

UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MIMIKA

ARMANDO JAN BENNY MORIN
NPP. 29.1720

*Asdaf Provinsi Papua
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:
29.1720@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

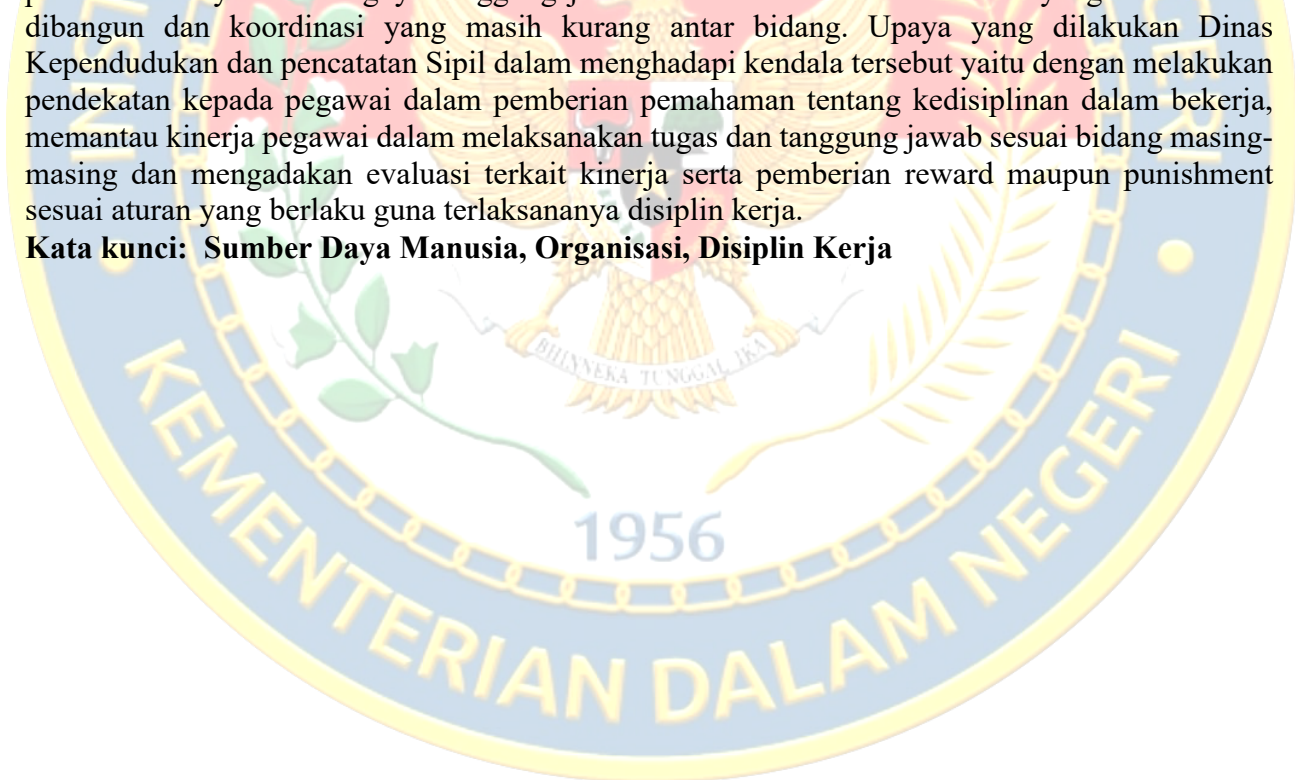
Problem Statement/Background (GAP): (Contains the background behind the research). Human resources play an important role in the process of achieving organizational goals. So that a development is needed through a consideration in improving the quality of human resources which has an impact on improving employee performance in an organization, especially employee work discipline which is the focus of this research. **Purpose :** to find out employee work discipline, inhibiting and supporting factors as well as efforts to improve employee work discipline at the Mimika Regency Population and Civil Registration Office. **Method:** This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation **Result:** Improvement of Employee Work Discipline at the Mimika Regency Population and Civil Registration Service has been going well based on the results of direct observations in the field and confirmed by interviews conducted by the author with officials related to employee work discipline at the Mimika Regency Population and Civil Registration Service. However, there are several problems, such as lack of responsibility and awareness as well as initiatives that still need to be developed between fields.. **Conclusion:** Improvement of Employee Work Discipline at the Mimika Regency Population and Civil Registration Service has been going well, but there are still some problems, namely the lack of responsibility and awareness as well as initiatives that still need to be built and the lack of coordination between fields. Efforts made by the Department of Population and Civil Registration in dealing with these obstacles are by approaching employees in providing an understanding of discipline at work, monitoring employee performance in carrying out duties and responsibilities according to their respective fields and conducting evaluations related to performance as well as providing rewards and punishments. in accordance with applicable rules for the implementation of work discipline.

Keywords: *Human Resources, Organization, Work Discipline*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Sumber daya manusia memegang peran penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sehingga diperlukan suatu pengembangan melalui sebuah pertimbangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai pada sebuah organisasi khususnya disiplin kerja pegawai yang menjadi fokus dalam penelitian ini. **Tujuan** untuk mengetahui disiplin kerja pegawai, faktor penghambat dan pendukung serta upaya Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, dimana penulis memperoleh data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:.** Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika sudah berjalan dengan baik berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan dan di pertegas dengan wawancara yang dilakukan penulis bersama para pejabat terkait dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. Namun ada beberapa permasalahan seperti tanggung jawab dan kesadaran serta inisiatif yang masih kurang serta koordinasi yang masih harus di bangun antar bidang. **Kesimpulan:** Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya tanggung jawab dan kesadaran serta inisiatif yang masih harus dibangun dan koordinasi yang masih kurang antar bidang. Upaya yang dilakukan Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil dalam menghadapi kendala tersebut yaitu dengan melakukan pendekatan kepada pegawai dalam pemberian pemahaman tentang kedisiplinan dalam bekerja, memantau kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang masing-masing dan mengadakan evaluasi terkait kinerja serta pemberian reward maupun punishment sesuai aturan yang berlaku guna terlaksananya disiplin kerja.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Organisasi, Disiplin Kerja



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia sebagai negara kepulauan dengan penduduk yang beraneka ragam. Pasal 18 ayat (1) dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi Negara Kesatuan republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah Provinsi dan daerah Provinsi itu dibagi atas Kabupaten dan Kota, yang tiap-tiap Provinsi, Kabupaten dan kota itu mempunyai Pemerintahan Daerah, yang diatur dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Tujuan Negara Indonesia dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu menciptakan suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang dapat melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, untuk mewujudkan visi Negara tersebut perlu di bentuk Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, bebas intervensi kepentingan sehingga mampu menjalankan peran serta tanggung jawab sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen inti dari sebuah organisasi. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tergantung pada dua faktor utama yaitu sumber daya manusia dan sarana atau fasilitas penunjang. Peningkatan disiplin kerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, dedikasi, tanggung jawab, disiplin, etika profesi dan kewenangan memberikan pelayanan. Hasibuan (2002): Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat maka pegawai harus mampu menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam mendorong para pegawai dalam menaati aturan yang berlaku dalam Organisasi Perangkat Daerah khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk menjalankan rancangan kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 12 menyebutkan bahwa urusan pemerintah konkuren yang memuat kewenangan pemerintah daerah dan menjadi pelaksanaan otonom daerah dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah daerah sebagai pelaksana dari otonomi daerah khususnya Organisasi Perangkat Daerah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan harapan dapat berjalan secara baik dan tertib serta dapat bertanggung jawab selama pelayanan berlangsung. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang merupakan bentuk dari penyelenggaraan daerah otonom, dalam hal ini pelayanan yang diberikan kepada masyarakat melalui perangkat daerah tersebut namun harus diimbangi dengan kualitas kerja. Peningkatan disiplin kerja pegawai dalam pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan arti pentingnya pelayanan yang berkualitas dan aparat pemerintah yang dituntut agar lebih tanggap dan lebih serius dalam menangani keluhan-keluhan maupun persoalan yang ada di lapangan baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya di Kabupaten Mimika, Sejalan dengan itu maka dilakukan peningkatan disiplin kerja oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika kepada para pegawai. absensi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada tahun 2021 terdapat keterangan waktu serta hari kerja dan hari libur yang terdapat pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. Selain itu dengan melihat absensi pegawai yang menjadi salah satu indikator pengukur kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Intensitas kehadiran pegawai yang berbeda-beda menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan

kinerja dan berdampak pada kurangnya disiplin kerja pegawai dalam pelayanan kepada masyarakat. Tentu saja hal ini menjadi sorotan atau masalah yang harus ditangani agar dapat memberikan pelayanan yang efektif. Berdasarkan permasalahan tentang disiplin kerja diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MIMIKA”**

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sehingga diperlukan suatu pengembangan melalui sebuah pertimbangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai pada sebuah organisasi khususnya disiplin kerja pegawai yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Vivi Rusmawati Purwati(2013)yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di SDN 018 ”Menggunakan Metode Kualitatif Deskriptif. Adapun Hasil penelitian ini Kepala Sekolah SDN 018 Balikpapan melaksanakan peran sebagai pemimpin dengan memberdayakan guru melalui kerjasama Kedua Dedi Setiadi (2016)berjudul “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Koperasi Kota Cilegon” Menggunakan Metode Kualitatif Deskriptif. Adapun hasil penelitian ini Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon sudah berjalan dengan baik.Ketiga, Senka Navierda RizmaDian Widiarti (2017), Berjudul berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di kecamatan Palaran Kota Samarinda”Menggunakan Metode Kualitatif Deskriptif. Adapun hasil penelitian ini yakni Kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan di Kantor Camat Palaran

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dam merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika; Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika; Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika.

II. METODE

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif sebab peneliti fokus dalam menggambarkan peristiwa yang terjadi dilapangan secara sistematis, logis, objektif dan benar-benar terjadi, agar dapat dipahami setiap fakta yang terjadi guna mendapatkan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi. Menurut sugiyono (2016:137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai seting, berbagai sumber, dan berbagai cara.

Apabila dilihat dari setingnya, data dapat dikumpulkan pada seting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, disekolah dengan tenaga pendidik dan kependidikan, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain". Berdasarkan data tersebut, tentunya data yang diperoleh haruslah sesuai dengan fakta sehingga dapat menjadi referensi yang akan menimbulkan beberapa klasifikasi data. Sugiyono (2015:62) mengemukakan bahwa, "setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen". Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika

A. Tujuan Kemampuan

Tujuan Kemampuan yang dimaksud dalam indikator ini yaitu kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan intensitas kehadiran pegawai selama bekerja dengan baik di lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. kehadiran pegawai di tempat kerja dan intensitas kehadiran pegawai selama di lingkungan kerjanya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika maka penulis dapat menyimpulkan kehadiran pegawai belum bisa dikatakan tepat waktu secara maksimal dikarenakan hal ini kembali pada diri masing-masing pegawai serta kondisi pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab Sehingga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil selalu melakukan pemantauan terhadap intensitas kehadiran pegawai guna mengetahui peningkatan maupun penurunan kemampuan terkait disiplin kerja yang dilaksanakan pada lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika.

B. Tingkat Kewaspadaan Pegawai

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan secara langsung, dimana peneliti melihat bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika, melakukan pekerjaannya secara teliti dan waspada dalam bekerja, serta dapat menjaga dan merawat sarana prasarana yang ada. tingkat kewaspadaan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika maka dapat disimpulkan bahwa kewaspadaan pegawai baik dalam tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun bekerja sesuai tugas dan fungsi masing-masing serta bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan belum bisa terlaksanakan dengan baik dikarenakan terdapat banyak faktor salah satunya kesibukan setiap pegawai yang berbeda beda sedangkan ada pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan dan tidak bisa ditunda sehingga dalam hal ini kembali lagi pada pribadi masing-masing pegawai dalam menyesuaikan waktu dan pekerjaan yang harus dilaksanakan.

C. Ketaatan Pada Standar kerja

Berdasarkan pengamatan peneliti saat di lapangan, pegawai terlihat memiliki rasa tanggung jawab saat bekerja serta melakukan pekerjaan sesuai fungsi dan tugasnya berdasarkan jam kerja yang diberikan. ketaatan pegawai pada standard kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaannya disesuaikan dengan banyaknya tugas yang harus dikerjakan. Hal tersebut menyebabkan pegawai belum bisa bekerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga disiplin kerja pegawai belum bisa terlaksana dengan baik.

D. Ketaatan Pada Peraturan

Dalam pengamatan peneliti di lokasi penelitian, pegawai terlihat memahami dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan kerja dengan cukup baik serta dibekali dengan pemberian pemahaman oleh pimpinan kepada bawahan dalam memahami aturan- aturan yang berlaku pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. Salah satu faktor yang mendukung dalam jalannya disiplin kerja yaitu pemahaman pegawai atas peraturan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja yang berlaku pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. Ketaatan pegawai terhadap keteraturan pada lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika memiliki latar belakang kesibukan yang berbeda dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan namun hal ini diharapkan tidak menjadi penghambat dalam menaati aturan yang berlaku di lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. Dalam pelaksanaannya pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan bahkan melebihi waktu yang ditetapkan serta kewaspadaan dalam menjalankan tugas sehingga dapat terlihat bahwa peran kepemimpinan dari pada atasan berjalan dengan baik dan disiplin kerja dapat terlaksana.

E. Etika Kerja

Etika kerja menjadi indikator yang mendukung pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika, etika kerja juga menjadi hal yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai di lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Mimika. Terkait dengan disiplin kerja yang menjadi pembahasan tentu saja sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak lepas dari kode etik atau norma- norma yang berlaku sehingga pegawai wajib menjaga etika selama menjalankan pekerjaan atau tugas yang di emban. Maka dari itu etika dalam bekerja harus diterapkan serta dilaksanakan dengan baik dan benar. etika pegawai pada lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika dapat disimpulkan bahwa pegawai mematuhi aturan yang berlaku dan beretika ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab. Perilaku pegawai selama menjalankan tanggung jawab menjadi penilaian bagi atasan, sehingga pegawai wajib menjaga sikap dan perilaku karena berhubungan disiplin kerja. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilakukan baik diawasi maupun tidak diawasi pegawai tetap harus menjaga etika dan tata krama serta mengikuti aturan yang berlaku. Memiliki etika yang baik ketika bekerja merupakan salah satu tindakan yang mencerminkan kedisiplinan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika sebagai Instansi terkait mewajibkan pegawai memiliki etika yang baik serta sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan dan tata krama yang berlaku.

3.2 Faktor Penghambat

Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan peningkatan disiplin kerja pegawai sebagai berikut:

A. Kurangnya Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu jalannya suatu kegiatan atau pekerjaan, berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan terjadi kurang maksimalnya motivasi dari pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. Pegawai yang kurang motivasi cenderung mengerjakan pekerjaan tanpa adanya keikhlasan dan tidak adanya kewaspadaan sehingga terjadi penurunan dalam kedisiplinan. Kurangnya motivasi

biasanya terjadi karena kurangnya kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan situasi pekerjaan dan tuntutan pekerjaan. Terkait dengan disiplin kerja pegawai yang tidak disiplin biasanya akan dikenakan sanksi berupa teguran lisan maupun tertulis, hal tersebut dilakukan guna meminimalisir tindakan tidak disiplin oleh pegawai.

B. Lokasi Tempat Tinggal Pegawai

Lokasi tempat tinggal serta jarak tempat tinggal pegawai yang berbeda-beda menjadi faktor penghambat dalam mobilisasi ke tempat kerja tentu saja hal ini menyulitkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu sehingga harus pergi lebih awal dari pada waktu normal jam kerja. Terkait dengan disiplin kerja, pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika harus datang lebih pagi ke kantor guna mengantisipasi keterlambatan.

3.3. Faktor Pendukung

A. Pemberian Bonus Kepada Pegawai

Bonus atau hadiah merupakan bentuk penghargaan terhadap seseorang yang telah melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang telah bekerja dengan baik serta memiliki prestasi akan menerima bonus atau hadiah baik itu berupa kenaikan gaji atau jabatan. Tentu saja hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja pegawai, kedisiplinan pegawai dapat meningkat dan termotivasi untuk menjadi pegawai berprestasi sehingga diharapkan dapat tercipta disiplin kerja di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Vivi Rusmawati Purwati(2013)yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di SDN 018 ”.Adapun Hasil penelitian ini Kepala Sekolah SDN 018 Balikpapan melaksanakan peran sebagai pemimpin dengan memberdayakan guru melalui kerjasama. Dedi Setiadi (2016)berjudul “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Koperasi Kota Cilegon”. Adapun hasil penelitian ini Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon sudah berjalan dengan baik.Senka Navierda RizmaDian Widiarti (2017), Berjudul berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di kecamatan Palaran Kota Samarinda”. Adapun hasil penelitian ini yakni Kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan di Kantor Camat Palaran. Pembaharuan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yakni Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya tanggung jawab dan kesadaran serta inisiatif yang masih harus dibangun dan koordinasi yang masih kurang antar bidang. Upaya yang dilakukan Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil dalam menghadapi kendala tersebut yaitu dengan melakukan pendekatan kepada pegawai dalam pemberian pemahaman tentang kedisiplinan dalam bekerja, memantau kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang masing-masing dan mengadakan evaluasi terkait kinerja serta pemberian reward maupun punishment sesuai aturan yang berlaku guna terlaksananya disiplin kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penulis terhadap penelitian yang mencakup fokus penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika sudah berjalan dengan baik berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan dan di pertegas dengan wawancara yang dilakukan penulis bersama para pejabat terkait dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. Namun ada beberapa permasalahan seperti tanggung jawab dan kesadaran serta inisiatif yang masih kurang serta koordinasi yang masih harus di bangun antar bidang; Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika terdapat beberapa faktor penghambat antara lain; kurangnya motivasi pegawai dan lokasi tempat tinggal yang jauh. Adapun faktor pendukung dalam peningkatan disiplin kerja pegawai antara lain; pemberian reward atau bonus pada pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya guna meningkatkan motivasi serta disiplin dalam bekerja; Upaya yang dilakukan dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil yaitu Melalui pendekatan kepada pegawai dalam memberikan pemahaman tentang disiplin kerja secara langsung dan bertahap, memantau kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas guna mendapatkan gambaran juga informasi terkait kedisiplinan pegawai dan mengadakan evaluasi terkait kinerja pegawai serta memberikan reward maupun punishment berdasarkan ketentuan yang berlaku pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika guna terlaksanakannya disiplin kerja.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu lokus saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Hasibuan saja.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika untuk Menemukan Hasil Yang Lebih Mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dedi Setiadi.(2016) “*Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Koperasi Kota Cilegon*”
- Hasibuan, D. M. (1999). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan KeTigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2002). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan. (2003). Sumber Daya Manusia Adalah Kemampuan Terpadu Dari Daya Pikir Dan Daya Fisik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi cetakan keenam belas . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Senka Navierda RizmaDian Widiarti.(2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di kecamatan Palaran Kota Samarinda.*

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed. Methods.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Edisi Keduapuluh tiga. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif , dan R&D.* Bandung: Alfa Beta.
- Vivi Rusmawati Purwati. (2013). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di SDN 018 ”.*

