

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Faktor penggerak kegiatan ekonomi adalah manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama jika instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat

memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Semua aturan dan strategi tersebut tidak akan ada artinya jika pegawai yang dikenai aturan tidak mematuhi aturan tersebut. Reformasi birokrasi yang dicita-citakan akan berhasil hanya jika semua pegawai taat dan patuh secara terus menerus pada aturan yang telah ditetapkan baik secara sukarela maupun terpaksa. Sikap patuh dan taat ini disebut disiplin kerja.

Satu hal yang harus disadari adalah bahwa sebagai dinas yang setiap hari selalu bersinggungan langsung dengan masyarakat, Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo sudah seharusnya memiliki kinerja yang baik sehingga harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang optimal dapat terwujud, tapi pada kenyataannya permasalahan kinerja inilah yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam memberikan informasi dan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil untuk masyarakat yang bertempat tinggal di Kota Gorontalo. Instansi ini memiliki keseluruhan pegawai, sebanyak 53 orang yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekertaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub - sub Bagian dan para Staf. Setiap pegawai diharapkan mampu memberikan pelayanan

yang adil dan merata bagi masyarakat serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan. Hal ini dapat diwujudkan melalui diantaranya, kuantitas kerja dimana pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan bahwa fenomena masalah yang dihadapi berhubungan dengan kinerja, kinerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo belum optimal. Dimana pegawai belum mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik, seperti kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, masih terdapat sebagian pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, misalnya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan saat itu juga tertunda sampai besok harinya, masih terdapat sebagian pegawai yang kurang disiplin waktu, misalnya pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja dan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas, masih ada pegawai yang tidak efektif dalam bekerja sehingga pekerjaannya kurang maksimal, seperti pegawai yang tidak mampu bertanggung jawab dengan beban kerja yang diberikan kepadanya, terdapat sebagian pegawai yang kurang mandiri dalam bekerja sehingga harus selalu diawasi atau diuntut saat bekerja.

Berikut adalah data Pengukuran capaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil selama tahun 2014, 2015 dan 2016 disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran capaian kinerja Tahun 2014, 2015 dan 2016**

Sasaran Strategis 1.	Meningkatnya Kesadaran masyarakat atas pentingnya pengurusan dokumen kependudukan											
Indikator Kinerja	Tahun											
	2014				2015				2016			
	Target	Realisasi	Capaian indikator kinerja	kategori	Target	Realisasi	Capaian indikator kinerja	kategori	Target	Realisasi	Capaian indikator kinerja	kategori
• Persentase penerbitan KTP	65%	75.5%	110.2%	Baik	75%	87.9%	117.2%	Sangat baik	55%	57.9%	65.2%	Kurang Baik
• Persentase penerbitan KK	79%	76.2%	85.2%	Baik	85%	76.7%	90.2%	Sangat baik	65%	65.7%	65.3%	Kurang Baik
• Persentase penerbitan akta lahir	35%	28.7%	65%	Sedang	45%	29.7%	66%	Sedang	45%	29.7%	55%	Sedang

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan capaian indikator kinerja bervariasi selama tiga tahun terakhir, yaitu pada tahun 2014, 2015 dan 2016. Adapun tingkat capaian indikator kinerja pada tahun 2014 dikategorikan baik, sedangkan pada tahun 2015 tingkat capaian indikator kinerja dikategorikan sangat baik, serta pada tahun 2016 tingkat capaian indikator kinerja dikategorikan kurang baik. Yang artinya telah terjadi penurunan cukup signifikan pada capaian indikator kinerja selama tiga tahun terakhir.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menetapkan judul penelitian ***“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini. Adapun hasil identifikasi peneliti adalah sebagai berikut:

1.2.1 Masih terdapat pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan.

1.2.2 Kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan

1.2.3 Masih terdapat sebagian pegawai yang kurang disiplin waktu, misalnya pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah di uraikan diatas, maka manfaat yang di harapkan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu manajemen khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo”. Dan dapat menguji teori-teori yang diperoleh peneliti selama kuliah di jurusan Manajemen.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat kepada pimpinan serta para pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.