

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BREBES**

Siska Hidayati<sup>1</sup>, Hesti Lestari<sup>2</sup>, Dewi Rostyaningsih<sup>3</sup>

**Departemen Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas  
Diponegoro**

Jl. Prof. H. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kode Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://fisip.undip.ac.id> Email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya keluhan dan ketidakpuasan terhadap kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Tujuan penelitian ini yaitu (1) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes, (2) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes, (3) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif eksplanatori, dengan 44 sampel. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien konkordasi kendall (W), korelasi kendall tau, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,586 dengan nilai R Square sebesar 79,8%; (2) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,283 dengan nilai R Square 31,9%; (3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,335 dengan nilai R Square sebesar 82,6%. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Saran yang diberikan yaitu dengan terus mengoptimalkan dan mempertahankan disiplin dan motivasi secara bersamaan untuk menghasilkan kontribusi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja tenaga Harian Lepas**

## **Abstrack**

*This research is motivated by the many complaints and dissatisfaction from the public regarding the performance of employees in providing services at the Population and Civil Registration Office of Brebes Regency. The purposes of this study are (1) to know and analyze how much influence the work discipline of the Daily Workers for the Population and Civil Registration Office of Brebes Regency, (2) to know and analyze how much influence work motivation has on the performance of the Daily Workers for the Population and Civil Registration Service for Brebes Regency, (3) Knowing and analyzing how much influence work discipline and work motivation have on the performance of the Daily Worker of the Brebes Regency Population and Civil Registration Service. The research method used is explanatory quantitative, with 44 research samples. The analysis techniques in this study are validity test, reliability test, Kendall Concordance coefficient (W), Kendall Tau correlation, and Determination coefficient. The results showed that (1) Work Discipline on the Performance of Daily Freelancers has a correlation coefficient of 0.586 with an R Square value of 79.8%; (2) Work Motivation on Freelance Daily Worker Performance has a correlation coefficient of 0.283 with an R Square value of 31.9%; (3) Work Discipline and Work Motivation on Freelance Daily Worker Performance has a correlation coefficient of 0.335 with an R Square value of 82.6%. Based on these results it can be concluded that there is an influence between Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Daily Freelancers at the Department of Population and Civil Registration of Brebes Regency. The advice given is to continue to optimize and maintain discipline and motivation simultaneously to produce a large contribution to the performance of the Daily Worker for the Population and Civil Registration Service for Brebes Regency.*

**Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Performance of Daily Freelancers**

### **A. PENDAHULUAN**

Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang tidak kompeten akan menghambat berfungsinya organisasi. Organisasi diharapkan mampu meningkatkan sumber daya manusia guna mengoptimalkan tujuan organisasi. Hal penting dalam peningkatan organisasi, dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Organisasi perlu memperhatikan kinerja sumber daya manusia, yaitu kinerja pegawainya karena kinerja yang baik tidak tercipta begitu saja melainkan organisasi perlu memperhatikannya.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai yang optimal menjadi tantangan manajemen organisasi, karena keberhasilan dalam tercapinya tujuan organisasi ada pada kinerja pegawainya. Rendahnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah yang dapat menghambat jalannya kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja erat kaitannya dengan hasil yang dicapai. Hasil kinerja yang dicapai sertiap pegawai berbeda-beda. Setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan, disiplin dan motivasi masing masing dalam mengerjakan tugasnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebagai salah satu organisasi publik yang bertanggung jawab mengelola administrasi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kependudukan di Kabupaten Brebes. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintah daerah Kabupaten Brebes di bidang pelayanan administrasi kependudukan seperti dokumen akta kelahiran, kartu keluarga (KK), akta pernikahan hingga pelayanan KTP. Sebagai organisasi publik, Dinas Kepndudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Upaya dalam memberikan pelayanan yang optimal harus diikuti oleh kinerja pegawai yang optimal. Hal ini berkaitan dengan paradigma administrasi publik, yaitu melihat pelayanan publik sebagai hak masyarakat yang harus dipenuhi oleh pemerintah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dalam melaksanakan tugasnya yaitu pemenuhan pelayanan administasi kepada masyarakat diketahui masih mengalami kendala pada kinerja dalam pemberian pelayanan. Dibuktikan melalui penilaian dari Google review terkait pelayanan yang diberikan:

**Gambar 1**  
**Rating Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten**



Sumber : Google Review

Berdasarkan gambar diatas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes mendapat penilaian dari masyarakat dengan rating yang rendah yaitu 2,2 dari 5. Dapat dikatakan bahwa masih banyak masyarakat yang belum puas bahkan merasa kecewa terhadap pelayanan yang diberikan. Adapun sebagian besar penilaian yang diberikan berisi keluhan pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Berikut beberapa keluhan masyarakat yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang diperoleh dari ulasan masyarakat di Google Review:

**Tabel 1**  
**Keluhan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes**

No.	Keluhan
1.	Pelayanan kurang beres, mau legalisir harus menunggu lama padahal sudah masuk jam kerja.
2.	Pelayanan lama, petugas tidak stand by selama jam kerja.
3.	Pelayanan buruk, petugas izin istirahat dari jam 11.30 WIB sampai jam 13.15 WIB belum juga selesai.
4.	Dari jam 11.50 WIB petugas sudah tidak ada di tempat dan baru datang kembali jam 13.20 WIB.

5.	Waktu istirahat tidak jelas, banyak petugas pulang ke rumah saat jam istirahat dan terlambat kembali ke kantor sehingga pelayanan terganggu.
6.	Pelayanan sangat buruk, petugas selalu tidak ada di tempat.
7.	Pelayanan sangat tidak profesional.
8.	Petugas dan pelayanannya tidak ramah.
9.	Pelayanan minim dan terlalu lelet
10.	Pelayanan buruk, sudah datang dari jam 09.00 WIB disuruh menunggu lagi jam 13.00 sampai 15.00. Alasannya petugas yang bertugas tidak ada.
11.	Buat apa ada nomer whatsapp pelayanan tidak bisa dihubungi, pegawai yang bekerja asal asalan
12.	Pelayanan pengaduan tidak direspon sama sekali
13.	Pelayanan tidak efisien selalu dipersulit
14.	Pelayanan hari jumat tutup jam 11.00 WIB tapi kenyataan jam 10.30 WIB sudah tidak bisa mengambil antrian
15.	Pelayanan buruk, website eror tidak bisa diakses

Sumber : Google Review

Tabel diatas berisi keluhan yang dituliskan oleh masyarakat terkait ketidakpuasan dan kekecewaan pada kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dalam pemberian pelayanan dinilai lamban dan kurang responsif. Maka dari itu, pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes perlu mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti diantaranya disiplin dan motivasi kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas, salah satunya yaitu disiplin kerja. Adanya disiplin kerja dalam sebuah organisasi dapat dijadikan sebagai sarana penerapan manajemen untuk memperkuat organisasi. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Tingkat disiplin kerja tenaga harian lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dapat dilihat dari tabel absensi berikut:

**Tabel 2**  
**Absensi kehadiran Tenaga Harian Lepas (THL)**  
**(Bulan Februari-April 2022)**

<b>Tahun 2022</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Total Absen</b>
Februari	83	143
Maret	82	49
April	90	181

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat cukup banyak tenaga harian lepas yang absen atau tidak hadir dalam bekerja. Hasil pengamatan penulis bahwa permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes merujuk pada permasalahan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Permasalahan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes yaitu banyaknya pegawai yang tidak disiplin. Banyak tenaga harian lepas yang absen atau tidak hadir dalam bekerja, meninggalkan jam kerja sebelum waktunya dan terlambat kembali ke tempat kerja.

Upaya penting lainnya dalam meningkatkan kinerja Tenaga Harian Lepas dapat dilakukan melalui motivasi. Permasalahan terkait motivasi terjadi pada kinerja tenaga harian lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes, yaitu pegawai masih belum mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan pekerjaannya. Dapat dilihat dari kinerja tenaga harian lepas sebagai operator dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dinilai masih lamban dan kurang responsif.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes diketahui masih rendah terkait kebutuhan akan kekuasaan tenaga harian lepas. Sub bagian perencanaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes mengatakan bahwa pegawai dengan status Tenaga Harian Lepas tidak memiliki kesempatan mendapatkan promosi untuk menduduki posisi tertentu.

Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang masih rendah dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Sebagaimana diketahui pelayanan administrasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebagian besar

dilaksanakan oleh tenaga harian lepas. Maka dari itu, Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja tenaga harian lepas guna mencapai pelayanan kependudukan yang optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, bahwa kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) dapat di pengaruhi faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengetahui apakah terdapat **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes?

## **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian *explanatory*, karena penelitian ini akan mencoba untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan observasi. Sampel penelitian yaitu 44 responden. Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu skala Likert dengan bentuk data ordinal. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diuji menggunakan uji validitas dengan rumus korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan rumus Alfa Cronbach. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan metode korelasi Kendall Tau, Koefisien Kondordasi Kendal W, dan Koefisien Determinasi.

## D. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)

Tabel 3

#### Variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas

Variabel	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	Mean
<b>Kualitas</b>						<b>3,12</b>
Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi (Y1)	4	2	21	17	44	3,15
	9%	4%	48%	39%	100%	
Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y2)	2	3	28	11	44	3,09
	4%	7%	64%	25%	100%	
<b>Kuantitas</b>						<b>3</b>
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai target bahkan melebihi target (Y3)	3	5	25	11	44	3
	7%	11%	57%	25%	100%	
<b>Kemampuan Kerja</b>						<b>3,03</b>
Saya mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas tentang bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini (Y4)	1	8	25	10	44	3
	2%	18%	57%	23%	100%	
Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berkaitan dengan pekerjaan (Y5)	3	2	28	11	44	3,06
	7%	4%	64%	25%	100%	
<b>Komunikasi</b>						<b>3,25</b>
Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja (Y6)	1	5	20	18	44	3,25
	2%	11%	46%	41%	100%	
<b>Inisiatif</b>						<b>2,79</b>
Saya bersedia melakukan pekerjaan	4	9	23	8	44	2,79

Variabel	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	Mean
yang bukan menjadi tugas saya ketika teman kerja tidak masuk (Y7)	9%	21%	52%	18%	100%	
<b>Loyalitas</b>						<b>3</b>
Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas (Y8)	1	9	23	11	44	3
	2%	21%	52%	25%	100%	
<b>Kerjasama</b>						<b>3,22</b>
Saya menjalin hubungan kerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas (Y9)	2	4	20	18	44	3,22
	4%	9%	46%	41%	100%	
<b>Penggunaan Waktu Kerja</b>						<b>3,25</b>
Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya (Y10)	3	3	18	20	44	3,25
	7%	7%	50%	46%	100%	
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>231</b>	<b>135</b>	<b>440</b>	-
<b>Presentase</b>	<b>2,4%</b>	<b>5%</b>	<b>23,1%</b>	<b>13,5%</b>	<b>100%</b>	-
<b>Mean</b>						<b>3,08 (Setuju)</b>

Sumber: Daftar pertanyaan variabel Y Nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) memperoleh nilai *mean* sebesar 3,08 (Setuju/Baik). Dari frekuensi jawaban responden yang mengatakan sangat setuju memiliki persentase sebesar 13,5%, responden yang mengatakan setuju memiliki persentase sebesar 23,1%, sementara responden yang mengatakan kurang setuju memiliki persentase sebesar 5%, dan responden yang mengatakan tidak setuju memiliki persentase sebesar 2,4%. Adapun nilai rata rata dari setiap indikator dapat disimpulkan indikator komunikasi mempunyai nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 3,25 sementara indikator inisiatif mempunyai nilai *mean* terendah yaitu 2,79.

## 2. Analisis Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 4**  
**Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	Mean
<b>Taat aturan waktu</b>						<b>3,17</b>
Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan (X1.1)	4	2	21	17	44	3,15
	9%	4%	48%	39%	100%	
Saya selalu kembali dari istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan (X1.2)	1	6	24	13	44	3,11
	2%	14%	54%	30%	100%	
Saya selalu memberi alasan yang jelas ketika tidak masuk kerja (X1.3)	2	4	18	20	44	3,27
	4%	9%	41%	46%	100%	
<b>Taat aturan kerja</b>						<b>3,12</b>
Saya selalu menggunakan seragam dan tanda pengenal dengan rapi sesuai peraturan yang ditetapkan (X1.4)	2	6	22	14	44	3,09
	4%	14%	50%	32%	100%	
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan (X1.5)	4	2	21	17	44	3,15
	9%	4%	48%	39%	100%	
<b>Taat aturan prilaku</b>						<b>3,02</b>
Saya selalu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku (X1.6)	4	2	20	18	44	2,77
	9%	4%	46%	41%	100%	

Variabel	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	Mean
Saya tidak pernah melakukan pertengkaran di tempat kerja (X1.7)	1	5	19	19	44	3,27
	2%	12%	43%	43%	100%	
<b>Taat terhadap atasan</b>						<b>3,20</b>
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan petunjuk atasan (X1.8)	3	3	20	18	44	3,20
	7%	7%	45%	41%	100%	
<b>Kesadaran kerja</b>						<b>3,20</b>
Saya Selalu Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab yang bukan menjadi tugas saya ketika teman kerja tidak masuk (X1.9)	4	2	19	19	44	3,20
	9%	5%	43%	43%	100%	
<b>Tingkat kewaspadaan tinggi</b>						<b>3,20</b>
Saya selalu berhati hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan (X1.10)	4	2	19	19	44	3,20
	9%	5%	43%	43%	100%	
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>203</b>	<b>174</b>	<b>440</b>	-
<b>Presentase</b>	<b>2,9%</b>	<b>3,4%</b>	<b>20,3%</b>	<b>17,4%</b>	<b>100%</b>	-
<b>Mean</b>						<b>3,15 (Setuju)</b>

Sumber: Daftar pertanyaan variabel X1 Nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai *mean* sebesar 3,15 (Setuju/Baik). Dari frekuensi jawaban responden yang mengatakan sangat setuju memiliki persentase sebesar 17,4%, responden yang mengatakan setuju memiliki persentase sebesar 20,3%, sementara responden yang mengatakan kurang setuju memiliki persentase sebesar 3,4%, dan responden yang mengatakan tidak setuju memiliki persentase sebesar 2,9%. Adapun nilai rata rata dari setiap indikator dapat disimpulkan indikator taat terhadap atasan, kesadaran kerja, dan tingkat

kewaspadaan tinggi mempunyai nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 3,20 sementara indikator taat aturan perilaku mempunyai nilai *mean* terendah yaitu 3,02.

### 3. Analisis Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5

#### Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	Mean
<b>Memperoleh penghargaan</b>						<b>2,09</b>
Saya giat dalam bekerja karena memperoleh penghargaan dan pujian dari atasan (X2.1)	10	23	9	2	44	2,06
	23%	52%	21%	4%	100%	
Untuk memperoleh penghargaan, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan (X2.2)	7	26	9	2	44	2,13
	16%	60%	20%	4%	100%	
<b>Memperluas kekuasaan</b>						<b>2,20</b>
Saya giat bekerja karena ada kesempatan memperoleh promosi atau menduduki posisi tertentu (X2.3)	7	23	12	2	44	2,20
	16%	52%	27%	5%	100%	
Saya giat bekerja karena termotivasi menjadi pemimpin (X2.4)	9	20	12	3	44	2,20
	20%	46%	27%	7%	100%	
<b>Aktualisasi diri</b>						<b>2,69</b>
Saya ingin mencapai kesuksesan dalam posisi saya saat ini (X2.5)	5	12	18	9	44	2,70
	11%	27%	41%	21%	100%	
Dinas memberikan	4	12	22	6	44	2,68

<b>Variabel</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>Total</b>	<b>Mean</b>
pelatihan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja untuk kemajuan karir (X2.6)	9%	27%	50%	14%	100%	
<b>Keamanan kerja</b>						<b>2,70</b>
Saya termotivasi dalam bekerja karena mendapatkan keamanan di tempat kerja (X2.7)	2	15	21	6	44	2,70
	4%	34%	48%	14%	100%	
<b>Rasa tanggungjawab</b>						<b>2,75</b>
Saya merasa termotivasi untuk melakukan tantangan dalam pekerjaan yang diberikan (X2.8)	4	10	23	7	44	2,75
	9%	23%	52%	16%	100%	
<b>Hubungan baik antar pegawai dan atasan</b>						<b>3,05</b>
Saya termotivasi apabila atasan saya memberikan bimbingan atau pengarahan kepada saya dalam hal pekerjaan. (X2.9)	3	5	30	6	44	2,88
	7%	11%	68%	14%	100%	
Setiap saya kesulitan, rekan kerja selalu mendukung dan mau memberikan bantuan (X2.10)	3	3	23	15	44	3,13
	7%	7%	52%	34%	100%	
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>149</b>	<b>179</b>	<b>58</b>	<b>440</b>	-
<b>Presentase</b>	<b>5,4%</b>	<b>14,9%</b>	<b>17,9%</b>	<b>5,8%</b>	<b>100%</b>	-
<b>Mean</b>						<b>2,58 (Setuju)</b>

Sumber: Daftar pertanyaan variabel X2 Nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai *mean* sebesar 2,58 (Setuju/Baik). Dari frekuensi jawaban responden yang mengatakan sangat setuju memiliki persentase sebesar 5,85%, responden yang mengatakan setuju memiliki persentase sebesar 19,9%, sementara responden yang mengatakan kurang setuju memiliki persentase sebesar 14,9%, dan responden yang mengatakan tidak setuju memiliki persentase sebesar 5,4%. Adapun nilai rata rata dari setiap indikator dapat disimpulkan indikator hubungan baik antar pegawai dan atasan mempunyai nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 3,05 sementara indikator memperluas penghargaan mempunyai nilai *mean* terendah yaitu 2,09.

#### 4. Korelasi antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)

Tabel 6

**Pengujian Hipotesis 1**

			<b>Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)</b>	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>
<b>Kendall's tau_b</b>	Kinerja Tenaga harian Lepas (Y)	Correlation Coefficient	1.000	0.586**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	44	44
	Disiplin Kerja (X1)	Correlation Coefficient	0.586**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	44	44

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah 0,586, artinya variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) memiliki pengaruh kuat. Tanda bintang (\*\*) menunjukkan pengaruh yang terbentuk adalah berhubungan secara signifikan pada angka signifikansi 0,01. Nilai signifikansi antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan <0,01 artinya signifikan dengan taraf kepercayaan hingga 99% . Koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) bernilai positif,

artinya jika Disiplin Kerja (X1) meningkat maka Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) meningkat, begitu pula sebaliknya, jika Disiplin Kerja (X1) menurun, maka Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) akan menurun. Menurut hasil korelasi Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y).

#### 5. Korelasi antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)

**Tabel 7**  
**Pengujian Hipotesis 2**

			<b>Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)</b>	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>
<b>Kendall's tau_b</b>	Kinerja Tenaga harian Lepas (Y)	Correlation Coefficient	1.000	0.283*
		Sig. (2-tailed)		0.10
		N	44	44
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	0.283*	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.10	
		N	44	44

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) dengan metode korelasi *kendall tau\_b*, maka didapatkan hasil nilai koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah 0,283, artinya variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) memiliki pengaruh dengan kategori sedang/cukup. Tanda bintang (\*) menunjukkan pengaruh yang terbentuk adalah berhubungan secara signifikan pada angka signifikansi 0,05. Nilai signifikansi antara Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah 0,010 atau nilai signifikansi yang didapatkan  $0,010 < 0,05$  artinya signifikan dengan taraf kepercayaan hingga 95%. Koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) bernilai positif, artinya jika Motivasi Kerja (X2) meningkat maka Kinerja Tenaga

Harian Lepas (Y) meningkat, begitu pula sebaliknya jika Motivasi kerja (X2) menurun, maka Kinerja Tenaga Haian Lepas (Y) akan menurun. Berdasarkan hasil korelasi Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y).

#### 6. Korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)

**Tabel 8**  
**Pengujian Hipotesis 3**

<i>N</i>	100
<i>Kendal's W<sup>a</sup></i>	0.763
<i>Chi-Square</i>	152.674
<i>df.</i>	2
<i>Asymp.sig</i>	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) dengan metode konkordasi kendall's W, maka didapatkan hasil nilai koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah 0,335 artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) memiliki pengaruh dengan kategori sedang/cukup. Nilai signifikansi antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan <0,01 artinya signifikan dengan taraf kepercayaan hingga 99%. Koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) bernilai positif, artinya jika Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) meningkat, maka Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menurun, maka Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) akan menurun. Menurut hasil korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) meningkat,

maka Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) meningkat, maka Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) Nilai kontribusi dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah sebesar 82,6% sedangkan 17,4% % dipengaruhi oleh variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) diluar dari variabel pada penelitian ini.

## **E. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)**

Dari uji hipotesis dengan uji *Kendall's tau b* dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X1) mempunyai hubungan yang positif serta konsisten dengan Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) dengan nilai koefisien korelasi 0,586 atau berarti memiliki pengaruh dengan kategori yang kuat dan positif. Dari pernyataan tersebut membuktikan apabila tingkat disiplin kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat. Hal tersebut juga terjadi apabila tingkat disiplin kerja rendah akan menyebabkan kinerja yang dilakukan akan menurun. Hasil koefisien determinasi dari nilai kontribusi Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) sebesar 79,8%.

Berdasarkan analisis dari setiap pertanyaan pada kuesioner yang terdapat dalam variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan data bahwa indikator variabel disiplin kerja yakni taat aturan perilaku memiliki skor mean terendah dengan nominal 3,02. Taat aturan perilaku yang dimaksud adalah sikap tenaga harian lepas dalam menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku seperti tidak melakukan pertengkaran ditempat kerja. Skor mean tertinggi diperoleh 3 indikator yaitu taat terhadap atasan, kesadaran kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi dengan skor masing 3,20. Skripsi ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan Adriansyah dan Wulansari, (2019:5551) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja akan mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji *Kendall's tau b* menunjukkan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh dengan kategori sedang/cukup terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) yakni dengan nilai koefisien korelasi 0,283. Arah hubungannya bersifat positif, Hal ini membuktikan pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang besar akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu pula sebaliknya jika tingkat motivasi kerja pegawai rendah maka kinerjanya akan menurun. Hasil koefisien determinasi dari nilai kontribusi Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah sebesar 31,9%.

Hasil analisis dari setiap pertanyaan pada kocsioner pada Motivasi Kerja (X2) diketahui bahwa indikator variabel motivasi kerja yaitu memperoleh penghargaan memiliki skor mean terendah dengan yaitu 2,09. Memperoleh penghargaan yang dimaksud adalah pegawai termotivasi dalam pekerjaannya karena memperoleh penghargaan ataupun pujian dari atasan. Sejauh ini, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes masih belum memperhatikan pemberian penghargaan khususnya pada pegawai dengan status tenaga harian lepas. Skor mean tertinggi diperoleh indikator hubungan baik antar pegawai dan atasan dengan skor 3,05. Terjalannya hubungan baik antar pegawai dan atasan secara tidak langsung dapat memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Terlihat, tenaga harian lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes saling mendukung sama lain dan memberi bantuan terkait pekerjaannya, karena pekerjaan yang dilakukan saling terkait satu sama lain. Kesimpulan dari penulisan skripsi ini selaras dengan hasil kajian yang dilaksanakan Comfort Afi Agbaku, dkk (2020:144) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

## **3. Pengaruh Prosedur Pelayanan (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) terhadap Kualitas Pelayanan (Y)**

Dari uji hipotesis dengan pengujian *konkordasi kendall w* menunjukkan Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersamaan mempunyai korelasi dengan kategori sedang/cukup terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) dengan nilai koefisien korelasi 0,335. Adapun nilai kontribusi dari Pengaruh

Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) mencapai 82,6%. Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Wau, dkk (2021:203) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Dikatakan disiplin kerja dan motivasi kerja dipandang sebagai salah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Dio Christian, dkk (2021:113) dalam penelitiannya membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu untuk memperhatikan faktor disiplin dan motivasi kerja karyawannya. Penelitian Ningsi, (2017:69) didapatkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## **F. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

#### **1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)**

Hasil penelitian didapatkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh pada variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Kesimpulan ini dibuktikan berdasarkan :

- a. Hasil uji hipotesis pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) pada variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) yaitu memiliki nilai koefisien korelasi mencapai 0,586, dengan taraf signifikansi 0,01. Nilai dari koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X1) pada variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) mempunyai nilai yang positif dan searah. Hal ini memiliki arti jika Disiplin Kerja (X1) mengalami peningkatan, Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja (X1) mempunyai kontribusi sebesar 79,8% pada Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y).
- b. Berdasarkan analisis dari setiap pertanyaan pada kuesioner yang terdapat dalam variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan bahwa indikator variabel

disiplin kerja yakni taat aturan perilaku memiliki skor mean terendah dengan nominal 3,02. Taat aturan perilaku yang dimaksud adalah sikap tenaga harian lepas dalam menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku seperti tidak melakukan pertengkaran ditempat kerja

## **2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)**

Hasil penelitian didapatkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh pada variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Kesimpulan ini dibuktikan berdasarkan :

- a. Hasil uji hipotesis pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) pada variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi mencapai 0,283 dengan taraf signifikansi 0,05. Penulis menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh dengan kategori sedang/cukup terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y). Nilai dari koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X2) pada variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah bernilai positif dan searah. Hal ini memiliki arti apabila semakin baik tingkat Motivasi Kerja (X2), sehingga Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) akan mengalami peningkatan, ataupun sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh pada Kinerja Tenaga harian Lepas (Y) sebesar 31,9%.
- b. Hasil analisis dari setiap pertanyaan pada kuesioner pada Motivasi Kerja (X2) diketahui bahwa indikator variabel motivasi kerja yaitu memperoleh penghargaan memiliki skor mean terendah yaitu 2,09

## **3) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)**

Hasil penelitian didapatkan H3 diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh pada variabel. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y). Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Kesimpulan ini dibuktikan berdasarkan :

- a. Hasil uji hipotesis pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) Motivasi

Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,335 dengan taraf signifikansi 0,00. Hasil tersebut memiliki arti bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersamaan mempunyai pengaruh dengan kategori sedang/cukup dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y). Nilai dari koefisien korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) adalah bernilai positif dan searah. Artinya, apabila semakin besar tingkat Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) maka Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) juga akan melakukan peningkatan, dan sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai kontribusi dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y) sebesar 82,6%,

### **Saran**

- 1) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas sehingga perlu dilakukan peningkatan terutama pada indikator taat aturan perilaku. Pada indikator taat aturan perilaku memperoleh nilai mean terendah yaitu 3,02. Adapun taat aturan perilaku yang dimaksud dapat berupa sikap atau etika tenaga harian lepas dalam bekerja. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebaiknya :
  - a. Mengadakan pengarahan kepada tenaga harian lepas terkait bagaimana etika atau sopan santun di tempat kerja. Seperti pada sub indikator taat aturan kerja yaitu penggunaan seragam dan tanda pengenal dengan rapi.
  - b. Pada sub indikator pegawai kembali dari istirahat sesuai waktu yang ditetapkan juga masih memperoleh skor rendah. Saran dari penulis untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu Pihak Dinas Kependudukan dan Penatatan Sipil Kabupaten Sipil sekali lagi harus bertindak tegas yaitu dengan memberi sanksi kepada petugas yang tidak taat aturan kerja dan waktu. Ketaatan pada aturan kerja dan waktu tentu akan menggambarkan kedisiplinan kerja.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh cukup/sedang dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas sehingga perlu dilakukan peningkatan terutama pada indikator

memperoleh penghargaan memiliki. Pada Indikator memperoleh penghargaan memperoleh nilai mean terendah yaitu 2,09. Indikator memperoleh penghargaan yang dimaksud adalah pegawai akan termotivasi dalam pekerjaannya karena memperoleh penghargaan ataupun pujian dari atasan. Sejauh ini, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes masih belum memperhatikan pemberian penghargaan khususnya pada pegawai dengan status tenaga harian lepas. Saran dari penulis, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebaiknya :

- a. Perlu memberikan apresiasi kepada tenaga harian lepas sehingga tumbuh rasa motivasi untuk terus meningkatkan kinerja dengan baik. Pemberian penghargaan yang dapat dilakukan dapat berupa pujian atau feedback yang membangun serta memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program mentoring. Hal ini dapat menjadi upaya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dalam mengoptimalkan kinerja tenaga harian lepas yang lebih baik.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh cukup/sedang dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas sehingga perlu dilakukan peningkatan. Masing masing variabel mempunyai kontribusi pada kinerja tenaga harian lepas. Variabel disiplin kerja berkontribusi sebesar 79,8% dan variabel motivasi kerja menghasilkan kontribusi 31,9%. Sedangkan kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja jika dilakukan secara bersamaan akan menghasilkan kontribusi 82,6%. Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes perlu meningkatkan kinerja tenaga harian lepas dengan mengembangkan indikator indikator pada setiap variabel. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mempertahankan dan mengoptimalkan variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja secara bersamaan agar memperoleh kinerja tenaga harian lepas yang meningkat.

## REFERENSI

- Adriansyah, H., & Wulansari, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan ) Effect Of Work Discipline On Employee Performance (Case Study Outsourcing Of Telkom Witel Medan ) Abstrak. *E-Proceeding of Management*, 6(3), 5551–5556.
- Agbaku, C. A., Osei, V., & Chengqi, S. (2020). The International Journal Of Business & Management The Effect of Motivation on Employee Performance : A Case of Barclays Bank Ghana Limited. *The International Journal Of Business & Management*, 8(4), 144–152.
- Aini, S. N., & P, F. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bintang Kemakumuran Cabang Hankam Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 81–89.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Bukhari, S. E. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia ( PDFDrive.com ).pdf
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.
- Daulay, N., & Hikmah. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 14–19. <https://doi.org/10.24036/jkmb.10806000>
- Eri Marlapa, B. M. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54–63. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i1.734>
- Gunawan, A., & Sucipto, I. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Jelaskan Wau, Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Kusumaningrum, D., & Sari, W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah Ii Kabupaten Gresik Dini Kusumaningrum , Wulan Anjar Sari. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8, 54–59.
- Marasabessy, F. D. M., & Johaness Lo, S. (2020). Effects of Work Discipline, Work Motivation and Compensation on Employees Performance at Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 605–609. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jun106>.
- Mardiana, Elysa, A. B. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 150–157.
- Mariani, N. M., Mahardiana, L., & Risnawati. (2018). Pengaruh Individual Capability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 25–36.
- Mayasari Patongai, A., Moertono Setiawan, B., & Zulhawati. (2019). Discipline Analysis, Motivation And Performance Case Study of Polri Members at the Kulonprogo Public Service Mall (2019). *Humanities, Education, and Social Sciences*, 1(2), 2685–0931.
- Muhammad Fauzi, N. W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia Jurnal Ekonomika dan Bisnis. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
- Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Y. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 3(2), 1–23.
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L., & Risnawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), 69–78.
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26206>.
- Parshetty, S. (2019). Employee Motivation and Their Impact on Employee Performance in Banking Sector in Hyderabad Karnataka Region. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 3(4), 390–393.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- Rahayu, R. A., Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2019). Pengaruh program occupation health and safety terhadap kinerja pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 44–59. [http://repository.usd.ac.id/32704/2/122214076\\_full.pdf](http://repository.usd.ac.id/32704/2/122214076_full.pdf)
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–103.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>.
- Simarmata, H. M. P., Saragih, D. Y., & Panjaitan, N. J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Bridgestone Pondok Bandar Jambu Kabupaten Simalungun. *Jurnal EK&BI*, 4(1), 403–409.
- Sinambela, S., Naibaho, P., & Simanjuntak, E. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan Corresponding Author : 4(1)*.
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BDP Bogor. *Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019*, 5(1), 46–57.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)* 8, 1–13.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. 7(1).
- Widyanti, K. F., & Hidayat, A. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Influence of Work Motivation on Employee Performance At Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan and Aset Daerah Kabupaten Brebes. *E-Proceeding of Management*, 8(2), 1458–1463.