

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai usaha atau tujuan suatu organisasi itu harus diperlukan adanya pegawai yang memiliki disiplin baik sebagai unsur penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang, sebab adanya disiplin kerja maka semua tugas agar cepat selesai dengan baik dan tepat waktu. Pegawai memegang peranan penting untuk menjalankan suatu organisasi, tanpa bantuan peran para pegawai, program kerja yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksanakan dengan baik,. Oleh adanya itu perlunya kerja sama yang terkoordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat benar-benar terlaksana.¹

Berdasarkan kondisi rendahnya disiplin lingkungan kerja di setiap satuan kerja perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Kondisi tersebut ditandai dengan masih rendahnya ketersediaan sarana dan persarana penunjang kegiatan yang berdampak dalam pencapaian kinerja pegawai maupun organisasi. Titik permasalahan terletak pada keterbatasan penyediaan sarana dan prasarana serta belum optimalnya potensi sumber daya aparatur pemerintahan Kecamatan

¹Fathoni, Abdurrahmat, 2006. Organisasi dan Manajemen sumber daya manusia, penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Sungai Kanan, sehingga kualitas pelayananpun yang diberikan aparaturnya pemerintah kepada masyarakat belum maksimal. Solusi yang dapat dibuat untuk membangun implementasi yang baik di lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dengan menekankan pada pentingnya dukungan interaksi pemimpin dan bawahan serta sarana dan prasarana, dengan wujud harapan agar dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, kinerja pegawai dan melayani masyarakatnya.²

Motivasi yang mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki pegawai adalah potensi, dimana pegawai belum tentu bersedia untuk menyerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang optimal. Sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau menggunakan seluruh potensinya, daya dorongan tersebut dinamakan motivasi, oleh karena itu dapat diartikan bahwa efektivitas kepemimpinan yang berkaitan merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh semua pihak dalam segala situasi.

Pemimpin birokrasi memiliki peran yang sangat penting dimana seorang pemimpin birokrasi merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh, untuk mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya birokrasi guna mencapai tujuannya. Pegawai harus disiplin dalam menjalankan tugasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja, hasil dari

²Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkon, V.P. K. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pemerintahan kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3, 600-611.

ketidak disiplin itulah yang berdampak negatif terhadap pelayanan kerja. Beberapa faktor yang berpendapat bahwa kedisiplinan pegawai adalah kondisi seseorang, motivasi dan pemimpinya.³

Selain itu juga, disiplin dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum dipengaruhi oleh faktor loyalitas kinerja pegawai. Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin dan lingkungan kerja mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Disiplin yang buruk akan berakibat negatif dalam penyelesaian semua pekerjaan pegawai pemerintahan dan pelayanan umum yang telah ditentukan dalam siklus perencanaan akan terlambat atau tidak tepat waktu. Keadaan ini dikarenakan belum adanya ketegasan sanksi dari pemerintahan itu sendiri untuk menumbuhkan kedisiplinan pegawai agar menaati peraturan yang ditetapkan. Demikian juga dengan loyalitas kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum.

Loyalitas kerja akan tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu organisasi. Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, ketaatan pada peraturan kerja.

³Sedermayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja, ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, dan bekerja etis.

Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena akan banyak faktor yang akan berpengaruh. Faktor-faktor tersebut antara lain tujuan dan kemampuannya, teladan pemimpin, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, Pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, peraturan, dan hubungan kemanusiaan. Maka dari itu kontrolan dari atasan merupakan salah satu faktor dalam menciptakan kedisiplinan kerja pegawai.⁴

Sebagaimana yang diterangkan dalam surah An-Nisa ayat 59 menjelaskan tentang kepatuhan, kedisiplinan menaati suatu aturan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada

⁴H. Moeheriono, Drs, M. Si. Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan

Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Qs. An-Nisa : 5)⁵

Penjelasana ayat di atas adalah Agar penetapan hukum dengan adil tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka diperlukan menaati kedisiplinan terhadap siapa penetap hukum itu. Ayat ini memerintahkan kaum muslim agar menaati putusan hukum, yang secara hirarkis dimulai dari penetapan hukum Allah. Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah perintah-perintah Allah dalam AlQur'an, dan taatilah pula perintah-perintah Rasul Muhammad, dan juga ketetapan-ketetapan yang dikeluarkan oleh Ulil Amri pemegang kekuasaan di antara kamu selama ketetapan-ketetapan itu tidak melanggar ketentuan Allah dan Rasul-Nya. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu masalah yang tidak dapat dipertemukan, maka kembalikanlah kepada nilai-nilai dan jiwa firman Allah, yakni Al-Qur'an, dan juga nilai-nilai dan jiwa tuntunan Rasul dalam bentuk sunahnya, sebagai bukti jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari Kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya, baik untuk kehidupan dunia kamu, maupun untuk kehidupan akhirat kelak.

Ketentuan umum dalam peraturan nomor 53 tahun 2010 pasal 3 tentang disiplin pegawai negeri sipil (pns), mengucapkan sumpah janji pegawai negeri sipil, mengucapkan sumpah janji jabatan, setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang-undang dasar Republik Indonesia tahun 1945, menaati segala

⁵<https://m.merdeka.com/quran/an-nisa/ayat-59>

ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi.⁶

Seorang pemimpin tidak perlu bersikap lemah kepada pegawai. Seorang pemimpin yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya organisasi, tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya. Selama organisasi itu telah mempunyai peraturan dan aturan permainan yang telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan itu yang telah dibuat haruslah dikarenakan tindakan pendisiplinan. Dalam menerapkan aturan-aturan tersebut diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila tidak ditaati atau dilanggar larangan tersebut. Untuk menerapkan kedisiplinan para pegawai tidak cukup dengan mempertajam pengenaan sanksi atau ancaman saja, tetapi juga perlu disertai dengan perbaikan tingkat kesejahteraan para pegawai. Selain dari penegakan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat pula ditentukan oleh faktor lain seperti kebiasaan yang perlu secara terus – menerus diperhatikan oleh organisasi dalam mengayomi pegawai menuju terwujudnya program yang telah ditetapkan.⁷

⁶<https://jdih.kemenkeu.go.id>

⁷Manthis, Robert, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Kondisi organisasi senantiasa berubah dan berkembang sehingga menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai agar pemasalahan-permasalahan yang dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai agar terantisipasi. Lingkungan kerja yang meliputi instansi-instansi lain, organisasi swasta, masyarakat, teknologi dan kondisi sosial ekonomi yang mengalami dinamika dari waktu ke waktu. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan ataupun perilaku. Akibat dari persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan dan dapat juga mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.⁸

Penulis mendapatkan beberapa permasalahan tentang ketidak disiplin yang terjadi di kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan diantaranya adalah berkaitan dengan prestasi kerja pegawai juga masih ada yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat bahwa bagian *customer servis* belum mampu menjawab dengan baik setiap keluhan dari masyarakat selain itu lingkungan kerja ada yang kurang mampu untuk peningkatan prestasi kerja. Sedangkan permasalahan disiplin kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan instansi. Dimana

⁸Runtunuwu, H.J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3, 81-89.

pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai tepat waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pemimpin. hal ini dikarenakan kurang tegasnya peraturan yang diberikan kepada pegawai.

Permasalahan lain dari disiplin dan lingkungan kerja di kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Dari uraian di atas jelas bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan karena kedisiplinan lingkungan kerja sangat mendukung menunjang kelancaran sebuah pelayanan kepada masyarakat. Maka disimpulkan pula kedisiplinan ialah untuk memberikan kinerja yang baik dan optimal sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi.⁹

⁹Suseno, Kusen. Menegakkan Displin PNS. Suara Karya, edisi 24 Januari 2005.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan?
2. Bagaimana visi dan misi instansi untuk meningkatkan disiplin kerja pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan ?
3. Bagaimana loyalitas kinerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
2. Untuk mengetahui visi dan misi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

3. Untuk mengetahui loyalitas kinerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis adalah:

1. Manfaat secara akademis :

Pada observasi ini dapat memberikan bahan masukan dalam mengatasi masalah tentang disiplin dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

2. Manfaat secara teoritis :

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan tentang disiplin dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan, diharapkan bisa meneruskan didikasi dna gagasan kepada masyarakat.

3. Manfaat secara pribadi :

Menambah pengetahuan penulis tentang melaksanakan kedisiplinan dan pentingnya kedisiplinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Labuhan Batu Selatan.

4. Manfaat untuk Masyarakat :

Sebagai sumbangan pemikiran bagi penulis lain yang ingin mendalami fungsi kedisiplinan dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

5. Manfaat untuk Instansi :

Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi instansi mengenai disiplin dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum kecamatan sungai kanan. Selain itu dapat menjadikan bahan evaluasi bagi pegawai pemerintahan dan pelayanan umum tentang kedisiplinan.

E. Metode Penelitian

1. Metode dan Pendekatan Penelitian.

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk digunakan dalam mencari, menggali, mengolah dan membahas data dalam suatu penelitian. Penelitian ini termasuk jenis penelitian Analisa Deskriptif kualitatif. Analisa Deskriptif Kualitatif adalah sebuah metode penelitian yang menggunakan data yang menggambarkan sesuatu dari ucapan dan tulisan serta sikap dan perilaku dari beberapa orang yang dijadikan sebagai objek penelitian tersebut. Fenomenologi adalah sebuah disiplin ilmu dan studi inkuiri deskriptif yang meletakkan perhatiannya pada studi atas penampakan, akuisisi pengalaman, dan kesadaran. Dimana penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-

fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Kemudian dari metode penelitian yang telah dilakukan akan dibuat kesimpulan untuk menjelaskan mengenai ucapan, tulisan, dan juga perilaku dari kelompok objek yang telah diteliti.¹⁰

2. Informan Penelitian

Informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Informan adalah orang – orang yang ada dalam penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Maka dalam penelitian ini untuk mendapat responden yang menjadi informan dalam penelitian ini terbagi dua yaitu:

- 1) Pemberi layanan terdiri dari :
 - a. Camat
 - b. Sekretaris kecamatan
 - c. Staf kecamatan bidang pemerintahan dan pelayanan umum
- 2) Pengguna layanan terdiri dari :
 - a. Tokoh masyarakat
 - b. Warga
 - c. Generasi muda¹¹

¹⁰Moleong, L. 2003. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosda karya

¹¹Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

3. Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian lapangan wajib mengetahui lokasi yang menjadi tempat penelitian. Adapun lokasi dalam penelitian ini terdapat di Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan ada dua jenis, yaitu: Data Primer, data ini bersumber dari responden secara langsung. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara yang telah diberikan. Selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi di lokasi penelitian. Data Sekunder, data sekunder diperoleh dari dokumen – dokumen data statistik, buku – buku, karya ilmiah, dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian yang penulis lakukan di Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan.¹²

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis dan rutin untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam pengaturan yang berbeda, dari sumber yang berbeda, dan dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti mempelajari berbagai sumber,

¹²*Prinsip – Prinsip Pemasaran*. Jilid 1. Erlangga, Jakarta.

sumber primer dan sumber sekunder. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara tertentu.¹³

a) Wawancara

Wawancara suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu. Hal ini merupakan proses tanya jawab lisan dan tertulis dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara ini akan dilakukan pada pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan yang lebih mengetahui tentang keadaan, juga kepada masyarakat yang datang ke kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu untuk memperoleh pelayanan dari aparat. Hal inipun dilakukan untuk mendukung data yang sudah ada.

b) Observasi

Observasi adalah sebuah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Metode ini digunakan untuk mengamati keadaan responden yang tidak secara mudah dapat ditangkap melalui metode wawancara. Dari sini dapat diketahui keadaan sebenarnya dari kegiatan – kegiatan sehari – hari responden.

¹³Moukijid, 1987. *Manajemen Kepegawaian / Personel Management*. Alumni, Jakarta.

c) Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono, (2015 : 329) adalah suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang dilakukan peneliti terkait dengan Disiplin dan Lingkungan Kerja Pegawai Pemerintahan dan Pelayanan Umum Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan untuk memperoleh data tertulis yang dapat menemukan data penelitian.

6. Uraian Penelitian

Uraian dalam penelitian ini merupakan pembahasan data hasil penelitian yang diperoleh di lapangan berdasarkan wawancara mendalam, observasi serta dokumentasi. Adapun penyajian dan hasil penelitian dan pembahasan dideskripsikan melalui dua pokok pembahasan yang meliputi: a). paparan dan temuan hasil penelitian yang disajikan sesuai focus masalah penelitian, b). pembahasan temuan dan hasil penelitian.

F. Analisis Data

Data penelitian ini disajikan dalam bentuk penelitian kualitatif, analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan prosese pelacakan serta pengaturan

secara sistematis catatan lapangan yang telah diperoleh dari wawancara, observasi serta bahan lain agar peneliti dapat melaporkan hasil penelitian. Analisis data meliputi kegiatan pelacakan, pengorganisasian, pemecahan dan sistesis, pencarian pola serta penentuan bagian-bagian akan dilaporkan sesuai fokus penelitian. Analisis data dilakukan secara berkelanjutan, terus menerus dan berulang-ulang.¹⁴



G. Kajian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti belum menemukan penelitian atau tulisan yang secara spesifik membahas tentang disiplin dan lingkungan kerja pemerintahan dan pelayanan umum Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Namun ada beberapa judul jurnal dan skripsi yang berkaitan dengan judul penelitian ini diantaranya:

- 1) Skripsi ditulis oleh: Rusli judul yang diangkat adalah “ *Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba*”. Skripsi ini mengulas tentang apakah disiplin kerja yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian tersebut bertujuan untuk pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang

¹⁴Muhadjir, Noeng (1992) : *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Rake Sarasin.

menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. (2018)¹⁵

2) Buku yang ditulis oleh: Sedermayanti judul yang diangkat adalah:

“Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. Buku ini mengulas tentang menyatakan kondisi lingkungan kerja yang dikatakn baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian 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 mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (2017)¹⁶

3) Skripsi ditulis oleh: Yuni Engsarida judul yang diangkat adalah:

“Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”. Skripsi ini mengulas tentang apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Medan. Hasil penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dan

¹⁵Budi Setiawan, dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja, Vol. 2

¹⁶Amstrong, Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 1987.

mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Medan. (2018)¹⁷

H. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini untuk mempermudah penulisan perlu yang namanya sistematika penulisan agar penulis lebih mudah mengarahkan penelitian dan tidak membuat penulis keluar dari jalur permasalahan yang ada. Penelitian ini yang digunakan untuk mempermudah menyusun laporan. Berikut ini garis besar sistematika penulisan antara lain:

Bab I: Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, analisis data, kajian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II: Profil Instansi

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah ringkas instansi Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan, struktur organisasi Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Bab III: Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan mengenai pengertian kedisiplinan dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Uraian tugas

¹⁷Dale Timpe, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusi, Kepemimpinan*. Penerbit Gramedia Jakarta

pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Bab IV: Hasil Penelitian

Dalam bab ini diuraikan tentang disiplin dan lingkungan kerja pegawai pemerintahan dan pelayanan umum Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Visi & misi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja Kantor Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu Selatan dengan melampirkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

Bab V: Kesimpulan

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan apa saja yang peneliti sertakan dari bagian-bagian terdahulu di bab sebelumnya, sehingga menjadi kesimpulan dan saran mengenai penelitian.