

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sesuai Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 28 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Palembang Nomor 55 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, dimana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah unsur pelaksana urusan daerah dibidang administrasi Kependudukan berdasarkan kewenangan yang dimiliki pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang – Undangan yang berlaku dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Palembang melalui Sekretaris Daerah Kota Palembang.

a. Visi

Palembang Emas Darusalam.

b. Misi

Mewujudkan Masyarakat yang Religius, Berbudaya, Beretika, Melalui Pembangunan Budaya Integritas yang didukung oleh Pemerintahan yang Bersih, Berwibawa dan Profesional.

2. Hasil Uji Instrumen

Uji instrument digunakan untuk menguji kuesioner yang akan digunakan dari pengumpulan data, hal ini dilakukan dengan 101 responden.

a. Hasil Uji Validitas

1) Variabel Kinerja Pegawai

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	r _{Hitung}	r _{Tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Kinerja Pegawai	Y.1	0,762	0,3610	Valid
	Y.2	0,919	0,3610	Valid
	Y.3	0,857	0,3610	Valid
	Y.4	0,888	0,3610	Valid
	Y.5	0,623	0,3610	Valid
	Y.6	0,888	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.1 hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{Tabel} (0,3610), artinya seluruh pernyataan variabel kinerja pegawai dapat dijadikan alat ukur yang valid.

2) Variabel Kompetensi

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Kompetensi(X₁)

Variabel	Indikator	r _{Hitung}	r _{Tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Kompetensi	X1.1	0,866	0,3610	Valid
	X1.2	0,695	0,3610	Valid
	X1.3	0,753	0,3610	Valid
	X1.4	0,801	0,3610	Valid
	X1.5	0,508	0,3610	Valid
	X1.6	0,505	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.2 hasil pengolahan data variabel

kompetensi (X_1) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{Tabel} (0,3610), artinya seluruh pernyataan variabel kompetensi dapat dijadikan alat ukur yang valid.

3) Variabel Motivasi

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Motivasi(X_2)

Variabel	Indikator	r_{Hitung}	$r_{Tabel} (\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
Motivasi	X2.1	0,859	0,3610	Valid
	X2.2	0,766	0,3610	Valid
	X2.3	0,821	0,3610	Valid
	X2.4	0,873	0,3610	Valid
	X2.5	0,870	0,3610	Valid
	X2.6	0,914	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.3 hasil pengolahan data variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{Tabel} (0,3610), artinya seluruh pernyataan variabel motivasi dapat dijadikan alat ukur yang valid.

4) Variabel Disiplin Kerja

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3)

Variabel	Indikator	r_{Hitung}	$r_{Tabel} (\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
Disiplin Kerja	X3.1	0,835	0,3610	Valid
	X3.2	0,756	0,3610	Valid
	X3.3	0,849	0,3610	Valid
	X3.4	0,776	0,3610	Valid
	X3.5	0,949	0,3610	Valid
	X3.6	0,860	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.4 hasil pengolahan data variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan bahwa seluruh *pearson*

correlation memiliki nilai lebih besar dari r_{Tabel} , artinya seluruh pernyataan variabel disiplin kerja dapat dijadikan alat ukur yang valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kinerja pegawai	0,890	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,779	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,923	0,60	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,924	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.5, nilai *Cronbach alpha* semua variabel lebih besar $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kusioner yang digunakan variabel kinerja pegawai, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja dinyatakan reliabel.

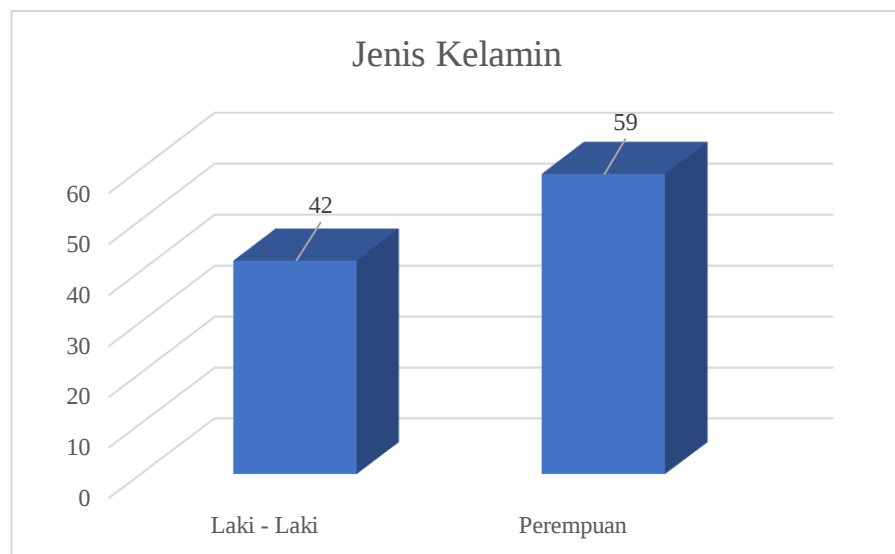
3. Deskripsi Responden

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografis responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, bidang pekerjaan, lama bekerja. Faktor-faktor demografis tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menjadi topik dalam penelitian.

Penulis akan menjabarkan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik yang pertama berdasarkan jenis kelamin dari responden. Untuk mengetahui apa saja jenis kelamin responden dapat dilihat Grafik berikut:



Grafik IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

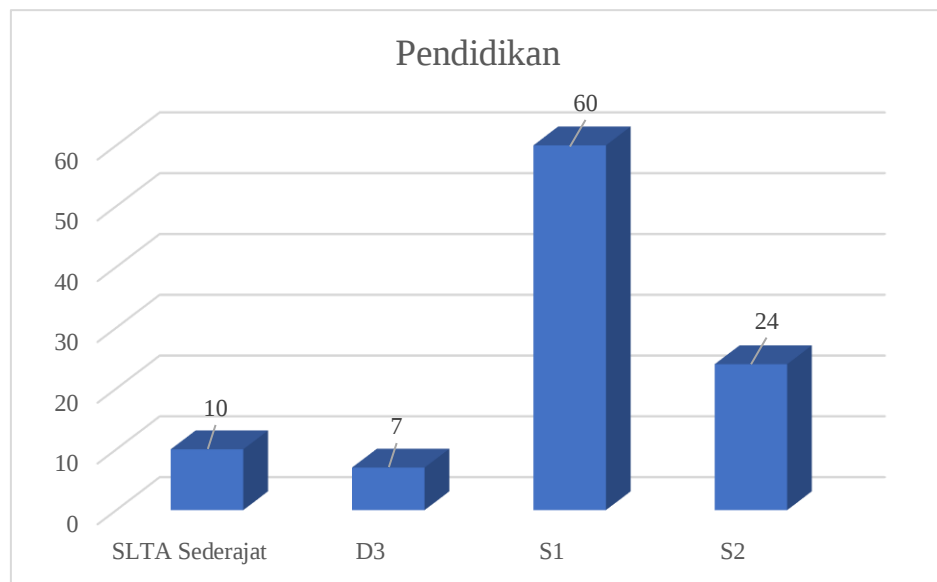
Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, 2025

Grafik IV.1 menunjukkan karakteristik jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 58% atau 59 pegawai berjenis kelamin perempuan dan 42% atau 42 pegawai berjenis kelamin laki - laki. Hasil diatas menunjukkan bahwa sektor administrasi

pemerintahan, khususnya yang berhubungan dengan pelayanan publik, lebih banyak diisi oleh tenaga kerja perempuan.

b. Pendidikan

Karakteristik yang kedua berdasarkan pendidikan dari responden. Untuk mengetahui apa saja pendidikan responden dapat dilihat Grafik berikut:



Grafik IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, 2025

Grafik IV.2 menunjukkan karakteristik pendidikan responden yang menjadi sampel penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan Sarjana S1 sebanyak 59% atau 60 pegawai, sedangkan pegawai dengan lulusan S2 sebanyak 24% atau 24 pegawai, pegawai dengan lulusan SLTA Sederajat sebanyak 10% atau 10 pegawai dan pegawai dengan lulusan D3 sebanyak 7% atau 7 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kualifikasi Pendidikan tinggi, dikarenakan

syarat minimal saat ini adalah lulusan sarjana untuk menjadi pegawai ASN terutama pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

c. Bidang Pekerjaan



Grafik IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

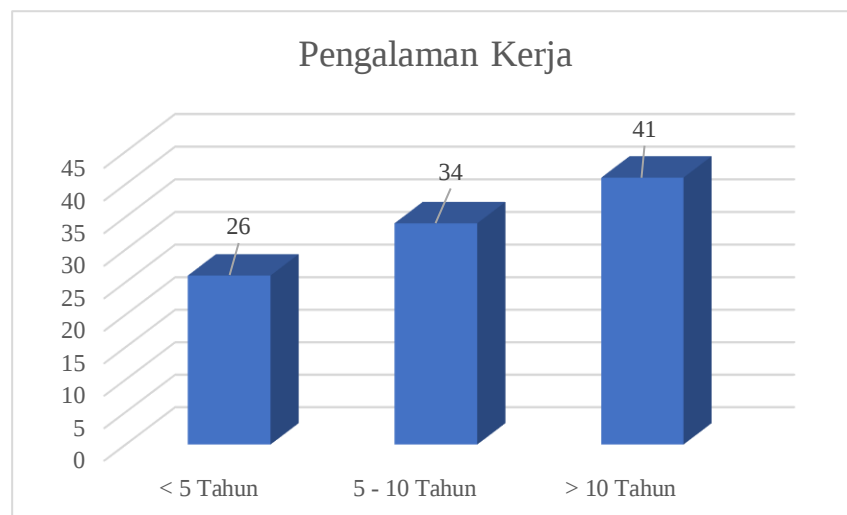
Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, 2025

Grafik IV.3 menunjukkan karakteristik bidang pekerjaan pegawai sebanyak 22% pegawai bekerja pada bidang pelayanan pendaftaran penduduk yang bertugas dalam hal pencatatan dan penerbitan dokumen kependudukan, sebanyak 19% responden bekerja di bidang pelayanan pencatatan sipil yang menangani dokumen seperti akta kelahiran dll, sebanyak 12% pegawai bekerja pada bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang bekerja mengelola database kependudukan dan sistem informasi internal, sebanyak 10% pegawai

bekerja di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan yang bertugas mengembangkan program digitalisasi layanan serta inovasi.

Pegawai bekerja pada bidang sekretariat sebanyak 16% yang bertugas mendukung urusan umum pada operasional kantor seperti keuangan atau kepegawaian, sebanyak 9% pegawai bekerja pada bidang pengelolaan dokumen dan arsip yang bertugas mengelola arsip dan dokumen fisik/elektronik yang berkaitan dengan kependudukan, sebanyak 7% pegawai bekerja di bidang pengawasan dan evaluasi layanan yang bertugas mengawasi mutu pelayanan dan menangani keluhan masyarakat dan sebanyak 5% pegawai bekerja pada bagian perencanaan dan program yang bertugas merencanakan program kerja tahunan, anggaran dan kegiatan strategis dinas.

d. Lama Bekerja



Grafik IV.4

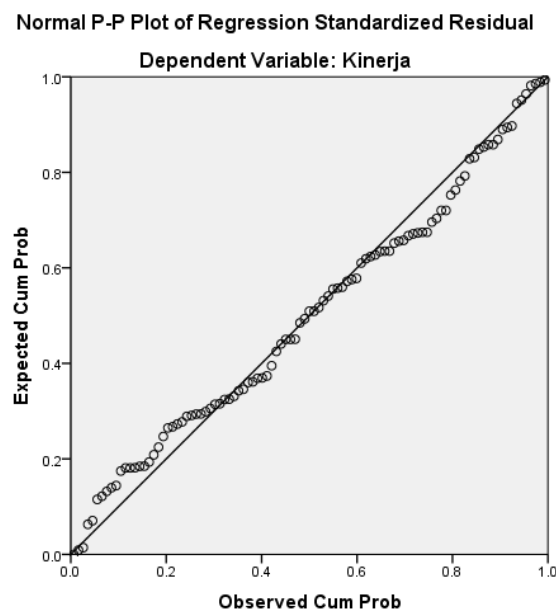
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, 2025

Grafik IV.4 menunjukkan karakteristik pengalaman kerja sebanyak 41 pegawai atau 41% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun, menandakan adanya dominasi pegawai senior dengan pengalaman kerja yang cukup lama. Pegawai dengan masa kerja 5 – 10 tahun berjumlah 34 pegawai atau 34%, sedangkan yang kurang dari 5 tahun sebanyak 26 pegawai atau 25%. Komposisi ini menggambarkan kombinasi antara tenaga kerja berpengalaman dengan generasi baru, yang dapat menciptakan keseimbangan antara stabilitas dan inovasi dalam pelayanan publik

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas



Grafik IV.5
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Hasil Uji normalitas dengan *Probability Plots* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Hasil Uji Linieritas Data

1) Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka variabel tersebut linier

2) Jika nilai $\text{sig} \geq \alpha$ (0,05) maka variabel tersebut tidak linier

Tabel IV.6
Hasil Uji Linieritas Data

Variabel	Sig.
Kompetensi	.002
Motivasi	.000
Disiplin Kerja	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Hasil Uji linieritas data menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Sig.* $< 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel yang digunakan linier dan dapat digunakan untuk analisis ke tahap selanjutnya.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dengan asumsi jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 , maka lolos uji multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai *VIF* > 10 , maka tidak lolos uji multikolinearitas

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.940	1.064
	Motivasi	.594	1.685
	Disiplin Kerja	.597	1.676

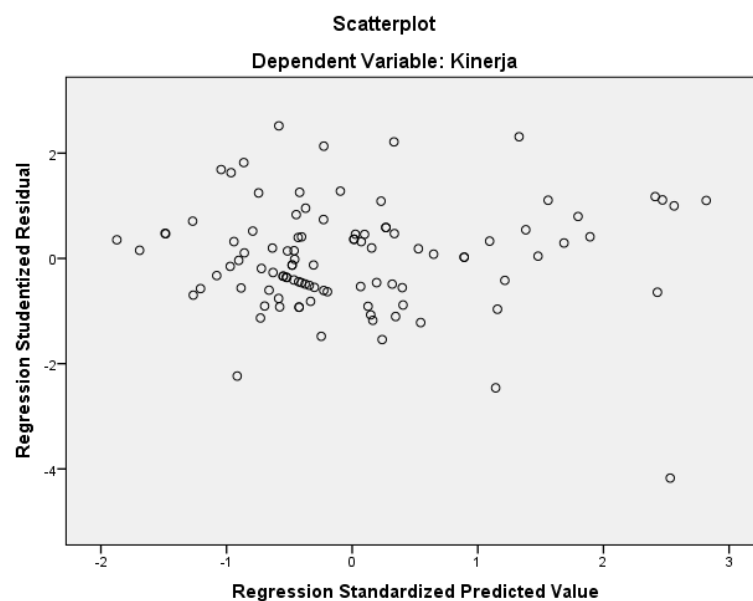
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas



Grafik IV.6
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan data berdasarkan Output SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat

disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

5. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel

a. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel IV.8
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Tujuan							
1	Regulasi daerah selalu mendukung tercapainya tujuan inovasi pelayanan maupun administrasi kependudukan	19 19%	20 20%	1 1%	48 48%	13 13%	101 100%
2	Jumlah penduduk dinamis yang mempermudah pegawai mencapai tujuan instansi	12 12%	20 20%	5 5%	54 53%	10 10%	101 100%
Standar Kerja							
3	Pegawai tidak pernah melakukan kesalahan input data dalam dokumen atau salah cetak	10 10%	17 17%	5 5%	54 53%	15 15%	101 100%
4	Pegawai memiliki standar kerja yang cepat dalam proses pelayanan	10 10%	11 11%	7 7%	65 64%	8 8%	101 100%
Kemandirian							
5	Pegawai tidak pernah ketergantungan pada instruksi atasan dalam mengambil keputusan operasional sehari – hari	16 16%	18 18%	8 8%	53 52%	6 6%	101 100%
6	Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis secara mandiri yang menjadi wewenangnya dalam bekerja	10 10%	16 16%	14 14%	57 56%	4 4%	101 100%

Sumber: Berdasarkan Perhitungan data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.8 tampak secara umum jawaban responden menyebar di semua pilihan jawaban. Jawaban didominasi oleh pilihan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Beberapa pernyataan perlu dicermati yang menimbulkan permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator tujuan, pada pernyataan regulasi daerah selalu mendukung tercapainya tujuan inovasi pelayanan maupun administrasi kependudukan, sebanyak 61% responden menjawab

tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa regulasi daerah tidak selalu mendukung tercapainya tujuan inovasi pelayanan maupun administrasi kependudukan.

- b) Indikator tujuan, pada pernyataan jumlah penduduk dinamis yang mempermudah pegawai mencapai tujuan instansi, sebanyak 63% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai yang menganggap jumlah penduduk tidak dinamis yang mempersulit pegawai mencapai tujuan instansi.
- c) Indikator standar kerja, pada pernyataan pegawai tidak pernah melakukan kesalahan input data dalam dokumen atau salah cetak, sebanyak 68% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai pernah melakukan kesalahan input data dalam dokumen atau salah cetak.
- d) Indikator standar kerja, pada pernyataan pegawai memiliki standar kerja yang cepat dalam proses pelayanan, sebanyak 72% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan

pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai tidak memiliki standar kerja yang cepat dalam proses pelayanan.

- e) Indikator kemandirian, pada pernyataan pegawai tidak pernah ketergantungan pada instruksi atasan dalam mengambil keputusan operasional sehari – hari, sebanyak 58% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai pernah ketergantungan pada instruksi atasan dalam mengambil keputusan operasional sehari – hari.
- f) Indikator kemandirian, pada pernyataan pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis secara mandiri yang menjadi wewenangnya dalam bekerja, sebanyak 60% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis secara mandiri yang menjadi wewenangnya dalam bekerja.

b. Variabel Kompetensi

Tabel IV. 9
Distribusi Jawaban Responden Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Pengetahuan							
1	Pegawai mengetahui sepenuhnya regulasi dan prosedur teknis terkait pelayanan administrasi kependudukan	7 7%	40 40%	3 3%	49 49%	2 2%	101 100%
2	Pegawai tidak pernah melakukan kesalahan memberikan informasi maupun persyaratan yang diberikan kepada masyarakat	7 7%	34 34%	1 1%	48 48%	11 11%	101 100%
Kemampuan/Keterampilan							
3	Pegawai mampu mengoperasikan sistem pelayanan digital seperti aplikasi SIAK	6 6%	26 26%	3 3%	59 58%	7 7%	101 100%
4	Pegawai memiliki keterampilan lain yang dapat menunjang pekerjaannya	11 11%	37 37%	1 1%	46 46%	6 6%	101 100%
Sikap							
5	Pegawai selalu bersikap ramah dalam melayani masyarakat	4 4%	23 23%	6 6%	61 60%	7 7%	101 100%
6	Pegawai selalu membantu masyarakat yang kebingungan dengan persyaratan pengurusan berkas seperti pengurusan KTP, KK, dll	7 7%	20 20%	6 6%	59 58%	9 9%	101 100%

Sumber: Berdasarkan Perhitungan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.9 tampak secara umum jawaban responden menyebar di semua pilihan jawaban. Jawaban didominasi oleh pilihan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Beberapa pernyataan perlu dicermati yang menimbulkan permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator pengetahuan, pada pernyataan pegawai mengetahui sepenuhnya regulasi dan prosedur teknis terkait pelayanan administrasi kependudukan, sebanyak 51% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan

pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai tidak mengetahui sepenuhnya regulasi dan prosedur teknis terkait pelayanan administrasi kependudukan.

- b) Indikator pengetahuan, pada pernyataan pegawai tidak pernah melakukan kesalahan memberikan informasi maupun persyaratan yang diberikan kepada masyarakat, sebanyak 59% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai pernah melakukan kesalahan memberikan informasi maupun persyaratan yang diberikan kepada masyarakat.
- c) Indikator kemampuan/keterampilan, pada pernyataan pegawai mampu mengoperasikan sistem pelayanan digital seperti aplikasi SIAK, sebanyak 65% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai tidak mampu mengoperasikan sistem pelayanan digital seperti aplikasi SIAK.
- d) Indikator kemampuan/keterampilan, pada pernyataan pegawai memiliki keterampilan lain yang dapat menunjang pekerjaannya, sebanyak 52% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah

sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai tidak memiliki keterampilan lain yang dapat menunjang pekerjaannya.

- e) Indikator sikap, pada pernyataan pegawai selalu bersikap ramah dalam melayani masyarakat, sebanyak 67% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai tidak selalu bersikap ramah dalam melayani masyarakat.
- f) Indikator sikap, pada pernyataan pegawai selalu membantu masyarakat yang kebingungan dengan persyaratan pengurusan berkas seperti pengurusan KTP, KK, dll, sebanyak 67% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai tidak selalu membantu masyarakat yang kebingungan dengan persyaratan pengurusan berkas seperti pengurusan KTP, KK, dll.

c. Variabel Motivasi

Tabel IV. 10
Distribusi Jawaban Responden Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Pekerjaan itu Sendiri							
1	Pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu berubah dan tidak monoton	11	20	7	49	14	101
		11%	20%	7%	49%	14%	100%
2	Pegawai tidak pernah menunjukkan gejala kejenuhan pada pekerjaan yang dilakukan	7	20	4	56	14	101
		7%	20%	4%	55%	14%	100%
Pengakuan/Penghargaan							
3	Kerja keras pegawai selalu diapresiasi oleh pimpinan maupun instansi	7	25	4	53	12	101
		7%	25%	4%	52%	12%	100%
4	Pegakuan dan penghargaan selalu diberikan pada pegawai berprestasi	16	15	0	57	13	101
		16%	15%	0%	56%	13%	100%
Peluang Untuk Maju							
5	Pimpinan selalu mendukung pegawai untuk melanjutkan pendidikan lanjutan yang dapat meningkatkan karir	11	20	3	59	8	101
		11%	20%	3%	58%	8%	100%
6	Pegawai mendapatkan peluang untuk maju dan akses pelatihan untuk meningkatkan kemampuan	10	20	4	52	15	101
		10%	20%	4%	51%	15%	100%

Sumber: Berdasarkan Perhitungan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.10 tampak secara umum jawaban responden menyebar di semua pilihan jawaban. Jawaban didominasi oleh pilihan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Beberapa pernyataan perlu dicermati yang menimbulkan permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator pekerjaan itu sendiri, pada pernyataan pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu berubah dan tidak monoton, sebanyak 63% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai menganggap pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak selalu berubah dan monoton.

- b) Indikator pekerjaan itu sendiri, pada pernyataan pegawai tidak pernah menunjukkan gejala kejenuhan pada pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 69% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai pernah menunjukkan gejala kejenuhan pada pekerjaan yang dilakukan.
- c) Indikator pengakuan/penghargaan, pada pernyataan kerja keras pegawai selalu diapresiasi oleh pimpinan maupun instansi, sebanyak 64% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa kerja keras pegawai tidak selalu diapresiasi oleh pimpinan maupun instansi.
- d) Indikator pengakuan/penghargaan, pada pernyataan pengakuan dan penghargaan selalu di berikan pada pegawai berprestasi, sebanyak 69% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pengakuan dan penghargaan tidak selalu di berikan pada pegawai berprestasi.
- e) Indikator peluang untuk maju, pada pernyataan pimpinan selalu mendukung pegawai untuk melanjutkan pendidikan lanjutan

yang dapat meningkatkan karir, sebanyak 66% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai menganggap pimpinan tidak selalu mendukung pegawai untuk melanjutkan pendidikan lanjutan yang dapat meningkatkan karir.

- f) Indikator peluang untuk maju, pada pernyataan pegawai mendapatkan peluang untuk maju dan akses pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, sebanyak 66% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai menganggap pegawai tidak mendapatkan peluang untuk maju dan akses pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.

d. Variabel Disiplin Kerja

Tabel IV. 11
Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Mematuhi Semua Peraturan							
1	Pegawai selalu mematuhi aturan yang ditetapkan seperti mengikuti apel rutin	9 9%	19 19%	5 5%	59 58%	9 9%	101 100%
2	Pegawai selalu memberikan laporan progress kerja harian	5 5%	18 18%	10 10%	50 50%	18 18%	101 100%
Masuk Kerja Tepat Waktu							
3	Pegawai selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	7 7%	21 21%	3 3%	60 59%	10 10%	101 100%
4	Pegawai tidak pernah terlambat ke kantor tanpa alasan yang jelas	8 8%	29 29%	3 3%	51 50%	10 10%	101 100%
Tanggung Jawab							
5	Pegawai memastikan pekerjaan yang dilakukan memiliki kualitas yang baik sebelum diserahkan	13 13%	23 23%	4 4%	55 54%	6 6%	101 100%
6	Pegawai bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang dilakukan	10 10%	16 16%	5 5%	60 59%	10 10%	101 100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.11 tampak secara umum jawaban responden menyebar di semua pilihan jawaban. Jawaban didominasi oleh pilihan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Beberapa pernyataan perlu dicermati yang menimbulkan permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator mematuhi semua peraturan, pada pernyataan pegawai selalu mematuhi aturan yang ditetapkan seperti mengikuti apel rutin, sebanyak 67% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai tidak

selalu mematuhi aturan yang ditetapkan seperti mengikuti apel rutin

- b) Indikator mematuhi semua peraturan, pada pernyataan pegawai selalu memberikan laporan progress kerja harian, sebanyak 68% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai tidak selalu memberikan laporan progress kerja harian.
- c) Indikator masuk kerja tepat waktu, pada pernyataan pegawai selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebanyak 69% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai tidak selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- d) Indikator masuk kerja tepat waktu, pada pernyataan pegawai tidak pernah terlambat ke kantor tanpa alasan yang jelas, sebanyak 60% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai pernah terlambat ke kantor tanpa alasan yang jelas

- e) Indikator tanggung jawab, pada pernyataan pegawai memastikan pekerjaan yang dilakukan memiliki kualitas yang baik sebelum diserahkan, sebanyak 60% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih banyak pegawai tidak memastikan pekerjaan yang dilakukan memiliki kualitas yang baik sebelum diserahkan
- f) Indikator tanggung jawab, pada pernyataan pegawai bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 69% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih banyak pegawai tidak bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

6. Hasil

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa dari Tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.648	.172	
	Kompetensi	.100	.047	.123
	Motivasi	.245	.052	.339
	Disiplin Kerja	.448	.060	.538

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan spss, diperoleh linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,648 + 0,100 X_1 + 0,245 X_2 + 0,448 X_3$$

Berdasarkan Tabel IV.12, menunjukkan nilai konstanta 0,648 yang menunjukkan jika kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai tetap bernilai 0,648.

Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,100 (positif), menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Angka ini menunjukkan apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan

meningkat dan sebaliknya, apabila kompetensi menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,245 (positif), menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Angka ini menunjukkan apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya, apabila motivasi menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,448 (positif), menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Angka ini menunjukkan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya, apabila disiplin kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun.

Berdasarkan analisis di atas menunjukkan bahwa model regresi linier berganda ini, disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan kompetensi dan motivasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai sebaiknya lebih difokuskan pada peningkatan disiplin kerja.

b. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.638	3	5.546	74.338	.000 ^b
	Residual	7.237	97	.075		
	Total	23.875	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan data berdasarkan Output SPSS, 2025

Menentukan F_{Tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05, dengan derajat kebebasan (df) $V1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $V2 = 101-4 = 97$ jadi nilai $F_{Tabel} = 2,70$

Berdasarkan Tabel IV.13 Uji F (Anova) dapat dilihat nilai F_{hitung} 74,338 > F_{Tabel} 2,70 dengan tingkat Sig F 0,000 < 0,05, maka H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

2) Hasil Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.763	.000
	Kompetensi	2.125	.036
	Motivasi	4.678	.000
	Disiplin Kerja	7.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengelolaan Data berdasarkan Output SPSS, 2025.

Menentukan t_{Tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k. Maka (df) = 0,05/2 (101-4) adalah (df) = 0,025 (97) jadi nilai t_{Tabel} adalah 1,984.

Berdasarkan Tabel IV.14 Uji t (parsial), dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} untuk Kompetensi (X_1) sebesar 2,125 > t_{Tabel} 1,984 dengan tingkat sig.t 0,036 < 0,05 (signifikan), maka H_{02} ditolak, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
- b) Nilai t_{hitung} untuk Motivasi (X_2) sebesar 4.678 > t_{Tabel} 1,984 dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_{03} ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
- c) Nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja (X_3) sebesar 7,433 > t_{Tabel} 1,984 dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_{04} , artinya ada

pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

d) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.688	.27314

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data berdasarkan Output SPSS, 2025

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,688 atau 68,8%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain seperti pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif. Artinya apabila kompetensi, motivasi dan disiplin kerja semakin baik atau mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja

pegawai. Sebaliknya apabila kompetensi, motivasi dan disiplin kerja mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja membuat pegawai dapat bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi menunjukan bahwa besarnya kontribusi kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang adalah sebesar 68,8%.

Kasmir (2019: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Penelitian dilakukan oleh Alamsyah, dkk (2023), Djamil, dkk (2023) dan Daming, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan peneliti mengenai kinerja pegawai yaitu:

- a. Pernyataan tentang standar kerja yang menjawab TS dan STS, artinya masih banyak pegawai pernah melakukan kesalahan input data dalam dokumen atau salah cetak. Hal ini karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan sehingga pegawai kurang teliti.
- b. Pernyataan tentang standar kerja yang menjawab TS dan STS, artinya masih banyak pegawai tidak memiliki standar kerja yang cepat dalam proses pelayanan. Hal ini karena pegawai tidak focus dalam memberikan pelayanan.
- c. Pernyataan tentang kemandirian yang menjawab TS dan STS, artinya masih banyak pegawai tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis secara mandiri yang menjadi wewenangnya dalam bekerja. Hal ini karena pegawai kurang dipercaya sehingga tidak ada kepercayaan diri untuk menyelesaikan masalah sendiri.

Berdasarkan hasil analisis, distribusi jawaban responden menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja dapat diprediksi secara proporsional terhadap perubahan pada kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau

buruknya kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan akan menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, kompetensi terbukti berkontribusi signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga bisa bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Menurut Kasmir (2019: 189) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satu diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016: 271).

Sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Nurjanah & Solehudin (2023), Nurjana, dkk (2022), Alamsyah, dkk (2023), Djamil, dkk (2023), Iryani, dkk (2023) dan Daming, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, dkk (2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Alasan penelitian ini berbeda dengan penelitian Abdullah, dkk (2023) karena didasari beberapa aspek yaitu:

- a. Perbedaan indikator yang digunakan yaitu dalam penelitian

sebelumnya menggunakan indikator karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan dalam penelitian ini hanya berfokus pada tiga indikator yaitu pengetahuan, kemampuan/keterampilan dan sikap.

- b. Sampel yang digunakan penelitian Abdullah, dkk (2023) sebanyak 51 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 101 responden, pada umumnya sampel yang lebih besar dapat mendapatkan hasil yang lebih akurat.
- c. Teknik pengambilan sampel pada penelitian Abdullah, dkk (2023) menggunakan *sampling jenuh*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Penggunaan sampel jenuh tidak selalu cocok diterapkan ke semua penelitian, *sampling jenuh* hanya bisa diterapkan untuk penelitian yang memiliki populasi skala kecil. Sedangkan menggunakan *simple random sampling* atau populasi dengan skala besar yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mengambil sebagian dari populasi sehingga lebih baik menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel secara acak.

Berdasarkan temuan peneliti tentang kompetensi pegawai ditemukan adanya permasalahan mengenai:

- a. Indikator kemampuan/keterampilan, masih banyak pegawai tidak mampu mengoperasikan sistem pelayanan digital seperti aplikasi SIAK.

- b. Indikator sikap, masih banyak pegawai tidak selalu bersikap ramah dalam melayani masyarakat.
- c. Indikator sikap, masih banyak pegawai tidak selalu membantu masyarakat yang kebingungan dengan persyaratan pengurusan berkas seperti pengurusan KTP, KK, dll.

Sebagai implikasi praktis, peneliti menyarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai saat ini, Adapun yang perlu diperbaiki mengenai indikator pengetahuan, disarankan agar dinas secara rutin menyelenggarakan pelatihan teknis dan pembaruan informasi terkait regulasi kependudukan guna memastikan pegawai mengikuti perkembangan kebijakan, pada aspek kemampuan dan keterampilan, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai agar potensi yang dimiliki dapat dioptimalkan. Sementara itu untuk meningkatkan sikap pegawai dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan etika pelayanan serta evaluasi layanan secara rutin dalam menilai interaksi langsung anatar pegawai dan pengguna layanan. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan diharapkan akan meningkatkan kinerja terutama pada pencapaian tujuan instansi, standar kerja dan pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai yang dihasilkan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis di awal sudah terbukti bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Menurut Kasmir (2019: 189) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satu diantaranya adalah motivasi. Sutrisno (2016: 109) mengungkapkan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Nurjanah & Solehudin (2023), Afgany & Parela (202), Alamsyah, dkk (2023), Djamil, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Daming, dkk (2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Alasan penelitian ini berbeda dengan penelitian Daming, dkk (2023) karena didasari beberapa aspek yaitu:

- a. Perbedaan indikator yang digunakan yaitu dalam penelitian sebelumnya menggunakan indikator motif, harapan dan insentif. Sedangkan dalam penelitian ini hanya berfokus pada tiga indikator

yaitu pekerjaan itu sendiri, pengakuan/penghargaan dan peluang untuk maju.

- b. Sampel yang digunakan penelitian Daming, dkk (2023) sebanyak 57 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 101 responden, pada umumnya sampel yang lebih besar dapat mendapatkan hasil yang lebih akurat.
- c. Teknik pengambilan sampel pada penelitian Daming, dkk (2023) menggunakan *sampling jenuh*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Penggunaan sampel jenuh tidak selalu cocok diterapkan ke semua penelitian, *sampling jenuh* hanya bisa diterapkan untuk penelitian yang memiliki populasi skala kecil. Sedangkan menggunakan *simple random sampling* atau populasi dengan skala besar yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mengambil sebagian dari populasi sehingga lebih baik menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel secara acak.

Berdasarkan temuan peneliti tentang motivasi kerja pegawai ditemukan adanya permasalahan mengenai:

- a. Pernyataan tentang pekerjaan itu sendiri yang menjawab TS dan STSar, masih banyak pegawai pernah menunjukkan gejala kejenuhan pada pekerjaan yang dilakukan.
- b. Pernyataan tentang pengakuan/penghargaan yang menjawab TS dan STS, artinya pengakuan dan penghargaan tidak selalu di berikan pada

pegawai berprestasi. Hal ini dikarenakan kurang adil dalam pemberian pengakuan atau penghargaan

- c. Pernyataan tentang peluang untuk maju yang menjawab TS dan STS, artinya pegawai tidak mendapatkan peluang untuk maju dan akses pelatihan untuk meningkatkan kemampuan. Hal ini karena padatnya jadwal pekerjaan yang ada.

Sebagai implikasi praktis, peneliti menyarankan untuk meningkatkan motivasi kerja terutama mengenai indikator pekerjaan itu sendiri, penting bagi instansi memastikan bahwa tugas yang diberikan memiliki relevansi yang jelas dan tidak monoton sehingga pegawai merasa pekerjaan mereka bernilai dan memberikan kontribusi nyata. Untuk pengakuan/penghargaan, diperlukan system apresiasi yang adil dan transparan serta pemberian pengakuan baik secara formal maupun informal pada pegawai berprestasi. Sedangkan pada indikator peluang untuk maju disarankan pimpinan dapat memberikan dukungan pada pegawai yang akan melanjutkan ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi maupun dengan memberikan pelatihan yang dapat menunjang kompetensi pegawai. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan diharapkan akan meningkatkan kinerja terutama pada pencapaian tujuan instansi, standar kerja dan pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai yang dihasilkan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis di awal sudah terbukti bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Menurut Kasmir (2019: 189) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2015:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah Kesiapan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

Sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Nurjanah & Solehudin (2023), Afgany & Parela (202), Nur, dkk (2024), Nurjana, dkk (2022), Alamsyah, dkk (2023), Anwar, dkk (2024), Djamil, dkk (2023) dan Daming, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, dkk (2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Alasan penelitian ini berbeda dengan penelitian Abdullah, dkk

(2023) karena didasari beberapa aspek yaitu:

- a. Perbedaan indikator yang digunakan yaitu dalam penelitian sebelumnya menggunakan indikator tujuan/kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, balas jasa, sanksi hukuman dan ketegasan. Sedangkan dalam penelitian ini hanya berfokus pada tiga indikator yaitu mematuhi semua peraturan, masuk kerja tepat waktu dan tanggung jawab.
- b. Sampel yang digunakan penelitian Abdullah, dkk (2023) sebanyak 51 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 101 responden, pada umumnya sampel yang lebih besar dapat mendapatkan hasil yang lebih akurat.
- c. Teknik pengambilan sampel pada penelitian Abdullah, dkk (2023) menggunakan *sampling jenuh*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Penggunaan sampel jenuh tidak selalu cocok diterapkan ke semua penelitian, *sampling jenuh* hanya bisa diterapkan untuk penelitian yang memiliki populasi skala kecil. Sedangkan menggunakan *simple random sampling* atau populasi dengan skala besar yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mengambil sebagian dari populasi sehingga lebih baik menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel secara acak.

Berdasarkan temuan peneliti tentang disiplin kerja pegawai ditemukan adanya permasalahan mengenai:

- a. Pernyataan tentang mematuhi semua peraturan yang menjawab TS dan STS, artinya masih banyak pegawai tidak selalu memberikan laporan progress kerja harian. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi kerja pegawai.
- b. Pernyataan tentang masuk kerja tepat waktu yang menjawab TS dan STS, artinya masih banyak pegawai tidak selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan banyak pegawai yang memiliki tempat tinggal jauh dari kantor sehingga sering terlambat.
- c. Pernyataan tentang tanggung jawab yang menjawab TS dan STS, masih banyak pegawai tidak bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan pegawai sering melempar tanggung jawab ke rekan kerja lainnya.

Sebagai implikasi praktis, peneliti menyarankan untuk meningkatkan disiplin kerja terutama mengenai indikator mematuhi semua peraturan, disarankan untuk secara rutin mensosialisasikan aturan internal serta kode etik pegawai dan memastikan semua kebijakan ditegakkan secara adil. Aspek ketepatan waktu, penting untuk diterapkan absensi secara real time, serta pemberian sanksi tegas bagi pegawai yang sering datang terlambat. Sedangkan dalam hal tanggung jawab, pimpinan perlu mendorong pegawai agar memiliki rasa kepemilikan terhadap tugasnya dengan memberikan kepercayaan, pembinaan dan evaluasi kerja yang objektif. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan diharapkan akan meningkatkan kinerja

terutama pada pencapaian tujuan instansi, standar kerja dan pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri