagi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. Pemindahan PNS dan diturunkan pangkatnya apabila melakukan pelanggaran.

Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan bahwa, terdapat 3 upaya dalam pelaksanaan disiplin yaitu upaya kurang tegasnya sanksi memberikan sanksi yang tegas apabila seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin, upaya luntturnya kedisiplinan PNS Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas, dan upaya kurang kesadaran pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat kabupaten pemalang perlunya menggunakan *finger print* agar tidak terjadi lagi kecurangan dalam hal absensi pegawai.

Upaya Peningkatan Lingkungan Kerja Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Pada pembahasan mengenai lingkungan kerja. Dari beberapa jawaban informan hasil dari wawancara dan sebar kuesioner. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari segala sesuatu hal yang ada di sekitar tempat kita melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017: 26), yang menyatakan bahwa "Lingkungan Fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung."

Kemudian tingkat lingkungan kerja yang ada

pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. Dari jawaban para informan dalam wawancara maupun sebar kuesioner, hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada cukup baik hal ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana maupun fasilitas yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat cukup memadai namun perlu adanya perbaikan serta pengadaan kursi diruang pelayanan serta hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan terjalin dengan harmonis hanya saja kekompakan dari team sedikit perlu ditingkatkan kembali untuk menjaga keharmonisan hubungan pegawai. Adanya sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis diantara pegawai tentunya dapat mendukung kegiatan kerja yang efektif, efisien, serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawainya.

Hal tersebut diatas senada dengan pendapat Sedarmayanti (2017: 27), yang menyatakan bahwa “manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak efisien.”

Analisis yang dipakai adalah model analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*). *Strengths* (kekuatan) dan *weakness* (kelemahan), keduanya merupakan faktor internal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. Sedangkan *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (Ancaman) merupakan faktor eksternal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

1. Analisis Internal

a. Kekuatan (*Strength*)

- 1) Lokasi gedung cukup strategis, adanya akses angkutan umum menuju lokasi sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat yang ingin melakukan pelayanan.
- 2) Sarana dan prasarana maupun fasilitas yang dimiliki cukup baik. sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai maupun masyarakat yang berkunjung.

3) Hubungan antar pegawai yang dibangun sangat baik.

4) Sikap pegawai yang ramah dan santun kepada pengunjung.

b. Kelemahan (*Weakness*)

- 1) Kurangnya kepedulian baik dari pegawai maupun masyarakat dalam menjaga lingkungan kerja fisik
- 2) perlu dibuatkan peraturan tegas bagi masyarakat yang ingin berkunjung
- 3) Fasilitas, sarana dan prasarana penunjang yang perlu terus ditingkatkan dan dijaga.

2. Analisis Eksternal

a. Peluang (*Opportunity*)

- 1) Potensi meningkatkan kualitas daerah
- 2) Eksplorasi potensi ke publik, terkait masalah Lingkungan kerja

b. Ancaman (*Threat*)

- 1) Budaya maupun sikap dan perilaku masyarakat yang berbeda beda dapat menjadi ancaman bagi terjaganya kondisi lingkungan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.
- 2) Peralatan kerja yang yang digunakan perlu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi serta perlu diimbangi dengan penggalan kapasitas dan kapabilitas para pemimpin maupun pegawai.

Lingkungan Kerja Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Berdasarkan pada jawaban informan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena lingkungan merupakan tempat dimana seseorang melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi semangat para pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kasmir (2019: 192), yang menyatakan bahwa “jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena tanpa gangguan.”

Selaras dengan teori Nitisemito (2013: 97) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugasnya yang dibebankan kepadanya. Kemudian dapat dipahami lingkungan kerja sangat besar dalam mempengaruhi karyawan karena jika lingkungan kerja nyaman akan membantu karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perspektif Peneliti

Terkait dengan hasil pembahasan dalam penelitian tentang lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. Peneliti membuat 4 perspektif diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Dari Perspektif (*coverage area*)

Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan serta keamanan bagi para pegawai yang ada didalamnya dan juga memberikan nilai tambah bagi instansi.

2. Perspektif Efektif (*effective*)

Lingkungan kerja yang didukung oleh sarana maupun prasarana dan fasilitas yang cukup dapat memperlancar proses pengerjaan pekerjaan tepat sasaran.

3. Perspektif Efisiensi (*Efficient*)

Lingkungan kerja yang didukung oleh Sarana dan prasarana yang baik dapat memberikan efisiensi waktu maupun biaya yang dikeluarkan.

4. Perspektif Motivasi (*motivation*)

Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang cukup dan menerapkan nilai-nilai budaya dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta memberikan semangat bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai ikut meningkat.

Upaya Peningkatan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat.

Setiap pimpinan dalam suatu instansi akan selalu berusaha agar pegawai yang bekerja pada instansi memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi dapat terwujud apabila setiap pegawai memiliki motivasi yang kuat. Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena hanya dalam suasana kerja yang penuh disiplin, instansi dapat melaksanakan program kerja yang telah dilaksanakan. Baik buruknya organisasi, berhasil tidaknya organisasi, dicapai dari usaha mereka untuk mencapai target dan rencana yang mereka buat. Keberhasilan organisasi untuk mencapai target dan rencana tersebut tidak

melulu ditentukan oleh seberapa besar sumber daya atau modal yang mereka miliki. Tidak juga cukup ditentukan dengan teknologi canggih, atau sarana dan prasarana yang komplit. Usaha pencapaian target tersebut lebih ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan daya manusia yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Untuk mencapai keberhasilan, maka sudah seharusnya organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi, selain standar-standar lain seperti kualifikasi keahlian yang sudah ditetapkan sebelumnya, sebelum sang pegawai tersebut diterima kerja diorganisasi. Kedisiplinan hanya bisa dinilai setelah pegawai tersebut mulai bekerja didalam sebuah organisasi.

Keberhasilan atau kegagalan menurut Asilya Jacqin dalam Satar bahwa suatu korporasi biasanya dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjalankan pekerjaannya, menjadikan faktor manusia sebagai variabel penting dalam mencapai kinerja yang diinginkan (Satar, 2023). Jika seorang pegawai berkinerja baik, organisasi akan mendapat manfaat besar darinya tetapi, jika kinerjanya buruk, organisasi akan menderita. Lingkungan tempat kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Jika tempat kerja ramah dan tenang, pegawai akan merasa nyaman di tempat kerja. Kesejahteraan fisik dan psikologis pegawai dapat dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh lingkungan kerjanya, oleh karena itu lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan di mana pegawai dapat melakukan tugasnya secara efisien, menyenangkan, dan damai. Pekerjaan akan menjadi baik dilakukan oleh pegawai dalam lingkungan yang mendukung. Ketika pekerja senang di tempat mereka bekerja, mereka akan lebih antusias dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka, yang memungkinkan penggunaan waktu mereka di kantor lebih produktif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja, fasilitas yang dimiliki perusahaan merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktifitas perusahaan

Ciri-ciri individu sangat dipengaruhi oleh budaya tempat kerja organisasi karena pegawai yang termotivasi lebih cenderung bertahan dengan pekerjaan yang mereka nikmati. Menyediakan fasilitas yang sangat baik kepada pegawai sangat bermanfaat bagi bisnis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk meningkatkan kenyamanan pegawai, organisasi

dapat memberikan fasilitas pegawai sebagai bentuk perhatian pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman disediakan oleh organisasi. Jika suatu organisasi dapat memberikan fasilitas, maka akan meningkatkan kegembiraan dan kesenangan pegawai, yang akan meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai. Produktifitas kerja karyawan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat dan individu pegawai bekerja. Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, serta sebar kuesioner maka dapat ditarik sebuah kesimpulan, bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Pesisir Barat dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, sehingga dengan kedisiplinan serta situasi lingkungan kerja yang baik dan memadai maka pegawai dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik pada organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Upaya Peningkatan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Peningkatan disiplin kerja berperan positif dalam menunjang prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, dengan diberlakukannya pemberian sanksi tegas dan pemotongan TPP secara otomatis bagi Pegawai yang datang terlambat menjadi sebuah ancaman dan motivasi tersendiri bagi seluruh pegawai untuk lebih giat dan selalu mentaati peraturan mengenai jam kedatangan dan pulang kantor.
2. Peningkatan lingkungan kerja berperan positif dalam menunjang prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, yaitu untuk menciptakan semangat kerja, menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan menciptakan serta meningkatkan hubungan kerja yang baik karena dengan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik serta fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang akan membuat pegawai bisa mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Peningkatan disiplin kerja dan peningkatan lingkungan kerja berperan positif dalam

menunjang prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat, melalui disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, sehingga dengan kedisiplinan serta situasi lingkungan kerja yang baik dan memadai maka pegawai dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Agora*, 5(1), 769–784. Retrieved from <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/342%0Ahttp://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/342/205>
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mayrosa, A. K., Asnawi, M., & Rahim, R. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan manajemen pengelolaan obat terhadap kepuasan pelanggan pada apotek kimia farma sm raja medan. *EMANIS: Journal Economic Management and Business*, 2(1), 12–26.
- Ocha Maretha, R., & Ali Alam, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2349–2356. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.344>
- Rivai, V., & Sagala, J. (2013). *Manajemen*

Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek (5th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo.

Satar, M. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 5(2), 85–90. <https://doi.org/10.35905/banco.v5i2.6377>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.

Widari. (2016). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, VII(1), 256–267.