

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Medan adalah suatu bagian pelaksana urusan pemerintahan pada bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Kota Medan melalui Sekretaris Daerah. Disdukcapil Kota Medan mempunyai tugas membantu Walikota Medan melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan (disdukcapil.pemkomedan.go.id).

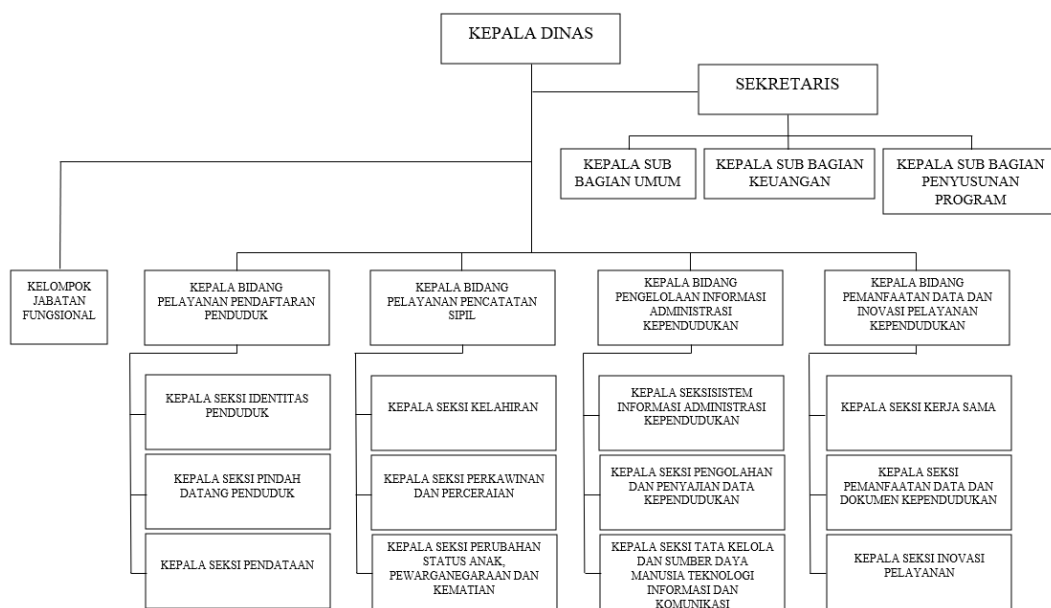
1.1.2 Visi dan Misi

Visi yang dimiliki oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah terwujudnya penyelenggaraan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang akurat, *up-to-date*, terintegrasi, membahagiakan dan bermanfaat mendorong pembangunan desa dan penataan kota. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan profesionalitas penyelenggaraan pelayanan administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota.
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pelayanan Administrasi Kependudukan.
- c. Meningkatkan kesadaran masyarakat akan perlunya dokumen administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- d. Meningkatkan hubungan kerjasama antara Pusat, Provinsi, Kabupaten/Kota, Instansi Lintas Sektorat serta *Stakeholder* lainnya dalam pengelolaan dan pemanfaatan data administrasi kependudukan dan pencatatan sipil untuk pembangunan desa dan penataan kota.

1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut ini adalah pemaparan struktur organisasi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang disajikan pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan (2020)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berjalannya waktu, maka kondisi lingkungan sekitar semakin berubah dari sebelumnya baik dari segi teknologi ataupun ilmu pengetahuan. Perubahan-perubahan yang terjadi menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi demi tetap menjaga nama dan eksistensi di bidangnya. Untuk tetap mempertahankan organisasi, diperlukan kemampuan dan kualitas yang baik sehingga organisasi dapat menghadapi tantangan dan bertahan dari persaingan yang ada. kemampuan teknologi bukan lagi menjadi kunci oleh organisasi untuk memenangkan persaingan di bidangnya namun kemampuan manusia didalam organisasi tersebut yang berpengaruh pada keberhasilan organisasi (Prasetio et al, 2021:2).

Sinambela (2016:3) mengemukakan pendapatnya bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya utama pada organisasi disamping dengan sumber daya lainnya sehingga organisasi harus memiliki SDM yang berkualitas untuk dapat menggerakkan sumber daya tersebut. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya lain yang melimpah tetapi tidak diikuti dengan kompetensi SDM yang baik, maka akan menjadi sia-sia karena sumber daya tersebut tidak akan bisa dikelola dan dimanfaatkan oleh organisasi.

Agar organisasi dapat berhasil mengelola dan memanfaatkan sumber daya didalamnya dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Menurut Gayatri et al (2018:193), keberhasilan seorang karyawan pada pekerjaannya sangat ditentukan oleh adanya hasil kerja yang dicapai saat aktivitas pekerjaan yang dilakukan selesai. Dimana kinerja karyawan diperlukan untuk tunjangan dalam melakukan aktivitas tersebut, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan harus terus dievaluasi agar perusahaan dapat mengetahui bagaimana tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawannya agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, perlu dilakukan penilaian kinerja untuk mengimplementasikan target tersebut. Utama (2020:190) menyebutkan bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan untuk memberikan motivasi pada individu untuk mencapai sasaran dalam organisasi serta memenuhi standar perilaku yang sebelumnya telah ditetapkan oleh organisasi.

Organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik tentu akan lebih mudah untuk mencapai target dan tujuan yang dimiliki sebab kinerja merupakan salah satu faktor yang dinilai sebagai penentu organisasi dalam mencapai keberhasilannya. Penilaian kinerja diperlukan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja individu yang ada pada organisasi. Maka, mengacu pada manfaat kinerja karyawan, organisasi harus meningkatkan tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Dalam melakukan hal tersebut, organisasi perlu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan hal tersebut.

Terdapat banyak faktor-faktor pendukung yang membantu dalam peningkatan tingkat kinerja karyawan. Motivasi, budaya organisasi, *leadership* dan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Paais dan Pattiruhu (2020:577), sedangkan menurut Buil et al (2019) adalah *work engagement* dan *transformational leadership*, lalu menurut Ibrahim et al (2017:400) adalah *training methodology* dan *soft skills*. Kemudian pendapat lain datang dari Hoque et al (2018:28) yang menyebutkan bahwa *employee engagement* dan *compensation system* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dan menurut Krishnaveni (2018:464) adalah *factors empowerment practices, competence development practices, recognition, work engagement*. Dan menurut Ramachdan dan Dudija (2020:5557), motivasi dan disiplin kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja serta menurut Shahzadi et al (2014:165), *employee motivation* merupakan faktor yang berdampak pada kinerja.

Dalam banyaknya studi pada teori kajian manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan aset berharga yang harus dijaga oleh organisasi karena mereka adalah ujung tombak dari proses produksi yang ada pada organisasi. Motivasi menjadi salah satu faktor pendukung pada kinerja karyawan dalam rangka menjaga aset perusahaan (Paais dan Pattiruhu, 2020:582). Melalui penelitian yang dilakukan oleh Olusadum dan Anulika (2018:63) terbukti bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Diikuti oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paais dan Pattiruhu (2020:588), Girdwichai dan Sriviboon (2020:47), Carvalho et al (2020:18), EK dan Mukuru (2013: 80), serta Shahzadi et al (2014:165) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasinya yaitu $\beta = 0,309$; $r = 0,291$; $r = 0,237$; $r = 0,205$; dan $\beta = 0,353$. Hal ini didukung dengan pendapat Carvalho et al (2020:20) yaitu "*motivation has a significant effect on employee performance, this means that motivation is needed to support all company activities better. Employees who have high motivation tend to contribute all their abilities to the company to improve performance both in quality and quantity*".

Disiplin kerja sangat dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi karena perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam suasana disiplin. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati aturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas (Meilany & Ibrahim, 2015:2). Hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti & Amalah (2018:43), Abiona et al (2021:245), Anthony (2017:11), Choudhary et al (2017:1092) membuktikan bahwa adanya dampak positif yang dihasilkan dari disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai korelasi yaitu $r = 0,362$; $r = 0,338$; $r = 0,742$; $r = 0,540$. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Ogunfowora et al (2021:488) dan Hussain et al (2017:16) mengemukakan bahwa hubungan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari betapa pentingnya peran kinerja karyawan dalam suatu organisasi, maka tentu semua organisasi menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas, tidak terkecuali pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan merupakan suatu unsur pelaksana yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan untuk membantu tugas dari Walikota sehingga Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dituntut untuk memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar dapat melayani masyarakat dengan baik.

Tabel 1.1

Skala Nilai Peringkat Kinerja

Interval Nilai	Kriteria Penilaian
$91\% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
$76\% \leq 89\%$	Tinggi
$66\% \leq 75\%$	Sedang
$51\% \leq 65\%$	Rendah
$\leq 50\%$	Sangat Rendah

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai skala nilai peringkat kinerja yang didasari pada peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017, untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan indikator kinerja dijelaskan bahwa kinerja diperingkat sangat tinggi jika penilaian mencapai interval nilai 91% kurang dari atau sama dengan 100%. Kemudian nilai 76% kurang dari atau sama dengan 89% digolongkan memiliki kinerja yang tinggi, lalu kinerja dalam kategori sedang dinilai memiliki interval di 66% kurang dari atau sama dengan 75%. Berikutnya adalah nilai 51% kurang dari atau sama dengan 65% yang dikategorikan memiliki kinerja rendah serta kinerja yang sangat rendah dinilai dengan kurang dari atau sama dengan 50%.

Tabel 1.2

Data Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2019 - 2020

Aspek	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Tahun 2020		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Pelayanan Administrasi Kependudukan	Rasio Penduduk Ber-KTP per Satuan Penduduk	0,98	0,97	98,98%	0,99	0,96	96,97%
	Rasio Bayi Berakte Kelahiran	0,80	0,80	100%	0,85	0,82	96%
	Rasio Pasangan Berakte Nikah	0,30	0,26	86,67%	0,55	0,37	62,27%
	Ketersediaan Database Kependudukan Skala Provinsi	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Penerapan KTP Nasional Berbasis NIK	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Cakupan Penerbitan KTP	98%	97%	98,98%	99%	96,35%	96,97%
	Cakupan Penerbitan Akta Kelahiran	99,30%	93,02%	93,86%	95%	93,02%	98,11%
Rata-Rata		96,93%			93,61%		

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan (2020)

Tabel 1.2 menunjukkan perbandingan dari realisasi kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan pada tahun 2019 dan 2020 dimaknai dengan kategori “Sangat Tinggi” berdasarkan Skala Nilai Peringkat Kinerja Organisasi. Namun jika diperhatikan lagi, dari 7 indikator kinerja terdapat 4 indikator yang realisasinya tidak mencapai target pada tahun 2019 dan tahun 2020, 1 indikator yang realisasinya mencapai target pada tahun 2019 tetapi tidak mencapai target di tahun 2020, dan 2 indikator yang mencapai target di tahun 2019 dan 2020. Serta terdapat penurunan rata-rata pencapaian kinerja dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 3,32% dari nilai 96,93% ke 93,61%.

Tabel 1.3

Data Kehadiran Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2019

No.	Bulan	Tahun 2019	
		Persentase Absensi	Persentase Kehadiran
1.	Januari	4,64%	95,36%
2.	Februari	2,97%	97,03%
3.	Maret	4,29%	95,71%
4.	April	3,97%	96,03%
5.	Mei	3,97%	96,03%
6.	Juni	2,66%	97,34%
7.	Juli	3,86%	96,14%
8.	Agustus	3,76%	96,24%
9.	September	4,51%	95,49%
10.	Oktober	3,85%	96,15%
11.	November	6,47%	93,53%
12.	Desember	7,25%	92,75%
13.	Total	52.20%	47.80%

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan (2020)

Disiplin kerja merupakan salah satu dari sekian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Tohardi dalam Sutrisno (2016:93) menyebutkan jika ketidakhadiran atau absensi karyawan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin yang disebabkan karena rendahnya tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Tabel 1.3 yang menunjukkan mengenai data absensi dan kehadiran karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan pada tahun 2019, diketahui bahwa tingkat absensi jika diakumulasikan di tahun 2019 mencapai 52,20% dengan pergerakan nilai yang fluktuatif dimana persentase terbesar absensi terjadi di bulan Desember sebesar 7,25% dan persentase terkecil terjadi di bulan Juni sebesar 3,53%.

Berdasarkan data tersebut maka hal itu dimaknai bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan masih dikategorikan lemah. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang menjabat sebagai Pengelola Kepegawaian jika tingkat kedisiplinan karyawan pada objek perlu ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Tabel 1.4

Data Keterlambatan Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2019

No.	Tahun 2019	Jumlah Pegawai	Terlambat	
			Jumlah	%
1.	Januari	139	192	6,3%
2.	Februari	138	188	7,2%
3.	Maret	134	517	19,3%
4.	April	134	340	13,4%
5.	Mei	133	297	10,6%
6.	Juni	133	287	14,4%
7.	Juli	133	552	18,0%
8.	Agustus	133	292	10,0%
9.	September	131	562	20,4%
10.	Oktober	131	640	21,2%

11.	November	131	470	17,1%
12.	Desember	131	514	19,6%

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan (2020)

Motivasi adalah salah satu faktor lain yang dapat memberi pengaruh kepada kinerja selain disiplin kerja. Menurut Farhah et al (2020:5), mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan adalah salah satu aspek dalam mengukur ada atau tidaknya keberadaan motivasi seseorang dalam bekerja. Berdasarkan Tabel 1.4 yang menampilkan mengenai data keterlambatan karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, dapat dilihat jika angka keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan setiap bulannya cukup besar.

Keterlambatan pada tahun 2019 paling banyak terjadi di bulan Oktober sebanyak 640 kali dengan persentase 21,2% dan paling sedikit terjadi pada bulan Januari sebanyak 192 kali dengan persentase 6,3%. Berdasarkan data tersebut, dapat dimaknai jika tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan cukup lemah, dilihat dari nilai keterlambatan yang setiap bulannya naik turun dan berjumlah besar. Serta berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang menjabat sebagai Pengelola Kepegawaian, tingkat keterlambatan yang tinggi cenderung dilakukan oleh orang yang sama sehingga motivasi yang dimiliki perlu diperkuat untuk menaikkan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor dan penelitian terdahulu yang telah dibahas oleh penulis serta fenomena yang terjadi, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan identifikasi mengenai disiplin kerja dan motivasi pada karyawan serta pengaruh terhadap kinerja pada karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Sehingga penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN”**.

1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam organisasi atau perusahaan sebab dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan di masa yang akan datang. Sehingga, kesuksesan dari sebuah organisasi dapat ditentukan dari bagaimana organisasi tersebut memiliki sumber daya didalamnya dan bagaimana kinerja dari sumber daya manusia dalam melakukan tugasnya guna mencapai keberhasilan yang ditargetkan. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan merupakan suatu unsur pelaksana yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan untuk membantu tugas dari Walikota sehingga Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dituntut untuk memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Permasalahan yang dihadapi organisasi adalah motivasi yang dimiliki oleh karyawan atas kesadaran kerjanya guna meningkatkan kinerja organisasi dan kurangnya kesadaran dari karyawan mengenai urgensi disiplin kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi sehingga berdampak dengan menurunnya tingkat kinerja pada tahun 2020.

Berdasarkan uraian dari masalah diatas, maka identifikasi masalah-masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya dengan cara merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Seberapa besar tingkat motivasi karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
2. Seberapa besar tingkat disiplin kerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
3. Seberapa besar tingkat kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih spesifik pengaruh antar variabel sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat disiplin kerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun sebagai referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
- b. Dapat memberikan pengetahuan tambahan kepada para penelitian selanjutnya mengenai pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta meningkatkan nilai dalam aspek motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap

kinerja karyawan yang berada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, sistematika penulisan tugas akhir yang terdiri dari tiga bab ini tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai teori terkait yang terdiri dari teori manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, motivasi dan kinerja. Pada bab ini juga menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang uraian hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menampilkan kesimpulan dan saran dari uraian hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.