

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIK KOTA MAGELANG**

**Titania Lintang Palupi, Augustin Rina Herawati, Dewi Rostyaningsih**

**Program Studi S1 Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro  
Jl Prof. Soedarto, S.H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269  
Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465407  
Laman : [www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id) Email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)**

---

**ABSTRACT**

*This study is grounded in the premise that high-quality human resources, particularly employees who demonstrate strong work discipline and motivation, play a pivotal role in enhancing organizational performance. Improvements in work discipline and motivation are expected to support institutions in achieving their predetermined performance targets. The objective of this study is to examine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Magelang City. This research employs a quantitative approach, utilizing a saturated sampling technique with a total of 44 respondents, all of whom are employees of the Department of Population and Civil Registration of Magelang City. Data were processed using SPSS version 26. The analytical methods employed include validity testing, reliability testing, normality testing, correlation analysis, simple and multiple linear regression analysis, significance testing, and the coefficient of determination analysis. The findings indicate that both work discipline and work motivation, whether individually (partially) or jointly (simultaneously), exert a positive and significant influence on employee performance at the aforementioned department. Work discipline demonstrates a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.506, a t-value of 4.459, and a significance level of 66.8%. Similarly, work motivation shows a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.421, a t-value of 5.026, and a significance level of 69.5%. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.794, which implies that work discipline and work motivation collectively account for 79.4% of the variance in employee performance, while the remaining 20.6% is attributable to other variables not examined in this study. It is anticipated that the results of this study can contribute to enhancing employee performance through the reinforcement of work discipline and the cultivation of strong work motivation, thereby enabling employees to meet established performance targets more effectively.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh sumber daya manusia yang bermutu dan pegawai yang memiliki disiplin serta motivasi kerja baik akan menciptakan kinerja pegawai yang baik juga, sehingga dalam peningkatan pada motivasi kerja dan disiplin kerja akan membantu instansi dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan jumlah responden 44 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi, analisis regresi linier sederhana dan berganda berganda, uji signifikansi dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan jika disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,506 dengan nilai t hitung 4,459 dan koefisien signifikansi sebesar 66,8%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,421 dengan nilai t hitung 5,026 dan koefisien signifikansi sebesar 69,5%. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,794 yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 79,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan target yang ditentukan.

***Kata kunci*** : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen atau faktor penting dalam suatu organisasi. Organisasi dan sumber daya manusianya adalah dua aspek yang saling bergantung, karena pentingnya dan dampak sumber daya manusia pada organisasi memerlukan manajemen yang efektif yang memberdayakan dan meningkatkan kemampuan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Era globalisasi saat ini, isu sumber daya manusia menjadi fokus dan sorotan bagi organisasi publik maupun organisasi swasta untuk tetap dan terus bertahan. Rendahnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) juga menjadi suatu permasalahan tingkat nasional yang harus segera ditangani.

Pegawai organisasi pemerintahan memegang peranan penting sebagai penentu serta penggerak keberjalanan organisasi atau instansi. Kinerja pegawai memang berkaitan erat dengan kinerja atau performa organisasi.

Sinambela (Hiplunudin, 2017) mengungkapkan jika setiap kehidupan manusia dan pelayanan tidak bisa dipisahkan karena setiap harinya manusia membutuhkan pelayanan dari pemerintah. Pelayanan Publik memiliki peran yang penting bagi kehidupan masyarakat baik yang berbentuk jasa maupun non jasa. Pelayanan publik menjadi tolok ukur kinerja pemerintah yang tidak kasat mata dimana masyarakat dapat menilainya dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi atau instansi pemerintah.

Pelayanan publik yang berkualitas terkait erat dengan kontribusi sumber daya manusia yang didedikasikan untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Di era globalisasi saat ini,

layanan publik yang patut dicontoh berfungsi sebagai indikator penting dari efektivitas kinerja karyawan di dalam kantor atau dinas. Hal ini karena tercapainya tujuan organisasi seiring atau sejalan dengan kinerja pegawai yang berada pada instansi tersebut.

Pegawai pada lembaga pemerintah memainkan peranan penting sebagai pengambil keputusan dan fasilitator transisi lembaga. Berbagai kemampuan sumber daya yang tersedia dapat secara signifikan mempengaruhi efektivitas pegawai ini, sehingga penting untuk mengelola dan mengalokasikan keterampilan mereka secara efisien.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan kinerja atau performa dari suatu organisasi. Kinerja instansi pemerintahan yang kurang baik mencerminkan citra instansi yang kurang baik pula di mata publik sehingga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yakni terkait dengan kerjanya. Sebagai perpanjangan tangan pemerintah maka seorang pegawai harus memiliki kualitas kinerja yang baik karena pekerjaan yang dijalankan akan berpengaruh terhadap pelayanan publik yang berdampak juga pada mutu kesejahteraan masyarakat dalam arti yang luas.

Kinerja berasal dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, memanfaatkan pengalaman, kreativitas, dan dedikasi mereka, serta waktu yang diinvestasikan. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja mencerminkan *output*, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dicapai karyawan sambil memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepada mereka.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor eksternal maupun faktor internal. Siagian (Pereira & Said, 2019 : 47) menyampaikan teori bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi dari berbagai faktor yakni budaya organisasi, lingkungan bekerja, gaji, disiplin kerja, kepemimpinan serta motivasi bekerja, kepuasan bekerja, komunikasi, serta banyak faktor lainnya.

Kinerja pegawai yang baik harus terlihat jelas dalam pengaturan kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang, yang berfungsi sebagai lembaga yang memberikan layanan kependudukan yang terlibat setiap hari dengan masyarakat. Anggota staf di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Magelang diharuskan menunjukkan kinerja yang kuat untuk memastikan mereka menawarkan layanan optimal yang memenuhi harapan masyarakat.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang beroperasi sebagai lembaga di bawah Kementerian Dalam Negeri, khususnya Direktorat Jenderal Kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang mempekerjakan 26 tenaga PNS dan untuk memudahkan pelaksanaan tugas pelayanan publik bagi masyarakat. Dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya dengan beban kerja yang diberikan, Disdukcapil juga melibatkan 23 Tenaga Harian Lepas (THL).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang secara konsisten meningkatkan kinerjanya dan berhasil memenuhi target yang ditetapkan sebelumnya. Prestasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Magelang juga merupakan

cerminan dari upaya yang dilakukan oleh karyawan DISDUKCAPIL.

Dikutip dari laman <https://dukcapil.kemendagri.go.id/>, cakupan kinerja dalam perekaman KTP-el mencapai 99,68 persen dari target 99,4 persen; cakupan kepemilikan KIA mencapai 100 persen; cakupan kepemilikan akta kelahiran 0-18 tahun mencapai 99,98 persen; cakupan BPP (Buku Pokok Pemakaman) mencapai 100 persen atau 47 BPP hingga bulan september 2023. Masih terdapat target kinerja yang belum mencapai target nasional yakni cakupan aktivasi IKD telah mencapai 15,53 persen. Masih banyak kendala dalam pelaksanaan IKD bagi masyarakat di Kota Magelang, baik dari warga maupun dari Disdukcapil.

Pelayanan yang merupakan sebuah produk organisasi tak terlepas dari adanya pemberian motivasi. “Motivasi diperlukan untuk para pegawai bagi perkembangan dalam melaksanakan pekerjaan yang adalah pernyataan akan kebutuhan seseorang. Motivasi dapat memberi energi positif untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki, juga menciptakan kemauan yang tinggi dan luhur serta menumbuhkan kegairahan” (Siswanto, 2011 : 119).

Bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai ialah pemberian fasilitas dan reward. Gaji yang diperoleh pegawai telah diberikan sesuai dengan peraturan dan beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Fasilitas yang dikelola Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang, seperti kantor yang digunakan oleh staf untuk membantu masyarakat dan untuk berbagai keperluan lainnya, masih dianggap tidak memadai, artinya kamar kurang ruang dan kenyamanan. Situasi ini dapat menghambat kinerja karyawan di

Disdukcapil Kota Magelang, sehingga menghasilkan hasil yang kurang optimal.

**Gambar 1 Suasana Ruang Pelayanan Disdukcapil Kota Magelang**



*Sumber :*

<http://disdukcapil.magelangkota.go.id/>

Evaluasi motivasi dilakukan berdasarkan adanya penghargaan yang terkait dengan tugas yang diselesaikan oleh seorang karyawan dengan ada program pengakuan tahunan baik bagi karyawan ASN maupun non ASN.

Disiplin memiliki peran besar dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sebuah tingkah laku, sikap yang dilaksanakan dengan sukarela dan kesadaran yang penuh serta keadaan yang menaati aturan-aturan yang sudah ditetapkan instansi, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis (Nitisemito dalam Eliezer, et al, 2016:29). Pernyataan dari Hasibuan (Eliezer, et al, 2016 : 29) yakni “Semakin kuat disiplin kerja pribadi, semakin besar hasil kinerja atau pencapaian yang dapat dicapai”. Disiplin kerja pegawai yang ada di Disdukcapil Kota Magelang sudah baik, dapat dilihat hanya ada 1 orang yang hadir terlambat dan pegawai

tersebut pun telah memberikan surat izin keterlambatan.

Berdasarkan observasi yang dikumpulkan oleh peneliti selama magang selama sebulan di Kantor Disdukcapil Kota Magelang, telah diamati bahwa ada masalah terkait kinerja karyawan di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Magelang. Salah satu masalah tersebut melibatkan pelanggaran disiplin dimana karyawan yang datang terlambat ke kantor, gagal mematuhi jam kerja yang ditentukan dan beberapa karyawan mengabaikan tanggung jawab mereka selama jam kerja. Kinerja karyawan tertentu yang menunjukkan sikap tidak ramah dan kurangnya senyum saat melayani masyarakat Adapun dalam pelayanan online masih belum optimal karena terdapat warga yang mengeluh tidak segera dibalas saat berkonsultasi melalui nomor WA Aduan Kependudukan maupun WA Aduan CAPIL. Kurang tanggap ini karena dinilai masih kurangnya tenaga SDM dan juga kesibukan pekerjaan lain yang dihadapi oleh pegawai sehingga menurunkan kinerja.

Melihat gambaran yang mengenai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DISDUKCAPIL) seperti diatas, peneliti memiliki ketertarikan mengetahui atau menganalisis bagaimana sebenarnya kinerja pegawai di Disdukcapil tersebut.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, peneliti dalam penelitian ini berkeinginan untuk mengetahui lebih dalam lagi serta mengkaji bagaimana kinerja yang diraih serta apa saja aspek-aspek yang menjadi penentu tercapainya kinerja yang baik, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.”

## KAJIAN TEORITIS

### a. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian (2002) mengidentifikasi elemen yang mempengaruhi kinerja yakni disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, dan faktor tambahan. Sedangkan indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Robbins, 2016 : 260).

### b. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Siswanto (Sinambela, 2016 : 356) mengindikasikan indikator dari disiplin kerja yakni frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan peraturan kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

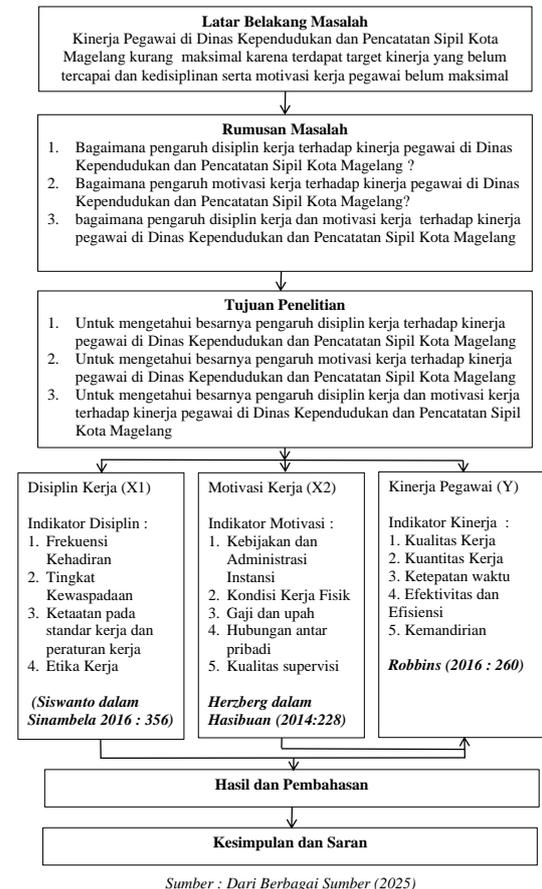
### c. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja (Hasibuan, 2008:132) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Herzberg dalam Hasibuan (2014:228) menjelaskan dimensi-dimensi motivasi kerja yang meliputi : *hygiene factor* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, gaji, kondisi kerja fisik, hubungan antarpribadi, kualitas supervisi) dan *motivation factor*

(pengakuan, prestasi, pengembangan potensi individu, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab).

## KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



## HIPOTESIS

Hipotesis yang dinyatakan pada penelitian ini :

- H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.
- H3 Terdapat pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.

## METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Lokus dari penelitian ini yakni di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang dengan menggunakan data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan cara sampling jenuh dengan total yakni 44 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dimana jawaban reponden akan diberi skor berturut-turut 4, 3, 2, dan 1. Pada penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel terikat berupa kinerja pegawai dan variabel bebas yakni disiplin kerja dan motivasi kerja. Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi pengolahan data jenis statistik yaitu aplikasi SPSS versi 26. Proses tahapan ini dimulai dengan pengumpulan data yang akan diolah dalam penelitian, melalui pembagian kuesioner kepada responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Kualitas Data

Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena hasil dari  $t_{hitung}$  setiap indikator telah melebihi nilai  $t_{tabel}$  yakni 0,2973 dan nilai sig tiap variabel yaitu 0,000. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 dianggap

valid dan menandakan jika data yang digunakan untuk mengukur semua variabel sudah cocok dengan objek yang diteliti. Maka dari itu, penelitian ini dapat diterapkan menjadi pengujian berikutnya.

### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,925
Motivasi Kerja (X2)	0,906
Kinerja Pegawai (Y)	0,917

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Hal ini berarti variabel motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan dapat dijadikan alat ukur bagi penelitian selanjutnya.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah pada model regresi, data variabel bebas dan variabel terikat yang dipakai pada penelitian ini berdistribusi normal atau tidak dengan metode *Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,59323487
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,083
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jika nilai data sisa Asymp. Sig.(2-tailed) adalah 0,200 karena signifikansinya lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data sisa berdistribusi normal.

#### d. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi Linear sederhana merupakan pengujian pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat secara mandiri.

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,785	2,863		1,671	,102
	Disiplin Kerja	,914	,099	,817	9,186	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel diatas, menunjukkan jika persamaan  $Y = 4,785 + 0,914 X1$ . Nilai konstanta sebesar 4,785 menunjukkan jika tanpa adanya pengaruh disiplin kerja (X1), kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,914 menunjukkan jika setiap peningkatan 1 unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,914 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,244	2,340		3,523	,001
	Motivasi Kerja	,688	,070	,833	9,775	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel diatas, menunjukkan jika persamaan  $Y = 8,244 + 0,688 X2$ . Nilai konstanta sebesar 8,244 menunjukkan jika tanpa adanya pengaruh motivasi kerja (X2), kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,688 menunjukkan jika setiap peningkatan 1 unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,688 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

#### e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk memperlihatkan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,585	2,321		1,114	,272
	Disiplin kerja	,506	,113	,452	4,459	,000
	Motivasi kerja	,421	,084	,510	5,026	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas, menunjukkan jika persamaan  $Y = 2,585 + 0,506X1 + 0,421 X2$ . Nilai konstanta

sebesar 2,585 menunjukkan jika disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,506 menunjukkan jika setiap peningkatan 1 unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,506 poin, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,421 menunjukkan jika setiap peningkatan 1 unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,421 poin, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap.

**f. Analisis Koefisien Korelasi**

Korelasi sederhana mempunyai fungsi untuk mengetahui kekuatan hubungan dari 2 variabel serta arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi sederhana menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial antara X1 terhadap Y**

Correlations			
		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja
Pearson	Kinerja Pegawai	1,000	,817
Correlation	Disiplin Kerja	,817	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,000
	Disiplin Kerja	,000	.
N	Kinerja Pegawai	44	44
	Disiplin Kerja	44	44

*Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)*

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat dijabarkan jika hasil signifikansi antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,00 dan koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yakni 0,817. Hal tersebut memiliki arti jika hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) termasuk dalam korelasi tinggi dan memiliki nilai signifikansi atau terdapat hubungan

antara 2 variabel tersebut (nilai sig.  $0,00 < 0,05$ ).

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial antara X2 terhadap Y**

Correlations			
		Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Pearson	Kinerja Pegawai	1,000	,833
Correlation	Motivasi Kerja	,833	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,000
	Motivasi Kerja	,000	.
N	Kinerja Pegawai	44	44
	Motivasi Kerja	44	44

*Sumber : Olah data SPSS versi 26 (2025)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijabarkan jika hasil signifikansi antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,00 dan koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yakni 0,833. Hal tersebut memiliki arti jika hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) termasuk pada korelasi tinggi dan memiliki nilai signifikansi atau terdapat hubungan antara 2 variabel tersebut (nilai sig.  $0,00 < 0,05$ ).

**g. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Sedangkan analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 9 Hasil Uji Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,891 <sup>a</sup>	,794	,784	1,632	,794	79,190	2	41	,000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

*Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)*

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,891. Nilai tersebut

berada pada kategori interval 0,800-1,00 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.

#### h. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besaran presentase antara variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 <sup>a</sup>	,668	,660	2,04

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan jika nilai koefisien determinasi sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 68,8% sedangkan sisanya yaitu 33,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar variabel tersebut.

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 <sup>a</sup>	,695	,687	1,964

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Dari tabel yang disajikan diatas, menunjukkan jika nilai R square sebesar 0,695 atau 69,5%. Hal ini berarti jika presentase pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 69,5% sedangkan 30,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 <sup>a</sup>	,794	,784	1,63163

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Mengacu pada tabel diatas menunjukkan jika hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R square sebesar 0,794 atau 79,4%. Presentase pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 79,4% dan sisanya dipengaruhi oleh vaiabel lain yang tidak diteliti pada penelitian sebesar 20,6%.

#### i. Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individu untuk menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013:178).

**Tabel 13 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,585	2,321		1,114	,272
	Disiplin kerja	,506	,113	,452	4,459	,000
	Motivasi kerja	,421	,084	,510	5,026	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan jika pada variabel disiplin kerja nilai t-hitung > t-tabel (4,459 > 2,0195). Hasil ini diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan jika pada variabel motivasi kerja nilai t-hitung > t tabel yakni 5,026 > 2,0195. Nilai p value < Sig. 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan jika terdapat pengaruh yang signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.

#### j. Uji F

Uji F berguna untuk mencari tahu apa keseluruhan variabel independen (X) yang masuk ke dalam model berpengaruh secara simultan kepada variabel dependen (Y) (Ghozali, 2013:177).

**Tabel 14 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,644	2	210,822	79,190	,000 <sup>b</sup>
	Residual	109,151	41	2,662		
	Total	530,795	43			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Olah data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji f menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel (79,190 > 3,23) dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini memiliki arti jika terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.

#### k. Pembahasan

##### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian regresi linear berganda dengan melakukan uji t yang didapatkan nilai t hitung sebesar 4,459, yang berarti hasil uji pada variabel disiplin kerja secara parsial serta signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yakni sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kota Magelang dengan presentase pengaruh sebesar 66,8%.

Peningkatan disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga kedisiplinan seorang pegawai dalam bekerja perlu untuk terus dijaga dan ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sukardi dan M. Turah Raharjo (2020) dengan judul “*The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pemalang Regency*” yang menunjukkan jika variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Pemalang.

##### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis dengan melakukan uji t yang didapatkan nilai t hitung sebesar 5,026, yang berarti hasil uji pada variabel motivasi kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan presentase pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 69,5%. hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai yaitu berbanding lurus atau memiliki dampak positif.

Peningkatan motivasi kerja seorang pegawai akan membawa peningkatan kinerja dari pegawai tersebut. Rivai (2004) menyampaikan jika motivasi kerja kuat maka kinerja pegawai semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Masdi dan Nurjanah (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Indramayu” menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai meskipun Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai tergolong kecil.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian regresi linear berganda dengan uji F yang diperoleh nilai f hitung yaitu 79,190 yang berarti hasil uji pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yakni sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai koefisien determinasi pengaruh variabel motivasi

kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 79,4%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Belti Juliyanti dan Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu” yang menjelaskan jika antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh kepada variabel kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi pengaruh sebanyak 80,9%. Teori dari Wexley dan Yukl (Ayer, et al, 2016), mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, terutama motivasi dan disiplin kerja.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang, maka peneliti mengambil kesimpulan :

1. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui hasil penelitian ini yakni :

1. Disiplin kerja dan motivasi kerja tetap harus ditingkatkan karena kedua hal tersebut berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai maupun kinerja pada Disdukcapil Kota Magelang.
2. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang memiliki sedikit kelemahan terutama dalam pemberian gaji. Perlunya untuk mempertimbangkan lagi dalam pemberian gaji kepada pegawai terutama bagi pegawai honorer untuk dapat meningkatkan motivasi bekerja pegawai.
3. Disiplin kerja tetap perlu ditingkatkan lagi dengan memperhatikan karyawan yang telah disiplin dengan memberikan apresiasi dan kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan diberikan sanksi tegas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayer, J.E., Pangemanan, L.R. and Rori, Y.P., 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri- SosioEkonomi*, 12(3A), pp.27-46.  
<https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3A.2016.14285>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P. S. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- Masdi, M. 2020. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 6(1), 59-68.
- Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *J. Ilmu Ekon.*, 2(2), 47–59. DOI: <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i2.167>
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P & Junge A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja*

*Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta : Bumi Aksara.

Siswanto, Bejo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara

Turah, Raharjo, S. M. 2020. The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(8), 41-44.