

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Pasal 1 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Kedisiplinan secara konseptual sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:193) adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah perilaku seseorang yang secara ikhlas dan besar hati dalam menaati semua peraturan dan sadar akan pekerjaannya, sedangkan kesediaan adalah tindakan atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya kewajiban seorang pegawai terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini yang mendorong semangat kerja terwujudnya tujuan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab baik secara perorangan maupun kelompok.

Kadarisman (2012:278) yang menjelaskan “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik”. Baik dan tidaknya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhan pegawai.

Motivasi kerja tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memerhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Motivasi cenderung digunakan untuk memperlihatkan upaya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai itu sendiri.

Disiplin kerja dalam organisasi secara umum menunjukkan hasil yang belum maksimal. Hal ini di dukung oleh penelitian Priatna dan Ariska (2020:65) mengungkapkan bahwa persolanan disiplin kerja pegawai yang belum maksimal hal ini dilihat dari ketaatan pada peraturan instansi masih rendah karena pada dasarnya pegawai yang disiplin yaitu pegawai yang taat pada peraturan kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi. Sedangkan, penelitian Nuruh dan Nurbudiawati (2016:34) mengungkapkan bahwa rendahnya disiplin kerja akibat dari tidak optimalnya motivasi kerja, yang didukung teori menurut Robbins (2012:34) “motivasi sebagai

proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo yang belum maksimal menghadapi berbagai tantangan dalam internal organisasi tentunya membutuhkan motivasi yang tinggi dari keseluruhan pegawai yang ada di dalamnya. Hal ini yang membuat pencapaian target dari tahun ke tahun terganggu, sehingga perlu ditingkatkan lagi agar pencapaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Sipil Kota Gorontalo lebih maksimal. Untuk itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo harus mendorong pegawainya agar lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan kepuasan kepada pegawai dalam bekerja serta komitmen organisasi dalam mencapai visi dan misi dinas tersebut sehingga akan menciptakan pengaruh yang lebih baik kepada kinerja pegawainya. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 1.1 Pencapaian Program Kerja Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kota Gorontalo**

| No | Nama Program Kerja | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------|--|-------------|-------------|-------------|
| 1. | Pelayanan Administrasi Perkantoran | 90,21 % | 92,47 % | 96,54% |
| 2. | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 92,87 % | 94,02 % | 96,53 % |
| 3. | Peningkatan Disiplin Aparatur | 88,01% | 82,82% | 88,04% |
| 4. | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 89,21 % | 90,47 % | 98,53 % |
| 5. | Penataan Administrasi Kependudukan | 80,21 % | 82,23 % | 82,68% |

*Sumber data : Subbagian Program Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota
Gorontalo (2021)*

Perkembangkan pencapaian program kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo sebagaimana pada Tabel 1.1 dapat dilihat capaian program kerja pegawai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 belum memenuhi target seratus persen. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan narasumber dari 5 program kerja tersebut pada tahun 2018 terdapat 26 kegiatan yang dibagikan ke bidang-bidang yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo. Pada tahun 2019 untuk meningkatkan kepuasan masyarakat maka ditambah menjadi 28 kegiatan. Namun pada tahun 2020 mengalami beberapa kendala dalam kinerja pegawai sehingga dikurangi menjadi 17 kegiatan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel data target tahun 2020 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Data Target Program Kerja
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo Tahun 2020**

| No. | Uraian | Pagu Anggaran (RP) | Realisasi (R) | Presentase (%) |
|-----------|--|-------------------------|-------------------------|----------------|
| | Belanja Tidak Langsung | | | |
| | Gaji dan tunjangan | 1.596.783.300,30 | 1.458.233.995,00 | 91,32 |
| 1. | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | | | |
| | Penyediaan jasa Adminsitasi Perkantoran | 540.278.388,08 | 531.911.310,00 | 98,45 |
| | Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah | 116.000.000,00 | 116.000.000,00 | 100,00 |
| | Penyediaan Penyelenggaraan Kegiatan Hari - hari Tertentu | 1.675.000,00 | 1.527.500,00 | 91,19 |
| 2. | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | | | |
| | Pengadaan Kendaraan dinas/operasional | 0,00 | 0,00 | |
| | Pengadaan perlengkapan | 10.300.000,00 | 10.185.000,00 | 98,88 |
| | Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Perkantoran | 84.696.375,00 | 79.764.760,00 | 94,18 |
| 3. | Program Peningkatan Disiplin Aparatur | | | |
| | Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu | 0,00 | 0,00 | |
| 4. | Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | | | |
| | Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan | 32.083.175,00 | 32.083.175,00 | 100,00 |
| | Bimbingan teknis pengelolaan Keuangan | 32.000.000,00 | 31.058.455,00 | 97,06 |
| 5. | Program Penataan Administrasi Kependudukan | | | |
| | Pelatihan tenaga pengelola SIAK | 0,00 | 0,00 | |
| | Implementasi Sistem Administrasi Kependudukan (membangun, updating dan pemeliharaan) | 94.266.470,00 | 94.024.690,00 | 99,74 |
| | Pengolahan dan Penyediaan informasi kependudukan | 58.200.000,00 | 58.199.800,00 | 100,00 |
| | Peningkatan pelayanan publik dalam bidang kependudukan | 560.980.793,00 | 558.538.600,00 | 99,56 |
| | Peningkatan kapasitas aparat kependudukan dan catatan sipil | 70.214.555,00 | 69.706.284,00 | 99,28 |
| | Koordinasi dan Sosialisasi kebijakan kependudukan dan Catatan Sipil | 154.214.182,00 | 153.922.784,00 | 99,81 |
| | Peningkatan Pelayanan Publik Dalam Bidang Catatan Sipil | 68.244.136,23 | 66.423.200,00 | 97,33 |
| | Razia KTP/Operasi Justicia | 0,00 | 0,00 | |
| | Total | 3.419.936.374,61 | 3.261.579.553,00 | 95,37 |

Sumber Data : Subbagian Program Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo (2021)

Data target secara keseluruhan dari program kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo pada tahun 2020 sebagaimana pada Tabel 1.2 mencapai 95,37% yang termasuk dalam kategori baik. Namun dari 5 program kerja hanya 4 program kerja yang dialokasikan anggaran yang ditetapkan untuk mendanai belanja pemerintah pusat. Sedangkan program peningkatan disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo pencapaian persentasenya dilihat dari sudut pandang absen pegawai Aparatur Sipil Negara.

Disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo dapat dilihat dari absensi pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Perkembangan Absensi Pegawai

| Tahun | Target Absensi (%) | Rata-rata Capaian Absensi (%) |
|--------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 100 | 88,01% |
| 2019 | 100 | 82,82% |
| 2020 | 100 | 88,04% |

Sumber data : Subbagian Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo (2021)

Perkembangan absensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo sebagaimana pada Tabel 1.3 dapat dilihat capaian absensi pegawai tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 belum memenuhi target seratus persen. Capaian absensi pegawai tiga tahun terakhir pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kota Gorontalo walaupun sudah berada pada kategori baik namun belum optimal karena belum memenuhi target seratus persen.

Pemenuhan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran di kantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan pengambilan data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo menyatakan bahwa kedisiplinan di kantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran.

Motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo berdasarkan hasil wawancara dalam kondisi kurang baik, masih ada pegawai yang belum bisa mencintai pekerjaannya. Hal ini juga membuat pegawai sering menunda-nunda pekerjaan dan membutuhkan waktu lebih dari target yang telah ditentukan. Begitu juga pada bagian prestasi pegawainya masih kurang menyukai tantangan dalam pekerjaan yang diberikan oleh kepala dinas mereka lebih menyukai pelaksanaan tugas yang lebih sederhana.

Persoalan disiplin kerja di atas secara rinci dapat dilihat dari pengukuran waktu secara efektif yaitu pada bagian ketaatan dan ketepatan, tanggungjawab dalam pekerjaan dan absensi. Peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara awal dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mengungkapkan bahwa disiplin kerja pegawai pada masih kurang baik, hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran

pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan seringkali sering tertunda dan memerlukan waktu lama untuk penyelesaiannya. Ketaatan dalam peraturan kantor yang masih rendah, hal tersebut sebagaimana peneliti amati dimana Aparatur Sipil Negara dalam menggunakan seragam terkadang tidak sesuai dengan ketentuan hari penggunaannya. Serta kurangnya kewaspadaan dalam bekerja, seperti tidak berhati-hari dalam pekerjaan. Masih terdapat beberapa pegawai yang pulang cepat dari jam yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini biasa disebabkan beberapa faktor seperti urusan yang mendesak dan masalah pribadi dari pegawai itu sendiri.

Selain masalah ketidak disiplin waktu kerja, masalah fasilitas kantor yang sesuai dengan kegunaannya seperti menggunakan perangkat komputer untuk main game, permasalahan ini masih sering terjadi di kantor dinas. Ada juga di salah satu ruang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo hanya terdapat 1 komputer saja yang digunakan sebagai ruang pengontrol pegawai sedangkan pegawai lain yang ada di ruangan tersebut untuk mengerjakan tugas-tugasnya harus menggunakan laptop milik pribadi, hal ini juga yang menjadi salah satu penghambat pekerjaannya tertunda.

Berdasarkan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah yang dapat disimpulkan berdasarkan latar belakang masalah di atas, yaitu

1. Kurangnya ketaatan pada peraturan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.
2. Kurangnya tanggung jawab pekerjaan dan tugas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.
3. Tingkat kehadiran pegawai belum maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo ?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.

1.5 Manfaata Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini merupakan penerapan dari ilmu pengetahuan akademik yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja organisasi publik dan mengembangkan ilmu pengetahuan berdasarkan teori dan hasil penelitian yang ada sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan manfaat dan masukan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo khususnya dalam memotivasi pegawai yang telah dimiliki dan agar mampu meningkatkan disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo. Selain itu, penelitian ini menjadi pertimbangan dalam memberikan motivasi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yang akan datang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.