

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS



SEPTI ANDRIANI

92223043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

**SEPTI ANDRIANI
92223043**



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Agustus 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septi Andriani
NIM : 92223043
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025




Septi Andriani
NIM: 92223043

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINASKEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS

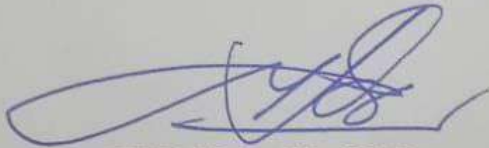
SEPTI ANDRIANI

92223043

Diterima dan Disahkan

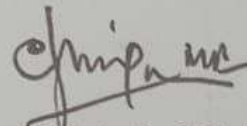
Pada Tanggal : 28 Agustus 2025

Pembimbing I



Dr. H.M. Idris, SE., M.Si
NIDN : 0213106001

Pembimbing II



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINASKEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS

SEPTI ANDRIANI

92223043

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal: 28 Agustus 2025

Ketua



Dr. H.M. Idris, SE., M.Si
NIDN : 0213106001

Sekretaris



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

Anggota I



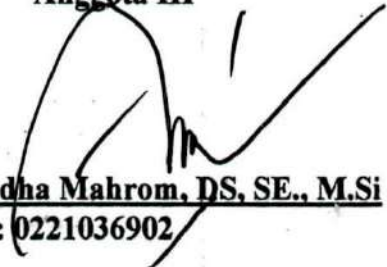
Dr. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Anggota II



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN : 0207046301

Anggota III



Dr. Yudha Mahrom, DS, SE., M.Si
NIDN : 0221036902

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG

Septi Andriani

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 4) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dan Sampel pada penelitian berjumlah 101 pegawai, teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 2) Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 3) Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 4) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

**THE EFFECT OF COMPETENCY, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION
SERVICE OF PALEMBANG CITY**

Septi Andriani

The Effect of Competence, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Supervisors: (1) Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine 1) the Effect of Competence, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 2) the Effect of Competence on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 3) The Influence of Motivation on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 4) The Influence of Work Discipline on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. This type of research is Associative. The variables used by researchers are the variables of Competence, Motivation, Work Discipline and Performance. The population of this study were all Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City and the sample in the study amounted to 101 employees, the sampling technique used Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study are primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used is multiple linear regression with the SPSS Program Application. The results of this study indicate that: 1) Competence, Motivation and Work Discipline have a significant effect on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 2) Competence has a significant effect on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 3) Motivation significantly influences the performance of employees at the Palembang City Population and Civil Registration Service. 4) Work discipline significantly influences the performance of employees at the Palembang City Population and Civil Registration Service.

Keywords: *Competence, Motivation, Work Discipline, and Performance*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengankesanggupannya” (Q.S. Al - Baqarah:286)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Almarhum Bapakku Tercinta H. M. Ali Jantan
2. Ibuku Tercinta Hj. Nurul Huda
3. Suamiku tersayang Arie Kurdiansyah
4. Putraku tersayang Adrian Pradipta Amzari
5. Saudaraku tersayang
6. Para sahabatku tercinta
7. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. Ak., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. M. Idris, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Penelaah I. Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M. selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Responden Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Agustus 2025

Penulis

Septi Andriani

NIM: 92223043

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i>.....	vii
Motto dan Persembahan.....	viii
Prakata	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Grafik	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	14
B. Kerangka Pemikiran.....	30
C. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	35
B. Metode Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	40
F. Metode Pengujian Data	42

G. Rancangan Analisa Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
Daftar Pustaka	94
Lampiran.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Riset Gap	4
Tabel I.2 Indikator Kinerja Utama.....	7
Tabel I.3 Rata – Rata Kehadiran	11
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III.2 Populasi.....	39
Tabel III.3 Distribusi Sampel	40
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Kompetensi	52
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Motivasi	53
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.6 Uji Linieritas Data.....	60
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	62
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi	64
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	66
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel IV.12 Regresi Linier Berganda	70
Tabel IV.13 Uji F.....	72
Tabel IV.14 Uji t.....	73
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GRAFIK

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan	56
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	57
Grafik IV.4 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja	58
Grafik IV.5 Uji Normalitas	59
Grafik IV.6 Uji Heteroskedasitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian	92
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	95
Lampiran 3 Hasil MSI.....	99
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja	103
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komptensi	104
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi	105
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	106
Lampiran 8 Uji Normalitas	107
Lampiran 9 Uji Linieritas Data.....	107
Lampiran 10 Uji Multikolinieritas & Heteroskedasitas	108
Lampiran 11 Uji Regresi Linear Berganda	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset utama bagi instansi pemerintah yang mendasar dan berperan sebagai penggerak dalam instansi pemerintah karena sangat penting dalam kemajuan instansi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkompetensi, berkualitas, berkapasitas serta berdaya saing sehingga mampu dalam mengembangkan ataupun mempertahankan posisi instansi tersebut dalam suatu lingkungan yang kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola sumber daya lainnya dan dalam melaksanakan pelayanan semua pekerjaan dalam lingkungan instansi pemerintah.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai diperlukan pegawai yang kompetensi, disiplin dan

tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah. Penempatan pegawai serta harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan. (Moeheriono, 2019:95).

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2018: 3).

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

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkanya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno, 2017: 203). Artinya kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar seorang karyawan untuk menghasilkan suatu kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi menyangkut dasar kemampuan karyawan yang

melibatkan kapasitasnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dijalankannya.

Selain kompetensi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Sutrisno (2016: 110), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi dikatakan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku karyawan pada pencapaian tujuan. Sehingga dengan adanya motivasi maka karyawan akan menjadi lebih bergairah dalam bekerja, dengan mengerahkan segala daya upaya atas kemampuannya untuk mewujudkan target perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik maka akan bercenderung menjadi lebih giat bekerja dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi, sehingga dengan adanya motivasi tersebut akan tercipta suatu kinerja yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja, dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya (Siagian, 2016: 305). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam menjamin terciptanya kinerja karyawan yang baik, karena disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga melalui disiplin kerja maka menjadi suatu penentu apakah karyawan bekerja sesuai aturan atau tidaknya, dengan demikian apabila

karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, tentunya hal ini akan bersifat positif dalam pencapaian kinerjanya, karena karyawan yang disiplin sudah pasti akan jauh dari tindakan-tindakan menyimpang yang dapat menghambat proses kerjanya.

Tabel I.1
Riset Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar	Djamil, dkk (2023)	Disiplin, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	The Influence Of Motivation And Discipline On Performance Of Employees In The Service Citizenship And Civil Registration Lampung Province	Afgany & Parel (2022)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene	Alamsyah, dkk (2023)	Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	Abdullah, dkk (2023)	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat	Daming, dkk (2023)	Kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja
6	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo	Anwar, dkk. (2024)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7	The Infuence of Competence, Motivation and Work Discipline on the Performance of Center Employees Agricultural Technology Assessment	Roka, dkk (2023)	Disiplin, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	The influence of compensation and motivation on the performance of civil servants at The Population and Civil Registry Office of Bandung District	Konjala & Wulansari (2024)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on the Performance of Bima Regency Population and Civil Registration Service Employees	Fitriani, dkk (2023)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
10	The influence of competence and service quality on the performance of population and civil registration service employees in Brebes Regency	Imansyah, dkk (2023)	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo	Supriyati & Alawiyah (2021)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Judul	Peneliti	Hasil
12	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara	Fransiska & Tupti (2020)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13	The Influence of Competence, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Batam City Government	Ramadhan & Purwaningrum (2025)	Disiplin, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
14	The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Al - Ghifari University Bandung	Nurhadi (2024)	Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
15	The Influence of Competency, Motivation and Work Discipline on the Performance of ASN ATR/BPN	Salim, at all (2024)	Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Hasil analisis peneliti berdasarkan penelitian terdahulu, tahun 2025

Sesuai Peraturan Daerah Kota Palembang 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.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian

Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodic.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Penyusunan LKJIP Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Tahun 2024 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari

pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel I.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang
Tahun 2022-2024

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	2022			2023			2024	
				Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi
Terwujudnya pelayanan administrasi kependudukan	Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	A	A	100	A	A	100	A	A
		Disdukcapil									
	Terselenggaranya pelayanan administrasi kependudukan yang optimal	Nilai SAKIP Disdukcapil	Nilai				68,2	68,1	99,85	68,2	67,99
		Persentase kepemilikan akte kelahiran 0-17 Tahun	%	97	94,47	97,39	98	98,2	100,2	98	97,62
		Persentase kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA)	%	80	41	51,39	50	50	100	50	51
		Persentase Perekaman KTP Elektronik untuk anak usia 16 tahun ke atas	%	99,3	96,36	97,04	99,4	99,54	100,14	99,4	98,3
		Persentase Lembaga/OPD Pengguna yang memanfaatkan/akses data	%	9	24	266,67	15	26	173,33	25	26
		Jumlah Inovasi Pelayanan	Jenis	7	2	28,57	6	4	66,67	5	1

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Disdukcapil Kota Palembang, tahun 2025

Tabel I.2 menunjukkan beberapa tujuan yang ditetapkan Disdukcapil Kota Palembang belum tercapai atau belum melebihi target yang telah ditetapkan. Capaian kinerja nyata sasaran 1 pada indikator 2 “Nilai SAKIP Disdukcapil” tahun 2023 adalah sebesar 68.1 dari target sebesar 68,2 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja sehingga persentase capaian kerjanya adalah 99.85%, selanjutnya tahun 2024 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu dengan capaian 67,99 dari target yang ditetapkan sebesar

68,2 sehingga persentase capaiannya sebesar 99,69, capaian ini belum sesuai target yang diperjanjikan.

Capaian sasaran 2 pada indikator 1 “Persentase kepemilikan akte kelahiran 0-17 Tahun” tahun 2022 adalah sebesar 94,47 dari target sebesar 97 yang telah direncanakan dalam perjanjian kinerja, sehingga persentase capaian kinerja yang diperoleh hanya sebesar 97,39%. Tahun 2023 mengalami kenaikan realisasi capaian kinerja sebesar 98,2 dari target sebesar 98 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah sebesar 100,2%, selanjtnya tahun 2024 justru mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dan hanya mencapai realisasi sebesar 97,62 dari target yang telah ditetapkan sebesar 98 sehingga persentase yang dicapai sebesar 99,61%.

Realisasi capaian kinerja pada tahun 2022 sasaran 2 pada indikator 3 “Persentase Perekaman KTP Elektronik untuk anak usia 16 tahun ke atas” realisasi kinerja yang dicapai sebesar 96,36 dari target yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja yaitu sebesar 99,3 sehingga hanya mencapai persentase sebesar 97,4%. Tahun 2023 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu realisasi capaiannya sebesar 99,54 dari target sebesar 99,4 dan persentase yang dicapai sebesar 100,4%. Tahun 2024 realisasi capaian kinerjanya justru mengalami penurunan yaitu hanya sebesar 98,3 dari target yang ditetapkan sebesar 99,4 sehingga persentase yang dicapai hanya sebesar 98,89% tidak melebihi target dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Capaian realisasi kinerja pada sasaran 2 indikator 5 “Jumlah Inovasi Pelayanan” tahun 2022 hanya teralisasi 2 inovasi pelayanan dari 7 target yang telah ditetapkan sehingga persentase yang dicapai pada tahun 2022 hanya mencapai 28,57%. Tahun 2023 mengalami kenaikan jumlah inivasi yaitu terealisasi sebanyak 4 inovasi pelayanan yang dilakukan dari target yang ditetapkan sebanyak 6 inovasi dan persentase yang dicapai sebesar 66,67% belum sesuai target namun mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Tahun 2024 justru mengalami penurunan dari tahun 2023 yaitu hanya terealisasi sebanyak 1 inovasi dari total 5 target yang telah ditetapkan, sehingga persentase pencapaian hanya mencapai 20%.

Berdasarkan temuan peneliti dari hasil riset mengenai kinerja pegawai ditemukan masalah pada indikator tujuan, beberapa indikator tujuan atau sasaran yang ingin dicapai masih belum mencapai target yang telah ditetapkan hal ini dikarenakan kurang optimalnya regulasi daerah yang mendukung inovasi pelayanan administrasi kependudukan selain itu jumlah penduduk sangat dinamis selalu berubah dan cenderung mengalami penambahan sehingga harus kerja keras terus-menerus. Fenomena lain juga ditemukan permasalahan pada standar kerja pegawai, yang tercermin dari masih lambannya proses pelayanan, dan tingginya kesalahan dokumen seperti masih ada dokumen yang salah ketik atau salah cetak karena kurangnya ketelitian sehingga menghambat lajunya kinerja pegawai. Masalah lain ditemukan pada indikator kemandirian, pegawai sering kali ketergantungan pada instruksi atasan dalam mengambil keputusan operasional sehari – hari sehingga

memperlambat pelayanan dan pegawai masih kurang inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis secara mandiri yang menjadi wewenangnyanya dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Fenomena yang sering terjadi di lapangan menunjukkan bahwa dari sisi pengetahuan, masih terdapat pegawai yang belum memahami sepenuhnya regulasi dan prosedur teknis terkait pelayanan administrasi kependudukan, hal ini terlihat dari seringnya terjadi kesalahan informasi yang diberikan kepada masyarakat, serta ketidaksesuaian dokumen persyaratan. Permasalahan pada Keterampilan pegawai, tidak semua pegawai mampu mengoperasikan sistem pelayanan digital seperti aplikasi SIAK, sehingga memperlambat proses input dan pencetakan dokumen. Selain itu, dari segi sikap kerja, masih ada pegawai yang menunjukkan perilaku tidak ramah, enggan membantu warga yang bingung, atau bersikap dingin saat melayani, yang pada akhirnya menciptakan kesan buruk terhadap instansi.

Fenomena motivasi kerja juga menjadi persoalan yang tak kalah penting. Secara intrinsik mengenai pekerjaan pegawai, beberapa pegawai menunjukkan gejala kejenuhan karena rutinitas yang monoton, serta minimnya tantangan baru dalam pekerjaan. Akibatnya, mereka bekerja sekadarnya tanpa inisiatif atau ide untuk perbaikan pelayanan. Dari aspek motivasi ekstrinsik, terdapat rasa ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan atau pujian yang belum diberikan sepenuhnya oleh atasan maupun instansi terkait, beberapa pegawai merasa kerja keras mereka tidak diapresiasi, sehingga menurunkan

semangat untuk memberikan yang terbaik. Ditambah lagi, peluang untuk maju yang tersedia bagi pegawai masih belum merata dan kurang terstruktur dimana terbatasnya akses pelatihan dan minimnya dukungan atasan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan lanjutan yang dapat meningkatkan karir, adanya permasalahan – permasalahan tersebut semakin memperparah penurunan motivasi kerja.

Tabel I.3

Daftar Rata-Rata Kehadiran Perbulan Pegawai Tahun 2024

No.	Bulan	Rata-Rata Kehadiran	
		Target	Jumlah Realisasi
1.	Januari	100%	92,50%
2.	Februari	100%	94,50%
3.	Maret	100%	94,50%
4.	April	100%	92,50%
5.	Mei	100%	94,00%
6.	Juni	100%	94,50%
7.	Juli	100%	90,00%
8.	Agustus	100%	92,00%
9.	September	100%	91,50%
10.	Oktober	100%	93,00%
11.	November	100%	91,00%
12.	Desember	100%	90,50%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang (diolah peneliti 2024)

Berdasarkan Tabel I.3 Masih sering dijumpai pegawai yang datang terlambat meskipun antrean masyarakat sudah mengular sejak pagi. Ketidakpatuhan terhadap jam kerja ini menunjukkan lemahnya budaya disiplin yang seharusnya menjadi landasan pelayanan publik. Di samping itu, kepatuhan terhadap aturan organisasi juga belum sepenuhnya ditegakkan, misalnya dalam hal ketidakhadiran dalam apel pagi, penggunaan seragam dinas, atau kelalaian dalam melaporkan progres kerja harian. Tanggung jawab terhadap pekerjaan pun belum merata, terbukti dari adanya laporan yang

dikerjakan terburu-buru tanpa pengecekan, hingga kesalahan input data yang menyebabkan masyarakat harus bolak-balik hanya untuk revisi dokumen. Fenomena ini tidak hanya menurunkan efisiensi, tetapi juga menggerus kepercayaan publik terhadap kinerja Dukcapil.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh pimpinan Instansi sebagai pemakai informasi dalam menentukan kebijakan yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi apabila ingin maju dan berkembang maka dituntut untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, pegawai yang berkualitas itu sendiri ialah pegawai yang mampu bekerja dan hasil dari kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaannya. Untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas maka perlu adanya penerapan kinerja. Colquitt, lePine, dan Wesson (dalam Wibowo 2018:2), kinerja karyawan merupakan hasil yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi.

Gibson (dalam Kasmir 2019:182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankannya. Dalam Praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang mendukung

kinerja organisasi. Menurut Siagian (2018:109), kinerja Pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Sedarmayanti (2018:192) menyatakan bahwa kinerja Pegawai adalah pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta dengan integritas dan etika yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Jika seorang Karyawan memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengetahuan

Adalah ilmu pemahaman tentang kerja, orang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dengan baik akan memberikan hasil kerja yang baik.

3) Rancangan Kerja

Merupakan agenda pekerjaan yang akan akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya. Perencanaan kerja berfungsi yaitu untuk membantu berbagai proses pengambilan suatu keputusan yang paling baik dan paling sesuai dengan tujuan utama perusahaan.

4) Kepribadian

Adalah sifat atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian, sifat atau karakter yang berbeda-beda. Orang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan mengerjakan segala sesuatu dengan sungguh- sungguh dan penuh tanggung jawab, dan hasil pekerjaannya juga akan baik. Begitu pula sebaliknya jika seseorang memiliki kepribadian atau karakter buruk akan hasil kurang baik Ketika menyelesaikan pekerjaannya.

5) Motivasi Kerja

Adalah dorongan untuk seseorang agar melakukan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerjanya.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contohnya, sikap pemimpin yang mengayomi dan mendidik dan memberikan instruksi yang baik pasti akan membuat karyawan senang untuk mengikuti perintah dari atasannya, tentu saja itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika sikap seorang pemimpin tidak mengayomi, mendidik dan instruksi dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bagaimana memotivasi teamwork, menangani dan mempercayakan tanggung jawab, mendengarkan umpan balik, dan memiliki fleksibilitas untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja yang selalu berubah.

8) Budaya Organisasi

Adalah kebiasaan atau norma-norma yang berlaku serta dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan

atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku, diterima secara umum dan harus dihormati oleh semua karyawan. Karyawan yang menolak atau mengikuti kebiasaan budaya organisasi pada setiap perusahaan akan memberikan berpengaruh yang berbeda pada hasil kinerjanya.

9) Kepuasan Kerja

Adalah rasa senang maupun gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melaksanakan suatu pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahagia, senang atau merasa mencintai pekerjaannya maka hasil kerja karyawan tersebut juga akan berhasil. Sebaliknya, jika seseorang karyawan tidak bahagia atau tidak merasa senang pada pekerjaannya, maka hal itu akan mempengaruhi hasil kerja.

10) Lingkungan Kerja

Adalah keadaan atau kondisi lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan memberikan keamanan akan membuat pekerjaan menjadi nyaman dan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka itu bisa mempengaruhi ketenangan para pekerja dan bisa membuat pekerja merasa terganggu, sehingga itu dapat mempengaruhi tingkat hasil kerja.

11) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan melaksanakan kebijakan atau peraturan perusahaan.

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja harus tepat waktu.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2018:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja Pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja Pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja Pegawai dapat diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan dan bimbingan dari pengawas.

Menurut Wibowo (2022:86) indikator kinerja meliputi antara lain:

- 1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan Balik merupakan masukan ynag dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pecapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- 4) Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang pencapaian tujuan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno, 2017: 203). Menurut Busro (2018:26) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan dan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

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, 2022: 271). Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan

suatu pekerjaan atau tugas yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan.

b. Indikator kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi (Wibowo, 2018: 273) yaitu:

- 1) Karakter pribadi (traits). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (self concept). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (knowledge). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (skill). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi kerja (motives). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Menurut Gordon (Sutrisno, 2017:204), beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi, sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Dalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Maslow (Muflihin, 2023:8) motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi. Hasibuan (2018: 65) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2022: 322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (Maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sutrisno (2017: 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.

Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong

untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai macam sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan motivasi yaitu penggerak dari dalam diri sendiri dan penggerak dari luar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

b. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2018:233) yaitu antara lain sebagai berikut:

1) Gaji (salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan dukungan lainnya.

3) Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

5) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performa yang tinggi.

7) Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8) Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

9) Keberhasilan (achievement).

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

10) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu disciple yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya Menurut Hasibuan (2020: 193) disiplin kerja adalah. Kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2017:129) bahwa

disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2020:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah Kesiapan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019:825).

Berdasarkan definisi menurut para ahli penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.

b. Indikator disiplin kerja

Menurut Afandi (2019:21) indikator disiplin meliputi antara lain:

- 1) Dimensi tanggung jawab kerja, indikatornya yaitu:
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan yaitu mengikuti atau menaati semua peraturan yang ada dan berlaku di dalam perusahaan.
 - b) Target pekerjaan yaitu pegawai harus memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- c) Membuat laporan kerja harian yaitu pegawai melaporkan atas pekerjaan yang telah dikerjakan
- 2) Dimensi ketaatan waktu, indikatornya yaitu:
- a) Masuk kerja tepat waktu yaitu seseorang pegawai datang sebelum jam kerja dimulai.
 - b) Tidak pernah mangkir/tidak bekerja yaitu tidak melakukan bolos saat jam kerja berlangsung.
 - c) Penggunaan waktu yang secara efektif yaitu melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal waktu yang ada.

Agustini (2019:104) adapun indikator dalam pengukuran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat kehadiran tepat waktu.
- 2) Peraturan kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik
- 4) Kesadaran kerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan baik bukan karena paksaan
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja.

B. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut 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.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terdapat masalah dalam hubungannya dengan kompetensi terutama pada indikator pengetahuan, keterampilan pegawai, sikap kerja. Motivasi kerja terutama pada indikator pekerjaan itu sendiri, pengakuan atau penghargaan dan peluang untuk maju. Selain itu adanya masalah pada variabel disiplin kerja terutama pada indikator mematuhi semua peraturan, masuk kerja tepat waktu dan tanggung jawab. Adanya masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai terutama pada indikator tujuan, standar kerja dan kemandirian.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

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).

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), Islamiati, dkk (2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terdapat masalah dalam hubungannya dengan kompetensi terutama pada indikator pengetahuan, keterampilan pegawai, sikap kerja. Adanya masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai terutama pada indikator tujuan, standar kerja dan kemandirian.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

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.

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.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terdapat masalah dalam hubungannya dengan motivasi kerja terutama pada indikator pekerjaan itu sendiri, pengakuan atau penghargaan dan peluang untuk maju. Adanya masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai terutama pada indikator tujuan, standar kerja dan kemandirian.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

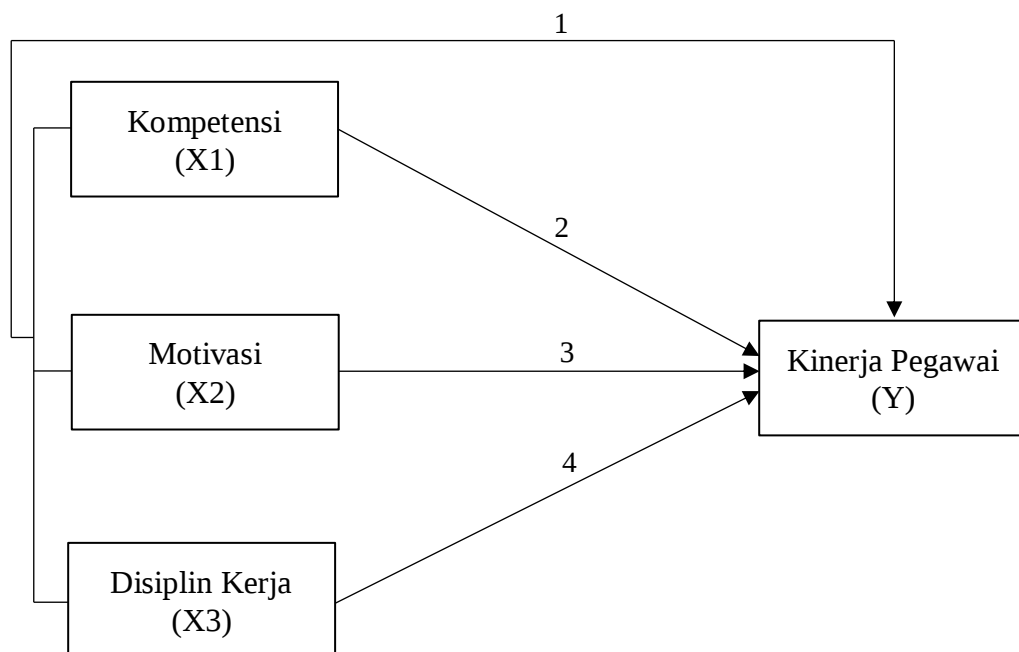
Menurut Kasmir (2019: 189) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2015:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah Kesiediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

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.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang terdapat masalah dalam hubungannya dengan disiplin kerja terutama pada indikator mematuhi semua peraturan, masuk kerja tepat waktu dan tanggung jawab. Adanya masalah tersebut berdampak pada kinerja pegawai terutama pada indikator tujuan, standar kerja dan kemandirian.

Selanjutnya keterkaitan antar variabel pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, terlebih dahulu perlu ditentukan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:38) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Objek penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang yang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No. 4255, Lorok Pakjo, Kec. Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti pada populasi atau sampel tertentu, data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono,

2016:9). Sedangkan metode survey menurut Sugiyono (2016:10) adalah metode yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melaksanakan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur atau sebagainya.

C. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2021: 38). Variabel Independennya adalah Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3). sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.	1. Tujuan 2. Standar Kerja 3. Kemandirian	1-2 3-4 5-6
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	1-2 3-4 5-6
Motivasi (X2)	Motivasi yaitu penggerak dari dalam diri pegawai dan penggerak dari luar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang di inginkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan dan Penghargaan 3. Peluang untuk Maju	1-2 3-4 5-6
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan perusahaan dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.	1. Mematuhi semua Peraturan 2. Masuk Kerja tepat Waktu 3. Tanggung Jawab	1-2 3-4 5-6

Sumber: Pemikiran Penulis berdasarkan teori (2025)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang:

Tabel III.2
Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang tahun 2024

No	Pendidikan Pegawai	Jumlah
1	S2 (Strata II)	33
2	S1 (Strata I)	82
3	D3 (Diploma III)	10
4	SMA/SMK/SLTA Sederajat	13
TOTAL		138

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Tahun 2025

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. menurut Sugiyono (2016:86) Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael*, untuk populasi sebanyak 138 orang dengan tingkat kesalahan 5% maka rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2}$$

$$d^2 (N-1) + \chi^2 \cdot P \cdot Q$$

Keterangan :

S = Jumlah sampel.

χ^2 = Chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan.

N = Populasi.

P = Peluang Benar (0,5)

Q = Peluang Salah (0,5)

D = Perbedaan antara sampel yang diharapkan dengan yang terjadi. S =

$$\frac{\chi^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \chi^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$S = \frac{3,841 \times 138 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 (138-1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$S = \frac{131,5145}{1,30275}$$

$$S = 100,95$$

Jadi berdasarkan perhitungan dari rumus di atas jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 101 responden.

Adapun Proporsi responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Proporsi Responden yang dijadikan Sampel

No	Pendidikan Pegawai	Responden
1	S2 (Strata II)	33:138x101= 24
2	S1 (Strata I)	82:138x101= 60
3	D3 (Diploma III)	10:138x101= 7
4	SMA/SMK/SLTA Sederajat	13:138x101= 10
TOTAL		101

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Tahun 2025 (data diolah peneliti)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cluster Sampling (Area Sampling). Menurut Asiati, dkk (2019:93-94) Cluster Sampling (Area Sampling) adalah teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan diteliti atau sumber data

sangat luas. Keluasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah luasnya/banyaknya ragam status pekerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan

1. Metode pengumpulan data

a. Sumber data

Adapun sumber data yang digunakan peneliti menurut Sugiyono (2016:137) dilihat dari sumbernya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh penelitian secara langsung dari sumbernya, data yang dikumpul melalui kuesioner, wawancara, obsevasi langsung dilapangan dan melalui eksperimen adalah contoh data primer. Peneliti menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti tidak secara langsung dari sumbernya melainkan telah dikumpulkan oleh pihak. Peneliti memanfaatkan informasi yang tersedia pada situs Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

b. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:138), bila dilihat dari segi cara atau teknik

pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Wawancara (interview) merupakan teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan juga apabila peneliti mengetahui hal-hal dari responden sedikit/kecil.
- 2) Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Misalnya, Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.
- 3) Studi Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini atau penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Jenis Data yang Digunakan

Menurut Asiati, dkk (2019:17) berdasarkan jenis data dan teknik analisisnya penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Data kualitatif adalah data yang digunakan dalam bentuk bukan angka, tetapi berbentuk kata, kalimat, gambaran atau bagan.

- b. Data kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan

Dilihat dari jenis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif yang menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif adalah merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian merupakan angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

F. Metode Pengujian Data

Dalam penelitian ini, penggunaan instrumen yang lebih baik akan memastikan akurasi yang lebih tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas penelitian ilmiah. Untuk dapat memastikan bahwa ukuran yang dibuat adalah menganalisis item terhadap responden atas pertanyaan yang mengungkap variabel, kemudian keandalan (*reliabel*) dan keabsahan (*validitas*) (Sugiyono, 2016:121). Dalam ini metode pengujian yang digunakan oleh peneliti adalah uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Validitas instrumen adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengetahui seberapa tepat alat ukur dapat melakukan fungsinya. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas kuesioner. Jenis korelasi yang digunakan adalah *Corrected item total correlation* yang diwakili oleh nilai *Pearson correlation*, dimana konsep ini mewakili variable yang dibentuk

apabila nilai *Pearson correlation* tiap pertanyaan lebih besar dari r tabel, barulah dapat dikatakan valid (Sugiyono,2016:125), dengan $n = 30$ responden.

Kriteria pengujian adalah :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran status instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat dipercaya dan tidaknya suatu instrument penelitian berdasarkan tingkat kemantapan atau ketetapan suatu alat ukur dalam pengertian hasil pengukuran yang didapat merupakan ukuran yang benar dari suatu data yang diukur. Salah satu metode yang digunakan untuk mengujireabilitas instrument penelitian adalah koefisien alpha (α) dari *Cronbach*, langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan dengan membandingkan nilai alpha dengan r tabel, maka instrument dinyatakan reliable atau digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2016:132).

Kriteria pengujian adalah :

- a. Jika *alpha cronbach* > standar 0,60, maka instrument dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika *alpha cronbach* $\leq$ standar 0,60, maka instrument dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

G. Rancangan Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi variable independen dan variable depeden keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Alat bantu analisis ini adalah lat bantu analisis ini adalah statistic non parametrik dengan menggunakan *test one sample kolmogrov smirnov*. (Sugiyono,2021:239).

2. Uji Linieritas Data

Uji Linearitas data bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubunga yang linier atau tidak secara signifikat. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian tes for linearity pada taraf signifikat 0.50 dengan bantuan SPSS versi 25. (Sugiyono,2021:323).

3. Uji Model

a. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas berjutujuan untuk mengetahui apakah uji

heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dinyatakan homoskedastisitas jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sebaliknya model regresi dinyatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Jadi model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas (Ghozali 2019:137). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara SRESID (residual) dan nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang sudah di standarisasi. Berikut ini dasar analisisnya :

- 1) Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y , maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi anantara variabel bebas. Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable bebas. Multikolinieritas dilihat dari : a). Nilai toleransi dan lawannya. b). *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable bebas manakah yang dijelaskan oleh variable lainnya. Toleransi mengukur variable bebas yang terpilih dapat dijelaskan oleh variable lainnya. dalam uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Menurut Ghazali (2019:137) bahwa jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variable tersebut mempunyai masalah multikolinieritas.

4. Model Analisis

Sugiyono (2016:188) mengemukakan berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. model analisis yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Linier berganda, rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Disiplin Kerja

e = error term

5. Uji Koefisien

a. Uji Secara Bersama – sama (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai berdasarkan uji F (Sugiyono,2018:192):

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

H_a : ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

2) Kriteria Hipotesis

a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

b) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. F \geq \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja

secara bersama – sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai berdasarkan uji t (Sugiyono,2018:211):

1) Merumuskan Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Ha : ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

2) Kriteria Hipotesis

a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha (0,05)$ maka Ho ditolak yang berarti ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

b) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig. t \geq \alpha (0,05)$ maka Ho diterima yang berarti tidak ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali. (2019:128). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model.

Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai variabel independen ditambahkan kedalam model.

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.

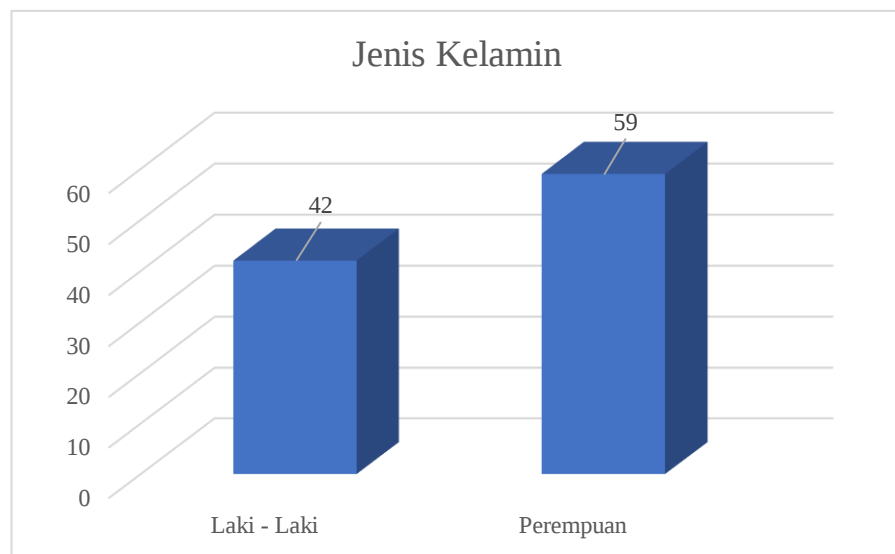
3. Deskripsi Responden

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

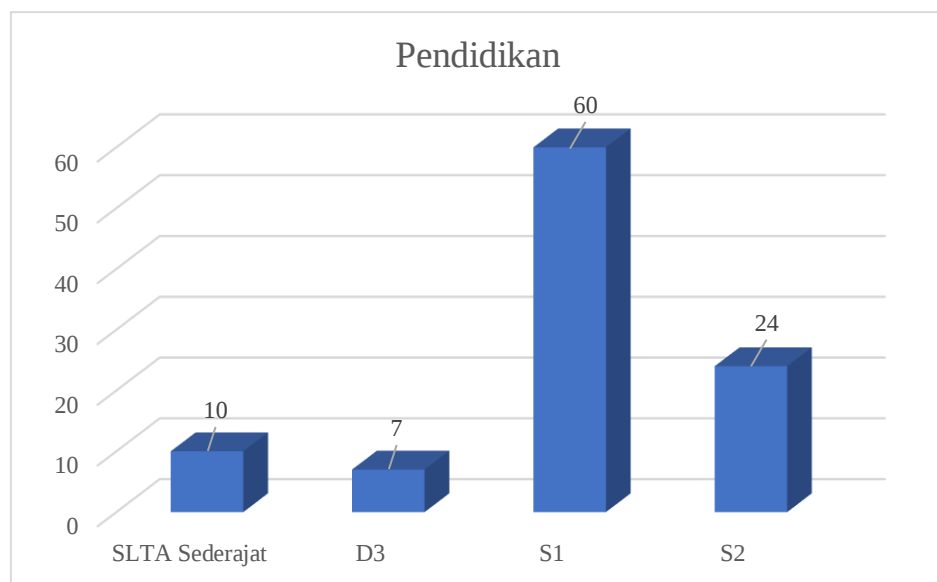
Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, 2025

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

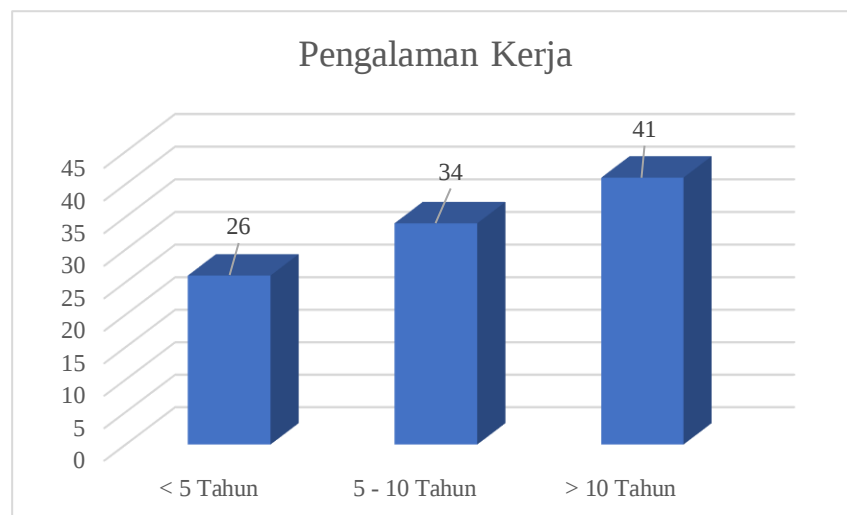
Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, 2025

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

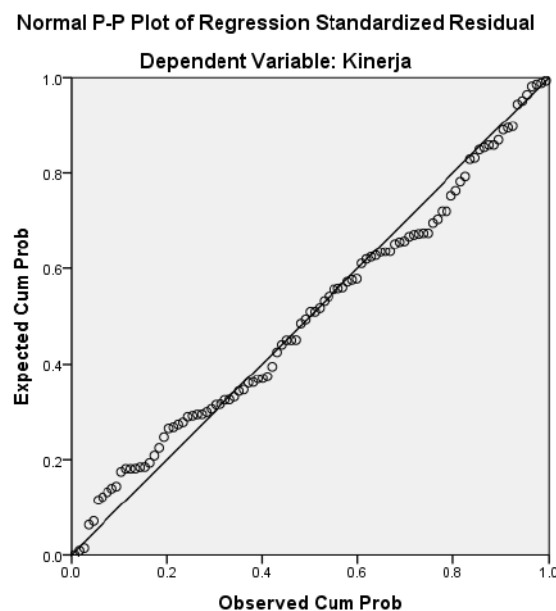
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

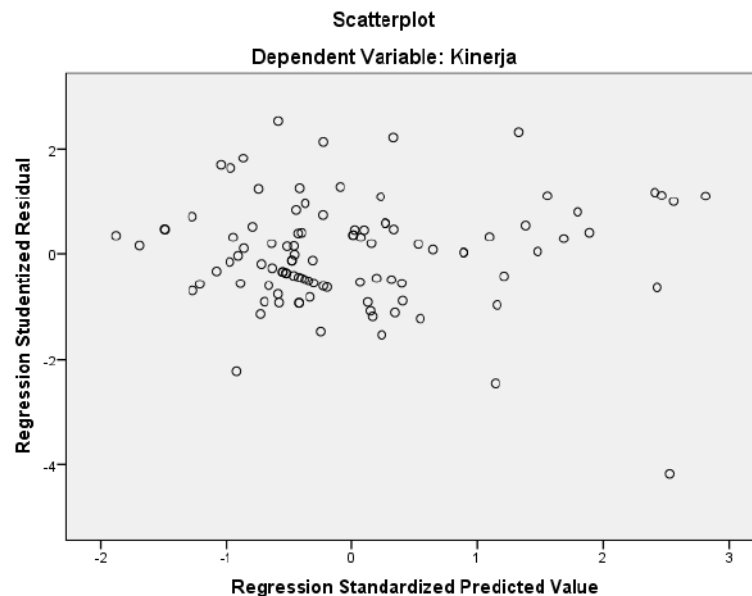
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan:

1. Ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 74,338 > F_{Tabel} 2,70$ dengan tingkat Sig F $0,000 < 0,05$.
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,125 > t_{Tabel} 1,984$ dengan tingkat sig.t $0,036 < 0,05$.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.678 > t_{Tabel} 1,984$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$.
4. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $7,433 > t_{Tabel} 1,984$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Terhadap 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.
2. Terhadap 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.

3. Terhadap 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.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dapat memperluas lingkup kajian baik dari segi variabel maupun objek penelitian, selain itu dari sisi metode yang digunakan diharapkan tidak hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi juga menggabungkan dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara atau observasi sehingga hasil yang didapat lebih mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Asri, & Rakhman, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 207-218 Vol 6 (3).
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Afgany, M. J., & Parela, E. (2023). The Influence Of Motivation And Discipline On Performance Of Employees In The Service Citizenship And Civil Registration Lampung Province. *Jumal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 143-152 Vol 11 (2).
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Alamsyah, N., Tahir, M., & Alam, S. (2023). Pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Gendhera Buana Jurnal*, 593-604 Vol 1 (5).
- Anwar, S. M., Ariawan, & Rahmisyari. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 2825-2834 Vol 3 (4).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Daming, Badaruddin, & Haeranah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat. *Esenza Jurnal*, 120-129 Vol 2 (2).
- Djamil, I., Nanda, G. D., & Yasen, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal The Manusagre*, 677-690 Vol 1 (4).
- Fitriani, D., Sulaimiah, & Nururly, S. (2023). The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on the Performance of Bima Regency Population and Civil Registration Service Employees. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 309-316 Vol 1 (5).

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 224-234 Vol 3 (2).
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Silvianti, I. H., Rojul, Lestari, P. I., & Haryadi, D. (2024). The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Executive Staff . *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 957-963 Vol 11 (4).
- Imansyah, F., Herayati, & Purnomo, M. W. (2023). The influence of competence and service quality on the performance of population and civil registration service employees in Brebes Regency. *Journal of Management Science*, 647-652 Vol 6 (4).
- Iryani, A. I., Guritno, B., Supriyanto, S., Supriyadi, A., & Palupiningtyas, D. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 27-40 Vol 19 (2).
- Islamiati, N., Fikri, K., Binagkit, I. D., & Sulistyandri. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 1-13 Vol 2 (2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Konjala, W. Q., & Wulansari, P. (2024). The influence of compensation and motivation on the performance of civil servants at The Population and Civil Registry Office of Bandung District. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 329-346 Vol 2 (2).
- Laksana, D. D., Tjaija, A., & Nawawi, M. (2022). The Influence of Comptence on the Performance of Civil Servants at the Regional Civil Servant, Education, and Training Agency of Pasangkayu Regency. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 256-263 Vol 36 (1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muflihini, M. H. (2023). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.

- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 56-66 Vol 5 (1).
- Nurhadi. (2024). The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Al - Ghifari University Bandung. *Jurnal Dialektika*, 253-269 Vol 22 (2).
- Nurjanah, C., & Solehudin. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Journal of Management & Business*, 152-168 Vol 6 (1).
- Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Manokwari. (2022). *Management Business Journal*, 217-232 Vol 5 (2).
- Ramadhan, D. A., & Purwaningrum, A. H. (2025). The Influence of Competence, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Batam City Goverment. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 43-48 Vol 12 (1).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roka, L., Paais, M., & Pentury, G. M. (2023). The Infuence of Competence, Motivation and Work Discipline on the Performance of Center Employees Agricultural Technology Assessment (BPTP) Maluku. *Jurnal Ekonomi*, 1492-1498 Vol 12 (4).
- Salim, A., Asriati, & Haeruddin. (2024). The Influence of Competency, Motivation and Work Discipline on the Performance of ASN ATR/BPN. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 63-69 Vol 8 (1).
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALVABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanti, & Alawiyah, T. (2021). Komunikasi dan Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 128-136 Vol 1 (2).

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Lampiran. Kuisisioner Penelitian

Daftar Kuesioner

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Kepada responden yang terpilih

Assalamu'alaykum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Dalam rangka menyelesaikan tugas penelitian, saya mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang tersedia secara objektif.

Data yang di dapat nanti nya akan di gunakan sebagai pendukung untuk mengetahui

“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang” Agar dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner berikut ini:

Nama : Septi Andriani

NIM : 92223043

Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis berharap agar kuesioner ini dapat di isi dengan sebenarnya. Atas bantuannya dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

Wasalamu'alaykum Warohmatullahi Wabarokatuh

Identitas Responden:

1. Nomor Responden:
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan : ☐ SMA/SMK/SLTA Sederajat ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
4. Bidang Pekerjaan :
5. Lama Bekerja : ☐ < 5 th ☐ 5-10 th ☐ > 10 th

Petunjuk:

Berilah tanda √ pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Netral
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Tujuan						
1	Regulasi daerah selalu mendukung tercapainya tujuan inovasi pelayanan maupun administrasi kependudukan					
2	Jumlah penduduk dinamis dan mempermudah pegawai mencapai tujuan instansi					
Standar Kerja						
3	Pegawai tidak pernah melakukan kesalahan input data dalam dokumen atau salah cetak					
4	Pegawai memiliki standar kerja yang cepat dalam proses pelayanan					
Kemandirian						
5	Pegawai tidak pernah ketergantungan pada instruksi atasan dalam mengambil keputusan operasional sehari – hari					
6	Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis secara mandiri yang menjadi wewenangnya dalam bekerja					

2. Kompetensi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pengetahuan						
1	Pegawai mengetahui sepenuhnya regulasi dan prosedur teknis terkait pelayanan administrasi kependudukan					
2	Pegawai tidak pernah melakukan kesalahan memberikan informasi maupun persyaratan yang diberikan kepada masyarakat					
Kemampuan/Keterampilan						
3	Pegawai mampu mengoperasikan sistem pelayanan digital seperti aplikasi SIAK					
4	Pegawai memiliki keterampilan lain yang dapat menunjang pekerjaannya					
Sikap						
5	Pegawai selalu bersikap ramah dalam melayani masyarakat					
6	Pegawai selalu membantu masyarakat yang kebingungan dengan persyaratan pengurusan berkas seperti pengurusan KTP, KK, dll					

3. Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pekerjaan itu Sendiri						
1	Pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu berubah dan tidak monoton					
2	Pegawai tidak pernah menunjukkan gejala kejenuhan pada pekerjaan yang dilakukan					
Pengakuan/Penghargaan						
3	Kerja keras pegawai selalu diapresiasi oleh pimpinan maupun instansi					
4	Pegakuan dan penghargaan selalu di berikan pada pegawai berprestasi					
Peluang untuk Maju						
5	Pimpinan selalu mendukung pegawai untuk melanjutkan pendidikan lanjutan yang dapat meningkatkan karir					
6	Pegawai mendapatkan peluang untuk maju dan akses pelatihan untuk meningkatkan kemampuan					

4. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Mematuhi Semua Peraturan						
1	Pegawai selalu mematuhi aturan yang ditetapkan seperti mengikuti apel rutin					
2	Pegawai selalu memberikan laporan progress kerja harian					
Masuk kerja tepat waktu						
3	Pegawai selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Pegawai tidak pernah terlambat ke kantor tanpa alasan yang jelas					
Tanggung Jawab						
5	Pegawai memastikan pekerjaan yang dilakukan memiliki kualitas yang baik sebelum diserahkan					
6	Pegawai bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang dilakukan					

Lampiran Tabulasi

	Kinerja						
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	1	2	2	2	1	2	1.67
2	2	2	2	2	2	2	2.00
3	2	2	1	2	3	2	2.00
4	5	1	2	1	2	1	2.00
5	2	2	2	2	1	2	1.83
6	2	2	2	2	2	2	2.00
7	2	2	3	2	3	2	2.33
8	3	3	3	3	2	3	2.83
9	5	5	5	5	4	5	4.83
10	2	2	1	2	2	2	1.83
11	2	2	2	2	2	2	2.00
12	1	4	2	3	2	3	2.50
13	2	2	3	2	1	2	2.00
14	1	2	2	2	2	2	1.83
15	5	4	2	3	2	3	3.17
16	2	2	2	2	2	2	2.00
17	4	5	5	3	5	3	4.17
18	2	2	2	2	2	2	2.00
19	1	2	2	2	3	2	2.00
20	2	2	2	2	2	2	2.00
21	2	2	2	2	2	2	2.00
22	1	2	1	2	3	2	1.83
23	2	2	2	2	2	2	2.00
24	2	2	2	2	2	2	2.00
25	4	4	4	3	4	3	3.67
26	2	2	2	2	4	2	2.33
27	4	4	2	3	2	3	3.00
28	1	2	1	2	2	2	1.67
29	2	2	2	2	2	2	2.00
30	1	1	1	1	3	1	1.33
31	2	2	2	2	2	2	2.00
32	1	1	5	1	2	2	2.00
33	5	2	2	5	2	2	3.00
34	2	4	4	2	2	5	3.17
35	5	5	1	2	5	2	3.33
36	2	4	2	2	4	3	2.83
37	5	2	1	2	4	2	2.67
38	1	5	2	2	2	2	2.33
39	4	2	4	2	5	2	3.17
40	2	4	2	2	5	4	3.17
41	2	1	2	2	2	2	1.83
42	2	4	5	5	5	5	4.33
43	5	5	2	5	2	5	4.00
44	2	3	3	2	3	3	2.67
45	5	1	1	5	5	5	3.67
46	5	5	5	2	5	2	4.00
47	4	2	2	2	2	4	2.67
48	5	4	4	5	5	3	4.33
49	1	1	5	1	5	1	2.33

50	1	2	1	5	1	3	2.17
51	2	3	4	2	4	3	3.00
52	5	2	2	5	2	2	3.00
53	2	4	4	2	2	5	3.17
54	5	5	1	2	5	2	3.33
55	2	4	2	2	4	3	2.83
56	5	2	1	2	4	2	2.67
57	1	5	2	2	2	2	2.33
58	4	2	4	2	5	2	3.17
59	2	4	2	2	5	4	3.17
60	4	4	4	4	4	4	4.00
61	2	2	2	2	2	2	2.00
62	2	2	2	2	2	2	2.00
63	2	2	2	2	2	2	2.00
64	2	2	2	2	2	2	2.00
65	5	4	4	4	4	4	4.17
66	2	1	2	2	2	2	1.83
67	2	2	2	2	2	2	2.00
68	5	5	5	5	5	5	5.00
69	4	4	4	4	4	4	4.00
70	5	5	5	5	5	5	5.00
71	5	5	5	4	5	5	4.83
72	2	1	2	2	2	2	1.83
73	5	5	5	4	5	5	4.83
74	4	3	4	3	4	3	3.50
75	2	2	2	2	2	2	2.00
76	4	4	4	2	4	4	3.67
77	4	3	4	4	3	3	3.50
78	2	2	1	2	2	4	2.17
79	2	2	3	2	2	2	2.17
80	4	4	1	4	3	4	3.33
81	2	2	2	2	1	1	1.67
82	1	2	2	2	2	2	1.83
83	4	4	4	4	4	2	3.67
84	5	2	2	2	2	4	2.83
85	4	1	4	1	1	4	2.50
86	2	2	2	2	2	2	2.00
87	4	2	2	2	2	2	2.33
88	2	4	2	4	4	2	3.00
89	4	2	4	1	2	2	2.50
90	4	2	2	2	2	2	2.33
91	4	2	2	2	2	4	2.67
92	2	2	2	4	2	2	2.33
93	2	2	2	2	2	2	2.00
94	2	2	2	1	2	2	1.83
95	2	2	2	2	2	4	2.33
96	2	2	1	4	4	2	2.50
97	2	4	1	2	4	4	2.83
98	2	2	2	2	2	4	2.33
99	2	2	4	2	2	2	2.33
100	4	1	2	1	2	2	2.00
101	4	2	2	2	4	4	3.00

	Kompetensi						
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	2	2	2	2	2	1	1.83
2	2	2	2	2	2	2	2.00
3	3	2	2	4	2	2	2.50
4	1	1	2	4	2	2	2.00
5	2	2	4	2	2	2	2.33
6	2	2	4	4	1	2	2.50
7	4	4	4	4	2	2	3.33
8	4	4	2	4	2	2	3.00
9	4	4	4	4	4	4	4.00
10	4	4	4	4	1	1	3.00
11	4	2	2	4	2	2	2.67
12	2	1	2	2	2	2	1.83
13	4	4	2	4	1	2	2.83
14	4	4	2	4	1	2	2.83
15	4	4	2	4	2	1	2.83
16	4	4	4	4	2	1	3.17
17	4	2	4	4	4	4	3.67
18	4	4	4	4	2	1	3.17
19	4	1	4	4	4	4	3.50
20	2	1	2	2	2	2	1.83
21	2	1	2	2	2	2	1.83
22	2	1	2	2	2	2	1.83
23	4	4	4	4	3	2	3.50
24	4	4	4	4	3	3	3.67
25	4	2	4	4	4	4	3.67
26	4	4	4	4	3	4	3.83
27	2	1	2	2	3	1	1.83
28	4	4	2	4	2	1	2.83
29	1	1	2	1	3	3	1.83
30	2	1	2	2	1	2	1.67
31	5	2	1	5	5	5	3.83
32	5	2	5	5	2	5	4.00
33	4	4	4	4	4	2	3.67
34	4	5	4	3	2	2	3.33
35	2	4	2	2	2	2	2.33
36	5	2	5	5	4	5	4.33
37	4	5	2	5	2	2	3.33
38	4	2	1	5	2	2	2.67
39	3	4	2	2	5	4	3.33
40	2	4	2	5	2	2	2.83
41	2	2	1	2	2	2	1.83
42	2	2	2	2	2	5	2.50
43	2	2	2	2	2	2	2.00
44	2	1	2	1	1	1	1.33
45	2	2	2	2	2	2	2.00
46	2	2	2	2	2	2	2.00
47	2	2	2	2	2	2	2.00
48	2	2	2	2	2	3	2.17
49	2	2	2	2	2	2	2.00

50	2	2	3	2	2	3	2.33
51	2	2	2	2	2	3	2.17
52	2	2	2	2	2	1	1.83
53	2	5	2	2	4	2	2.83
54	2	4	2	2	2	2	2.33
55	5	2	5	5	4	5	4.33
56	4	5	2	5	2	2	3.33
57	4	2	1	5	2	2	2.67
58	2	4	2	2	5	4	3.17
59	2	4	2	5	2	2	2.83
60	4	4	3	4	4	4	3.83
61	2	2	2	2	2	2	2.00
62	2	2	2	2	2	2	2.00
63	2	2	2	2	2	2	2.00
64	4	4	5	4	4	4	4.17
65	4	4	3	4	3	4	3.67
66	2	2	2	2	2	4	2.33
67	2	2	2	2	2	2	2.00
68	3	3	4	4	4	4	3.67
69	5	5	5	4	5	4	4.67
70	2	2	2	4	2	2	2.33
71	4	4	4	4	2	3	3.50
72	2	2	2	2	2	4	2.33
73	2	2	2	2	4	2	2.33
74	4	2	2	2	4	2	2.67
75	4	4	4	4	4	2	3.67
76	4	2	4	2	4	2	3.00
77	4	4	4	4	4	2	3.67
78	5	4	4	4	4	2	3.83
79	4	2	4	4	2	2	3.00
80	4	4	5	5	4	5	4.50
81	5	5	4	4	4	5	4.50
82	2	2	2	2	2	2	2.00
83	4	4	2	1	2	2	2.50
84	4	2	4	1	2	2	2.50
85	2	2	2	2	4	4	2.67
86	2	2	2	4	2	4	2.67
87	2	2	1	4	2	2	2.17
88	4	2	2	2	4	4	3.00
89	2	4	2	1	2	2	2.17
90	2	4	2	2	2	2	2.33
91	2	2	4	2	2	2	2.33
92	2	2	1	2	1	2	1.67
93	4	2	1	2	2	2	2.17
94	2	2	2	4	2	4	2.67
95	2	1	2	2	2	2	1.83
96	2	4	2	2	2	2	2.33
97	2	2	2	4	4	4	3.00
98	4	5	4	2	2	2	3.17
99	2	4	2	2	2	2	2.33
100	4	2	2	1	2	4	2.50
101	4	4	2	2	4	2	3.00

	Motivasi						
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	2	2	2	2	2	2	2.00
2	2	2	2	2	2	2	2.00
3	2	1	2	2	2	2	1.83
4	1	2	2	2	2	2	1.83
5	2	2	2	1	2	1	1.67
6	2	2	2	2	2	2	2.00
7	2	2	2	2	2	2	2.00
8	2	2	2	2	2	2	2.00
9	4	4	5	5	5	5	4.67
10	2	2	2	2	2	2	2.00
11	2	2	2	2	2	2	2.00
12	2	3	1	2	4	2	2.33
13	3	2	2	2	2	2	2.17
14	2	2	2	1	2	1	1.67
15	2	2	2	2	2	2	2.00
16	3	2	3	1	3	1	2.17
17	4	3	5	4	5	4	4.17
18	2	1	2	2	2	2	1.83
19	3	2	2	2	2	2	2.17
20	2	2	2	4	2	3	2.50
21	2	2	2	2	2	2	2.00
22	2	2	2	2	2	2	2.00
23	2	2	2	2	2	2	2.00
24	2	2	3	2	3	2	2.33
25	5	4	4	5	4	5	4.50
26	1	2	2	2	2	2	1.83
27	2	2	2	2	2	2	2.00
28	2	2	2	4	2	3	2.50
29	2	4	2	2	2	2	2.33
30	2	2	4	2	2	1	2.17
31	2	2	2	1	2	2	1.83
32	1	2	5	1	2	2	2.17
33	2	2	1	2	2	1	1.67
34	2	1	4	5	1	2	2.50
35	2	4	2	2	4	5	3.17
36	1	4	1	1	4	1	2.00
37	4	2	2	2	2	2	2.33
38	1	1	4	2	2	2	2.00
39	2	2	2	2	5	1	2.33
40	4	5	2	2	2	2	2.83
41	2	2	1	1	1	1	1.33
42	5	1	2	5	2	1	2.67
43	3	1	3	2	2	3	2.33
44	5	4	4	5	1	4	3.83
45	1	2	2	2	2	2	1.83
46	4	5	2	2	2	4	3.17
47	5	2	4	5	5	5	4.33
48	5	5	5	5	5	5	5.00
49	5	2	5	5	5	5	4.50

50	3	2	4	2	2	4	2.83
51	4	2	2	2	2	2	2.33
52	2	2	1	2	2	1	1.67
53	2	1	4	5	1	2	2.50
54	2	4	2	2	4	5	3.17
55	1	4	1	1	4	1	2.00
56	4	3	2	2	2	2	2.50
57	1	1	4	2	2	2	2.00
58	3	3	2	2	5	1	2.67
59	4	5	2	2	2	2	2.83
60	4	4	4	4	4	4	4.00
61	2	2	4	4	2	3	2.83
62	2	4	2	2	2	2	2.33
63	2	2	4	2	3	2	2.50
64	2	2	2	5	2	2	2.50
65	4	4	4	5	4	4	4.17
66	2	1	1	2	2	2	1.67
67	1	1	1	1	1	1	1.00
68	3	4	3	4	4	4	3.67
69	4	4	4	4	5	4	4.17
70	5	5	4	5	4	5	4.67
71	5	5	4	5	5	4	4.67
72	2	1	1	2	2	2	1.67
73	5	4	5	4	4	5	4.50
74	5	5	4	5	5	1	4.17
75	2	2	2	2	2	2	2.00
76	4	4	4	4	4	4	4.00
77	2	2	2	2	2	2	2.00
78	4	2	4	4	2	4	3.33
79	4	4	4	4	4	4	4.00
80	5	4	4	5	4	4	4.33
81	4	4	5	5	5	5	4.67
82	1	1	2	1	1	1	1.17
83	4	2	4	2	2	4	3.00
84	4	2	2	2	4	4	3.00
85	2	2	2	2	2	2	2.00
86	1	2	2	2	4	2	2.17
87	2	2	1	2	4	2	2.17
88	1	2	2	1	2	4	2.00
89	2	4	2	2	2	2	2.33
90	4	4	2	4	4	2	3.33
91	1	1	4	1	2	2	1.83
92	2	2	1	2	1	2	1.67
93	2	2	4	2	2	4	2.67
94	4	2	2	2	2	2	2.33
95	2	2	4	1	2	2	2.17
96	2	1	2	4	4	2	2.50
97	1	2	2	2	2	2	1.83
98	2	2	2	2	1	4	2.17
99	2	2	2	4	2	4	2.67
100	2	2	1	4	2	2	2.17
101	4	2	2	2	4	4	3.00

	Disiplin Kerja						
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	2	2	2	2	2	2	2.00
2	2	3	2	2	2	2	2.17
3	2	2	2	1	2	2	1.83
4	2	3	1	2	1	2	1.83
5	2	2	2	2	2	2	2.00
6	2	2	2	2	2	2	2.00
7	2	2	2	2	2	2	2.00
8	2	3	2	2	2	2	2.17
9	5	5	4	4	4	5	4.50
10	2	2	2	2	2	2	2.00
11	2	3	2	4	2	2	2.50
12	2	2	2	3	2	1	2.00
13	2	3	3	4	3	2	2.83
14	2	1	2	2	2	2	1.83
15	3	2	2	2	2	2	2.17
16	2	2	3	4	3	3	2.83
17	3	3	4	4	4	5	3.83
18	2	2	2	1	2	2	1.83
19	2	2	3	4	3	2	2.67
20	2	2	2	2	2	2	2.00
21	2	2	2	2	2	2	2.00
22	2	3	2	2	2	2	2.17
23	2	2	2	2	2	2	2.00
24	2	1	2	2	2	3	2.00
25	5	4	5	4	5	4	4.50
26	2	1	1	2	1	2	1.50
27	2	2	2	2	2	2	2.00
28	3	2	2	2	2	2	2.17
29	2	2	2	3	2	2	2.17
30	1	3	2	2	2	2	2.00
31	2	1	1	1	1	2	1.33
32	1	1	1	5	1	1	1.67
33	4	1	2	2	5	5	3.17
34	1	1	2	4	2	1	1.83
35	4	2	2	4	5	4	3.50
36	2	1	5	4	5	1	3.00
37	5	2	4	2	2	2	2.83
38	2	4	2	2	2	2	2.33
39	4	2	4	5	2	2	3.17
40	2	4	2	4	2	2	2.67
41	1	5	4	1	1	1	2.17
42	2	2	5	2	5	2	3.00
43	2	2	2	2	2	2	2.00
44	4	1	2	2	4	3	2.67
45	1	1	4	1	4	4	2.50
46	2	2	2	2	2	2	2.00
47	2	4	2	4	4	4	3.33
48	5	1	4	5	3	2	3.33
49	2	2	2	5	2	5	3.00

50	2	5	1	1	1	2	2.00
51	5	5	5	1	5	5	4.33
52	4	1	2	2	5	5	3.17
53	1	1	2	4	2	1	1.83
54	4	2	2	4	5	4	3.50
55	2	1	5	4	5	1	3.00
56	5	2	4	2	2	2	2.83
57	2	4	2	2	2	2	2.33
58	4	2	4	5	2	2	3.17
59	2	4	2	4	2	2	2.67
60	4	3	4	4	2	4	3.50
61	2	2	2	2	2	2	2.00
62	2	2	2	2	2	2	2.00
63	2	2	2	2	2	2	2.00
64	2	4	4	2	2	2	2.67
65	2	4	5	5	4	4	4.00
66	2	4	2	2	4	2	2.67
67	2	2	2	2	2	2	2.00
68	4	3	4	3	4	3	3.50
69	3	4	2	4	4	4	3.50
70	5	5	5	5	5	5	5.00
71	5	4	4	4	5	5	4.50
72	2	4	2	2	4	2	2.67
73	5	4	4	5	5	5	4.67
74	3	4	4	4	4	3	3.67
75	2	2	2	2	2	2	2.00
76	2	2	4	4	4	4	3.33
77	1	2	4	4	4	4	3.17
78	2	2	2	2	4	4	2.67
79	2	2	2	4	2	2	2.33
80	4	2	1	2	2	1	2.00
81	4	4	4	4	5	5	4.33
82	2	1	2	1	4	1	1.83
83	2	2	1	4	4	2	2.50
84	2	4	1	2	4	4	2.83
85	2	2	2	2	2	4	2.33
86	2	2	4	2	2	2	2.33
87	4	1	2	1	2	2	2.00
88	4	2	2	2	4	4	3.00
89	4	2	1	2	2	1	2.00
90	4	2	2	2	2	2	2.33
91	2	4	2	4	2	2	2.67
92	4	1	2	4	4	2	2.83
93	2	1	2	4	4	2	2.50
94	4	2	4	2	2	4	3.00
95	2	2	2	4	2	2	2.33
96	4	2	2	2	2	2	2.33
97	2	2	4	2	2	2	2.33
98	4	4	2	2	4	2	3.00
99	1	2	2	2	4	2	2.17
100	2	2	1	2	4	2	2.17
101	1	2	2	1	2	4	2.00

Lampiran Hasil MSI

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6		1.000	1.000	4.319	1.000	4.516	1.000	2.139
1.000	2.382	2.327	2.572	1.000	2.627	1.984	1.000	2.382	1.000	4.623	1.000	3.610	2.269
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	2.264	3.168	3.479	2.572	3.681	3.610	3.129
2.264	2.382	1.000	2.572	3.306	2.627	2.358	4.066	2.382	2.327	4.623	2.472	2.627	3.083
4.066	1.000	2.327	1.000	2.472	1.000	1.977	2.264	3.555	3.479	2.572	2.472	4.918	3.210
2.264	2.382	2.327	2.572	1.000	2.627	2.195	4.066	4.432	1.000	2.572	4.516	2.627	3.202
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	2.264	3.555	2.327	2.572	3.681	3.610	3.001
2.264	2.382	3.107	2.572	3.306	2.627	2.709	4.066	2.382	1.000	2.572	3.681	2.627	2.721
2.264	2.382	3.107	2.572	3.306	2.627	2.709	1.000	4.432	2.327	2.572	2.472	2.627	2.571
2.909	3.168	3.107	3.562	2.472	3.610	3.138	3.202	2.382	3.479	2.572	4.516	2.627	3.130
4.066	4.432	4.319	4.623	3.681	4.918	4.340	2.264	3.555	2.327	2.572	4.516	4.096	3.221
2.264	2.382	1.000	2.572	2.472	2.627	2.219	3.202	3.555	3.479	3.894	3.681	4.096	3.651
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440
1.000	3.555	2.327	3.562	2.472	3.610	2.754	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440
2.264	2.382	3.107	2.572	1.000	2.627	2.325	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440
1.000	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.230	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440
4.066	3.555	2.327	3.562	2.472	3.610	3.265	4.066	3.555	3.479	3.894	3.681	4.096	3.795
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	2.264	1.000	2.327	2.572	2.472	2.627	2.210
3.202	4.432	4.319	3.562	4.516	3.610	3.940	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	4.066	4.432	4.319	4.623	4.516	4.918	4.479
1.000	2.382	2.327	2.572	3.306	2.627	2.369	3.202	3.555	3.479	3.894	3.681	4.096	3.651
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	4.066	4.432	4.319	4.623	4.516	4.918	4.479
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	4.066	4.432	4.319	3.894	4.516	4.918	4.357
1.000	2.382	1.000	2.572	3.306	2.627	2.148	2.264	1.000	2.327	2.572	2.472	2.627	2.210
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	4.066	4.432	4.319	3.894	4.516	4.918	4.357
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	3.202	3.168	3.479	3.562	3.681	3.610	3.451
3.202	3.555	3.479	3.562	3.681	3.610	3.515	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440
2.264	2.382	2.327	2.572	3.681	2.627	2.642	3.202	3.555	3.479	2.572	3.681	4.096	3.431
3.202	3.555	2.327	3.562	2.472	3.610	3.121	3.202	3.168	3.479	3.894	3.306	3.610	3.443
1.000	2.382	1.000	2.572	2.472	2.627	2.009	2.264	2.382	1.000	2.572	2.472	4.096	2.464
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	2.264	2.382	3.107	2.572	2.472	2.627	2.570
1.000	1.000	1.000	1.000	3.306	1.000	1.384	3.202	3.555	1.000	3.894	3.306	4.096	3.175
2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440	2.264	2.382	2.327	2.572	1.000	1.000	1.924
1.000	1.000	4.319	1.000	2.472	2.627	2.070	1.000	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.230
4.066	2.382	2.327	4.623	2.472	2.627	3.083	3.202	3.555	3.479	3.894	3.681	2.627	3.406
2.264	3.555	3.479	2.572	2.472	4.918	3.210	4.066	2.382	2.327	2.572	2.472	4.096	2.986
4.066	4.432	1.000	2.572	4.516	2.627	3.202	3.202	1.000	3.479	1.000	1.000	4.096	2.296
2.264	3.555	2.327	2.572	3.681	3.610	3.001	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440
4.066	2.382	1.000	2.572	3.681	2.627	2.721	3.202	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.597
1.000	4.432	2.327	2.572	2.472	2.627	2.571	2.264	3.555	2.327	3.894	3.681	2.627	3.058
3.202	2.382	3.479	2.572	4.516	2.627	3.130	3.202	2.382	3.479	1.000	2.472	2.627	2.527
2.264	3.555	2.327	2.572	4.516	4.096	3.221	3.202	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.597
2.264	1.000	2.327	2.572	2.472	2.627	2.210	3.202	2.382	2.327	2.572	2.472	4.096	2.842
2.264	3.555	4.319	4.623	4.516	4.918	4.032	2.264	2.382	2.327	3.894	2.472	2.627	2.661
4.066	4.432	2.327	4.623	2.472	4.918	3.806	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	2.627	2.440
2.264	3.168	3.107	2.572	3.306	3.610	3.004	2.264	2.382	2.327	1.000	2.472	2.627	2.178
4.066	1.000	1.000	4.623	4.516	4.918	3.354	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	4.096	2.685
4.066	4.432	4.319	2.572	4.516	2.627	3.755	2.264	2.382	1.000	3.894	3.681	2.627	2.641
3.202	2.382	2.327	2.572	2.472	4.096	2.842	2.264	3.555	1.000	2.572	3.681	4.096	2.861
4.066	3.555	3.479	4.623	4.516	3.610	3.975	2.264	2.382	2.327	2.572	2.472	4.096	2.685
							2.264	2.382	3.479	2.572	2.472	2.627	2.632
							3.202	1.000	2.327	1.000	2.472	2.627	2.105
							3.202	2.382	2.327	2.572	3.681	4.096	3.043

Successive Interval						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	1.000	2.238
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
3.474	2.286	2.519	3.567	2.546	2.467	2.810
1.000	1.000	2.519	3.567	2.546	2.467	2.183
2.701	2.286	3.847	2.374	2.546	2.467	2.704
2.701	2.286	3.847	3.567	1.000	2.467	2.645
4.092	3.470	3.847	3.567	2.546	2.467	3.332
4.092	3.470	2.519	3.567	2.546	2.467	3.110
4.092	3.470	3.847	3.567	3.992	3.798	3.794
4.092	3.470	3.847	3.567	1.000	1.000	2.829
4.092	2.286	2.519	3.567	2.546	2.467	2.913
2.701	1.000	2.519	2.374	2.546	2.467	2.268
4.092	3.470	2.519	3.567	1.000	2.467	2.853
4.092	3.470	2.519	3.567	1.000	2.467	2.853
4.092	3.470	2.519	3.567	2.546	1.000	2.866
4.092	3.470	3.847	3.567	2.546	1.000	3.087
4.092	2.286	3.847	3.567	3.992	3.798	3.597
4.092	3.470	3.847	3.567	2.546	1.000	3.087
4.092	1.000	3.847	3.567	3.992	3.798	3.382
2.701	1.000	2.519	2.374	2.546	2.467	2.268
2.701	1.000	2.519	2.374	2.546	2.467	2.268
2.701	1.000	2.519	2.374	2.546	2.467	2.268
4.092	3.470	3.847	3.567	3.456	2.467	3.483
4.092	3.470	3.847	3.567	3.456	3.343	3.629
4.092	2.286	3.847	3.567	3.992	3.798	3.597
4.092	3.470	3.847	3.567	3.456	3.798	3.705
2.701	1.000	2.519	2.374	3.456	1.000	2.175
4.092	3.470	2.519	3.567	2.546	1.000	2.866
1.000	1.000	2.519	1.000	3.456	3.343	2.053
2.701	1.000	2.519	2.374	1.000	2.467	2.010
5.347	2.286	1.000	4.704	5.081	4.731	3.858
5.347	2.286	4.912	4.704	2.546	4.731	4.088
4.092	3.470	3.847	3.567	3.992	2.467	3.573
4.092	4.637	3.847	3.039	2.546	2.467	3.438
2.701	3.470	2.519	2.374	2.546	2.467	2.680
5.347	2.286	4.912	4.704	3.992	4.731	4.329
4.092	4.637	2.519	4.704	2.546	2.467	3.494
4.092	2.286	1.000	4.704	2.546	2.467	2.849
3.474	3.470	2.519	2.374	5.081	3.798	3.453
2.701	3.470	2.519	4.704	2.546	2.467	3.068
2.701	2.286	1.000	2.374	2.546	2.467	2.229
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	4.731	2.860
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
2.701	1.000	2.519	1.000	1.000	1.000	1.537
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	3.343	2.628

2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
2.701	2.286	3.358	2.374	2.546	3.343	2.768
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	3.343	2.628
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	1.000	2.238
2.701	4.637	2.519	2.374	3.992	2.467	3.115
2.701	3.470	2.519	2.374	2.546	2.467	2.680
5.347	2.286	4.912	4.704	3.992	4.731	4.329
4.092	4.637	2.519	4.704	2.546	2.467	3.494
4.092	2.286	1.000	4.704	2.546	2.467	2.849
2.701	3.470	2.519	2.374	5.081	3.798	3.324
2.701	3.470	2.519	4.704	2.546	2.467	3.068
4.092	3.470	3.358	3.567	3.992	3.798	3.713
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
4.092	3.470	4.912	3.567	3.992	3.798	3.972
4.092	3.470	3.358	3.567	3.456	3.798	3.623
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	3.798	2.704
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
3.474	2.939	3.847	3.567	3.992	3.798	3.603
5.347	4.637	4.912	3.567	5.081	3.798	4.557
2.701	2.286	2.519	3.567	2.546	2.467	2.681
4.092	3.470	3.847	3.567	2.546	3.343	3.477
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	3.798	2.704
2.701	2.286	2.519	2.374	3.992	2.467	2.723
4.092	2.286	2.519	2.374	3.992	2.467	2.955
4.092	3.470	3.847	3.567	3.992	2.467	3.573
4.092	2.286	3.847	2.374	3.992	2.467	3.176
4.092	3.470	3.847	3.567	3.992	2.467	3.573
5.347	3.470	3.847	3.567	3.992	2.467	3.782
4.092	2.286	3.847	3.567	2.546	2.467	3.134
4.092	3.470	4.912	4.704	3.992	4.731	4.317
5.347	4.637	3.847	3.567	3.992	4.731	4.353
2.701	2.286	2.519	2.374	2.546	2.467	2.482
4.092	3.470	2.519	1.000	2.546	2.467	2.682
4.092	2.286	3.847	1.000	2.546	2.467	2.706
2.701	2.286	2.519	2.374	3.992	3.798	2.945
2.701	2.286	2.519	3.567	2.546	3.798	2.903
2.701	2.286	1.000	3.567	2.546	2.467	2.428
4.092	2.286	2.519	2.374	3.992	3.798	3.177
2.701	3.470	2.519	1.000	2.546	2.467	2.451
2.701	3.470	2.519	2.374	2.546	2.467	2.680
2.701	2.286	3.847	2.374	2.546	2.467	2.704
2.701	2.286	1.000	2.374	1.000	2.467	1.971
4.092	2.286	1.000	2.374	2.546	2.467	2.461
2.701	2.286	2.519	3.567	2.546	3.798	2.903
2.701	1.000	2.519	2.374	2.546	2.467	2.268
2.701	3.470	2.519	2.374	2.546	2.467	2.680
2.701	2.286	2.519	3.567	3.992	3.798	3.144
4.092	4.637	3.847	2.374	2.546	2.467	3.327
2.701	3.470	2.519	2.374	2.546	2.467	2.680
4.092	2.286	2.519	1.000	2.546	3.798	2.707
4.092	3.470	2.519	2.374	3.992	2.467	3.152

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	1.000	2.340	2.382	2.491	2.300
1.000	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	1.000	2.491	1.000
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
3.426	3.583	4.594	4.158	4.577	4.319
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	3.157	1.000	2.382	3.694	2.300
3.004	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	1.000	2.491	1.000
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
3.004	2.360	3.094	1.000	3.326	1.000
3.426	3.157	4.594	3.370	4.577	3.428
2.268	1.000	2.340	2.382	2.491	2.300
3.004	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	3.370	2.491	3.036
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	3.094	2.382	3.326	2.300
4.309	3.583	3.572	4.158	3.694	4.319
1.000	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	3.370	2.491	3.036
2.268	3.583	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	3.572	2.382	2.491	1.000
2.268	2.360	2.340	1.000	2.491	2.300
1.000	2.360	4.594	1.000	2.491	2.300
2.268	2.360	1.000	2.382	2.491	1.000
2.268	1.000	3.572	4.158	1.000	2.300
2.268	3.583	2.340	2.382	3.694	4.319
1.000	3.583	1.000	1.000	3.694	1.000
3.426	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
1.000	1.000	3.572	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	2.340	2.382	4.577	1.000
3.426	4.517	2.340	2.382	2.491	2.300
2.268	2.360	1.000	1.000	1.000	1.438
4.309	1.000	2.340	4.158	2.491	1.000
3.004	1.000	3.094	2.382	2.491	3.036
4.309	3.583	3.572	4.158	1.000	3.428
1.000	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300
3.426	4.517	2.340	2.382	2.491	3.428
4.309	2.360	3.572	4.158	4.577	4.319
4.309	4.517	4.594	4.158	4.577	4.319

4.309	2.360	4.594	4.158	4.577	4.319	4.053
3.004	2.360	3.572	2.382	2.491	3.428	2.873
3.426	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300	2.550
2.268	2.360	1.000	2.382	2.491	1.000	1.917
2.268	1.000	3.572	4.158	1.000	2.300	2.383
2.268	3.583	2.340	2.382	3.694	4.319	3.098
1.000	3.583	1.000	1.000	3.694	1.000	1.880
3.426	3.157	2.340	2.382	2.491	2.300	2.683
1.000	1.000	3.572	2.382	2.491	2.300	2.124
3.004	3.157	2.340	2.382	4.577	1.000	2.743
3.426	4.517	2.340	2.382	2.491	2.300	2.909
3.426	3.583	3.572	3.370	3.694	3.428	3.512
2.268	2.360	3.572	3.370	2.491	3.036	2.850
2.268	3.583	2.340	2.382	2.491	2.300	2.561
2.268	2.360	3.572	2.382	3.326	2.300	2.701
2.268	2.360	2.340	4.158	2.491	2.300	2.653
3.426	3.583	3.572	4.158	3.694	3.428	3.644
2.268	1.000	1.000	2.382	2.491	2.300	1.907
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
3.004	3.583	3.094	3.370	3.694	3.428	3.362
3.426	3.583	3.572	3.370	4.577	3.428	3.659
4.309	4.517	3.572	4.158	3.694	4.319	4.095
4.309	4.517	3.572	4.158	4.577	3.428	4.094
2.268	1.000	1.000	2.382	2.491	2.300	1.907
4.309	3.583	4.594	3.370	3.694	4.319	3.978
4.309	4.517	3.572	4.158	4.577	1.000	3.689
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300	2.357
3.426	3.583	3.572	3.370	3.694	3.428	3.512
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300	2.357
3.426	2.360	3.572	3.370	2.491	3.428	3.108
3.426	3.583	3.572	3.370	3.694	3.428	3.512
4.309	3.583	3.572	4.158	3.694	3.428	3.791
3.426	3.583	4.594	4.158	4.577	4.319	4.110
1.000	1.000	2.340	1.000	1.000	1.000	1.223
3.426	2.360	3.572	2.382	2.491	3.428	2.943
3.426	2.360	2.340	2.382	3.694	3.428	2.938
2.268	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300	2.357
1.000	2.360	2.340	2.382	3.694	2.300	2.346
2.268	2.360	1.000	2.382	3.694	2.300	2.334
1.000	2.360	2.340	1.000	2.491	3.428	2.103
2.268	3.583	2.340	2.382	2.491	2.300	2.561
3.426	3.583	2.340	3.370	3.694	2.300	3.119
1.000	1.000	3.572	1.000	2.491	2.300	1.894
2.268	2.360	1.000	2.382	1.000	2.300	1.885
2.268	2.360	3.572	2.382	2.491	3.428	2.750
3.426	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300	2.550
2.268	2.360	3.572	1.000	2.491	2.300	2.332
2.268	1.000	2.340	3.370	3.694	2.300	2.495
1.000	2.360	2.340	2.382	2.491	2.300	2.146
2.268	2.360	2.340	2.382	1.000	3.428	2.296
2.268	2.360	2.340	3.370	2.491	3.428	2.709
2.268	2.360	1.000	3.370	2.491	2.300	2.298
3.426	2.360	2.340	2.382	3.694	3.428	2.938

							2.467	2.261	2.462	4.623	2.499	4.519	3.139
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		2.467	4.530	1.000	1.000	1.000	2.462	2.077
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	4.618	4.530	4.682	1.000	4.622	4.519	3.995
2.467	3.056	2.462	2.342	2.499	2.462	2.548	3.733	1.000	2.462	2.342	4.622	4.519	3.113
2.467	2.261	2.462	1.000	2.499	2.462	2.192	1.000	1.000	2.462	3.556	2.499	1.000	1.920
2.467	3.056	1.000	2.342	1.000	2.462	2.055	3.733	2.261	2.462	3.556	4.622	3.697	3.389
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	2.467	1.000	4.682	3.556	4.622	1.000	2.888
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	4.618	2.261	3.730	2.342	2.499	2.462	2.985
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	2.467	3.583	2.462	2.342	2.499	2.462	2.636
2.467	3.056	2.462	2.342	2.499	2.462	2.548	3.733	2.261	3.730	4.623	2.499	2.462	3.218
4.618	4.530	3.730	3.556	3.704	4.519	4.110	2.467	3.583	2.462	3.556	2.499	2.462	2.838
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	3.733	3.056	3.730	3.556	2.499	3.697	3.379
2.467	3.056	2.462	3.556	2.499	2.462	2.750	2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415
2.467	2.261	2.462	3.062	2.499	1.000	2.292	2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415
2.467	3.056	3.307	3.556	3.305	2.462	3.026	2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415
2.467	1.000	2.462	2.342	2.499	2.462	2.205	2.467	3.583	3.730	2.342	2.499	2.462	2.847
3.328	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.559	2.467	3.583	4.682	4.623	3.704	3.697	3.793
2.467	2.261	3.307	3.556	3.305	3.337	3.039	2.467	3.583	2.462	2.342	3.704	2.462	2.837
3.328	3.056	3.730	3.556	3.704	4.519	3.649	2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415
2.467	2.261	2.462	1.000	2.499	2.462	2.192	3.733	3.056	3.730	3.062	3.704	3.337	3.437
2.467	2.261	3.307	3.556	3.305	2.462	2.893	3.328	3.583	2.462	3.556	3.704	3.697	3.388
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	4.618	4.530	4.682	4.623	4.622	4.519	4.599
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	4.618	3.583	3.730	3.556	4.622	4.519	4.105
2.467	3.056	2.462	2.342	2.499	2.462	2.548	2.467	3.583	2.462	2.342	3.704	2.462	2.837
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	4.618	3.583	3.730	4.623	4.622	4.519	4.283
2.467	1.000	2.462	2.342	2.499	3.337	2.351	3.328	3.583	3.730	3.556	3.704	3.337	3.540
4.618	3.583	4.682	3.556	4.622	3.697	4.126	2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415
2.467	1.000	1.000	2.342	1.000	2.462	1.712	2.467	2.261	3.730	3.556	3.704	3.697	3.236
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	1.000	2.261	3.730	3.556	3.704	3.697	2.992
3.328	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.559	2.467	2.261	2.462	2.342	3.704	3.697	2.822
2.467	2.261	2.462	3.062	2.499	2.462	2.536	2.467	2.261	2.462	3.556	2.499	2.462	2.618
1.000	3.056	2.462	2.342	2.499	2.462	2.303	3.733	2.261	1.000	2.342	2.499	1.000	2.139
2.467	1.000	1.000	1.000	1.000	2.462	1.488	3.733	3.583	3.730	3.556	4.622	4.519	3.957
1.000	1.000	1.000	4.623	1.000	1.000	1.604	2.467	1.000	2.462	1.000	3.704	1.000	1.939
3.733	1.000	2.462	2.342	4.622	4.519	3.113	2.467	2.261	1.000	3.556	3.704	2.462	2.575
1.000	1.000	2.462	3.556	2.499	1.000	1.920	2.467	3.583	1.000	2.342	3.704	3.697	2.799
3.733	2.261	2.462	3.556	4.622	3.697	3.389	2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	3.697	2.621
2.467	1.000	4.682	3.556	4.622	1.000	2.888	2.467	2.261	3.730	2.342	2.499	2.462	2.627
4.618	2.261	3.730	2.342	2.499	2.462	2.985	3.733	1.000	2.462	1.000	2.499	2.462	2.193
2.467	3.583	2.462	2.342	2.499	2.462	2.636	3.733	2.261	2.462	2.342	3.704	3.697	3.033
3.733	2.261	3.730	4.623	2.499	2.462	3.218	3.733	2.261	1.000	2.342	2.499	1.000	2.139
2.467	3.583	2.462	3.556	2.499	2.462	2.838	3.733	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.626
1.000	4.530	3.730	1.000	1.000	1.000	2.043	2.467	3.583	2.462	3.556	2.499	2.462	2.838
2.467	2.261	4.682	2.342	4.622	2.462	3.139	3.733	1.000	2.462	3.556	3.704	2.462	2.819
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	2.467	1.000	2.462	3.556	3.704	2.462	2.609
3.733	1.000	2.462	2.342	3.704	3.337	2.763	3.733	2.261	3.730	2.342	2.499	3.697	3.044
1.000	1.000	3.730	1.000	3.704	3.697	2.355	2.467	2.261	2.462	3.556	2.499	2.462	2.618
2.467	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.415	3.733	2.261	2.462	2.342	2.499	2.462	2.626
2.467	3.583	2.462	3.556	3.704	3.697	3.245	2.467	2.261	3.730	2.342	2.499	2.462	2.627
4.618	1.000	3.730	4.623	3.305	2.462	3.290	3.733	3.583	2.462	2.342	3.704	2.462	3.048
							1.000	2.261	2.462	2.342	3.704	2.462	2.372
							2.467	2.261	1.000	2.342	3.704	2.462	2.373
							1.000	2.261	2.462	1.000	2.499	3.697	2.153

Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Rata2
Y.1	Pearson Correlation	1	.593**	.594**	.533**	.322	.533**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.002	.083	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.593**	1	.712**	.909**	.473**	.909**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.594**	.712**	1	.694**	.515**	.694**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.533**	.909**	.694**	1	.380*	1.000**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.039	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.322	.473**	.515**	.380*	1	.380*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.083	.008	.004	.039		.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.533**	.909**	.694**	1.000**	.380*	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.039		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Rata2	Pearson Correlation	.762**	.919**	.857**	.888**	.623**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	6

Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rata2
X1.1	Pearson	1	.789**	.482**	.805**	.215	.176	.866**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.253	.352	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson	.789**	1	.392*	.682**	-.101	-.127	.695**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.032	.000	.596	.503	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson	.482**	.392*	1	.475**	.417*	.405*	.753**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.007	.032		.008	.022	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson	.805**	.682**	.475**	1	.097	.154	.801**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008		.611	.416	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson	.215	-.101	.417*	.097	1	.720**	.508**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.253	.596	.022	.611		.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson	.176	-.127	.405*	.154	.720**	1	.505**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.352	.503	.026	.416	.000		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
Rata2	Pearson	.866**	.695**	.753**	.801**	.508**	.505**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.779	6

Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Rata2
X2.1	Pearson Correlation	1	.607**	.721**	.636**	.736**	.711**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.607**	1	.510**	.576**	.680**	.643**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.721**	.510**	1	.607**	.731**	.611**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.636**	.576**	.607**	1	.619**	.955**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.736**	.680**	.731**	.619**	1	.706**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.711**	.643**	.611**	.955**	.706**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Rata2	Pearson Correlation	.859**	.766**	.821**	.873**	.870**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Rata2
X3.1	Pearson Correlation	1	.609**	.748**	.456*	.748**	.741**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.609**	1	.609**	.494**	.609**	.559**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.748**	.609**	1	.723**	1.000**	.789**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.456*	.494**	.723**	1	.723**	.537**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.011	.006	.000		.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.748**	.609**	1.000**	.723**	1	.789**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.741**	.559**	.789**	.537**	.789**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Rata2	Pearson Correlation	.835**	.756**	.949**	.776**	.949**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

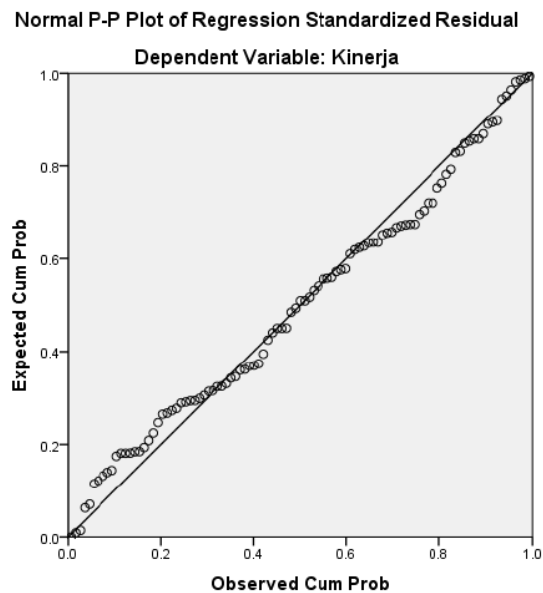
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	6

Lampiran Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	32.759	66	.496	2.426	.003
		Linearity	2.370	1	2.370	11.585	.002
		Deviation from Linearity	30.389	65	.468	2.285	.105
	Within Groups		6.955	34	.205		
	Total		39.714	100			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	29.966	62	.483	1.884	.019
		Linearity	11.911	1	11.911	46.435	.000
		Deviation from Linearity	18.055	61	.296	1.154	.322
	Within Groups		9.748	38	.257		
	Total		39.714	100			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	32.221	66	.488	2.215	.006
		Linearity	14.459	1	14.459	65.611	.000
		Deviation from Linearity	17.762	65	.273	1.240	.250
	Within Groups		7.493	34	.220		
	Total		39.714	100			

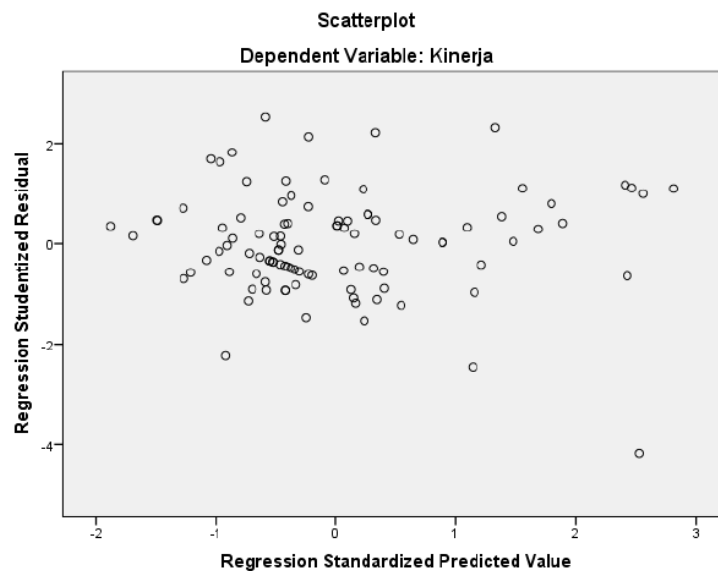
Uji Multikolinieritas

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

Uji Heteroskedasitas



Lampiran Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.648	.172		3.763	.000
Kompetensi	.100	.047	.123	2.125	.036
Motivasi	.245	.052	.339	4.678	.000
Disiplin Kerja	.448	.060	.538	7.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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

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

Model Summary

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