

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Irvan Djamil\*<sup>1</sup>, Giri Dwi Nanda<sup>2</sup>, Syahrudin Yasen<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia  
e-mail: \*[irvandjamil1981@gmail.com](mailto:irvandjamil1981@gmail.com), <sup>2</sup>[Giri.dwinanda99@gmail.com](mailto:Giri.dwinanda99@gmail.com),  
<sup>3</sup>[syahrudinyasen1967@gmail.com](mailto:syahrudinyasen1967@gmail.com)

## Abstrak

**Irvan Djamil. 2023.** “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar”, dibimbing oleh Giri Dwi Nanda dan Syahrudin Yasen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April-Mei 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 67 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus (sampling jenuh) yaitu dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 67 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. 2) Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

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

## Abstract

**Irvan Djamil, 2023.** “The Influence of Work Discipline, Competency, and Motivation on Employee Performance of the Selayar Island Regency Civil Registration and Population Departement”. Supervised by Giri Dwi Nanda and Syahrudin Yasen.

This study aims to determine and analyze the effect partially and simultaneously Work Discipline, Competency, and Motivation on Employee Performance of the Selayar Island Regency Civil Registration and Population Departement.

This study approach uses quantitative research. The research was conducted at Selayar Island Regency Civil Registration and Population Departement. When the research was conducted from April to May 2023. The study population was all employees of the Selayar Island Regency Civil Registration and Population Departement, totalling 67 employees. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all population as a total sample of 67 employees.

The results show that (1) Work Discipline, Competency, and Motivation partially have a positive and significant effect on the performance of employees of the Selayar Island Regency Civil Registration and Population Departement (2) Work Discipline, Competency, and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of the Selayar Island Regency Civil Registration and Population Departement

**Keywords :** *Work Discipline, Competency, Motivation, Employees Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan salah satu instansi dalam bidang pelayanan publik yang memiliki tugas dan wewenang terkait penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi kependudukan. Agar penyelenggaraan pelayanan publik bisa berjalan dengan optimal maka dibutuhkan sarana dan prasarana yang optimal dan memadai, selain itu juga diperlukan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki disiplin kerja yang baik, kompeten serta senantiasa termotivasi dalam melakukan pelayanan sehingga dapat mewujudkan pelayanan yang membahagiakan masyarakat sesuai dengan salah satu motto dari Direktorat Jenderal Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Kinerja seseorang merupakan sesuatu yang tidak dapat dilihat secara langsung akan tetapi membutuhkan satu kurun waktu tertentu untuk dapat mengetahui apakah seseorang itu memiliki kinerja yang baik atau tidak. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai memiliki sikap yang taat dan patuh serta tunduk kepada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari luar. Sikap tersebut tidak hanya dituntut kepada pegawai secara individu, tetapi juga kelompok pegawai yang menjadi bagian dari instansi atau organisasi tersebut. Menurut Hasibuan, (2017) kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

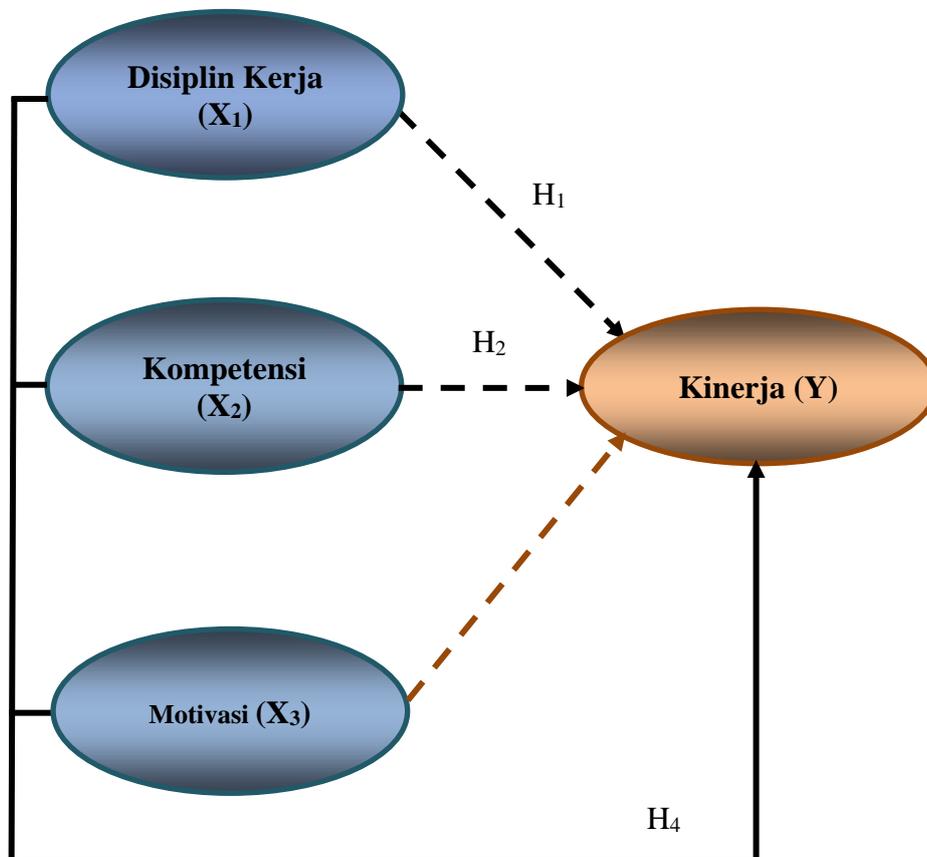
Selain variabel disiplin kerja, variabel kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai juga menjadi salah satu aspek yang tidak kalah pentingnya, karena kompetensi atau kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya sehingga sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno, (2016) menjelaskan bahwa kompetensi suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Daly, (2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi apabila tidak didorong dengan motivasi maka tidak akan berjalan dengan baik. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu.

Menurut Abraham, (2017) motivasi sebagai suatu kecenderungan beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penelitian yang dilakukan oleh Cherian, J dan Jacob, (2013) menunjukkan variabel motivasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mempertegas pendapat yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti membuat suatu hubungan antara variabel-variabel yang digambarkan tersebut menjadi sebuah kerangka konsep penelitian sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konseptual



### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan beberapa skema yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Diduga terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), variabel kompetensi (X<sub>2</sub>), variabel motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dimana proses pengumpulan dan pengukuran data dalam bentuk angka-angka yang kemudian dianalisis dalam model statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

data kuantitatif yang bersifat primer maupun sekunder yang berasal dari responden yang dikuantitatifkan dengan memberikan skor berupa angka-angka.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2023 yang berjumlah 67 orang pegawai, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel sebanyak 67 orang.

Sedangkan desain penelitian yang digunakan adalah studi pengujian hipotesis (*hypothesis testing study*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mendapatkan bukti secara empiris pola pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), uji t mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Uji Validitas**

Tabel Hasil Uji Validitas X1, X2, X3 dan Y

r Hitung (X1) Pearson Correlation	r Hitung (X2) Pearson Correlation	r Hitung (X3) Pearson Correlation	r Hitung (Y) Pearson Correlation	r Tabel (N-2)	Sig. (2-tailed)	Tingkat Sign.	Ket.
0,747	0,730	0,589	0,633	0,240	0,000	0,05	Valid
0,748	0,681	0,792	0,623	0,240	0,000	0,05	Valid
0,720	0,819	0,612	0,512	0,240	0,000	0,05	Valid
0,710	0,721	0,780	0,623	0,240	0,000	0,05	Valid
0,729	0,749	0,668	0,715	0,240	0,000	0,05	Valid
0,800	0,814	0,696	0,635	0,240	0,000	0,05	Valid
0,814	0,567	0,581	0,726	0,240	0,000	0,05	Valid
0,779	0,836	0,553	0,674	0,240	0,000	0,05	Valid
0,754	0,721	0,640	0,659	0,240	0,000	0,05	Valid
0,645	0,757	0,599	0,756	0,240	0,000	0,05	Valid
0,687	0,768	0,718	0,747	0,240	0,000	0,05	Valid
0,701	0,790		0,774	0,240	0,000	0,05	Valid
0,691	0,675		0,597	0,240	0,000	0,05	Valid
0,668	0,480		0,614	0,240	0,000	0,05	Valid
	0,701						

1. Dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) tabel di atas, seluruh instrumen variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y) menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Kinerja (Y) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang akan diteliti.
2. Seluruh instrument variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y) setelah pengolahan data dilakukan diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar

dari  $r_{tabel}$  (0,240) dengan rumus  $df = n-2$  dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel X1, X2, X3 dan Y adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,929	14	Reliabel
Kompetensi	0,925	15	Reliabel
Motivasi	0,857	11	Reliabel
Kinerja	0,897	14	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.13, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja mempunyai nilai *cronbach's alfa* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) dan diartikan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel atau konsisten karena telah melewati batas koefesien reliabilitas sehingga instrumen pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Dari hasil uji statistik pengolahan data jawaban responden dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS untuk menguji pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
5 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.860	3.405		2.308	.024		
Disiplin Kerja	.339	.091	.382	3.703	.000	.303	3.306
Kompetensi	.282	.086	.323	3.301	.002	.337	2.969
Motivasi	.287	.110	.261	2.602	.012	.321	3.115

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran output spss, 2023

Dari hasil analisis tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,860 + 0,339 X_1 + 0,282 X_2 + 0,287 X_3 + e.$$

Persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 7,860, angka tersebut menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) konstan atau X=0, maka prestasi kerja (Y) bernilai sebesar 7,860.
- 2) Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai koefesien sebesar 0,339, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai sebesar variabel penggalinya 0,339 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga semakin tinggi

tingkat disiplin kerja, maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar juga akan meningkat.

- 3) Kompetensi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai koefesien sebesar 0,282, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel penggalinya 0,282, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat kompetensi, maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar juga akan meningkat.
- 4) Motivasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai koefesien sebesar 0,287, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai motivasi ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel penggalinya 0,287, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga semakin tinggi tingkat motivasi, maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar juga akan meningkat.
- 5) e adalah pengaruh variabel lain di luar model.

**Uji t**

Tabel 5.18 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.860	3.405		2.308	.024
Disiplin Kerja	.339	.091	.382	3.703	.000
Kompetensi	.282	.086	.323	3.301	.002
Motivasi	.287	.110	.261	2.602	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran output spss, 2023

Berdasarkan hasil pengujian statistik untuk uji t pada tabel 5.18, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Uji t berdasarkan nilai signifikansi
  1. Berdasarkan tabel output SPSS tabel 5.18 diperoleh nilai Signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,00. Karena nilai Sig. 0,00 < probabilitas 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel Kinerja (Y).
  2. Berdasarkan tabel output SPSS tabel 5.18 diperoleh nilai Signifikansi (Sig) variabel Kompetensi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,02. Karena nilai Sig. 0,02 < probabilitas 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel Kinerja (Y).
  3. Berdasarkan tabel output SPSS tabel 5.18 diperoleh nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,12. Karena nilai Sig. 0,12 > probabilitas 0,05, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel Kinerja (Y).
- b. Uji t berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel

1. Berdasarkan output SPSS tabel 5.18 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,703. Karena nilai  $t_{hitung} 3,703 > t_{tabel} 1,998$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel Kinerja (Y).
2. Berdasarkan output SPSS tabel 5.18 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,301. Karena nilai  $t_{hitung} 3,301 > t_{tabel} 1,998$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel Kinerja (Y).
3. Berdasarkan output SPSS tabel 5.18 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 2,602. Karena nilai  $t_{hitung} 2,602 > t_{tabel} 1,998$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel Kinerja (Y).

**Uji F**

Tabel 5.19 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1310.796	3	436.932	82.317	.000 <sup>b</sup>
	Residual	334.398	63	5.308		
	Total	1645.194	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Lampiran output spss, 2023

Berdasarkan gambar 5.19 diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 82,317. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , dan nilai hasil uji  $F_{hitung} 82,317 > F_{tabel} 2,748$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya variabel independent (disiplin kerja, kompetensi dan motivasi) memiliki pengaruh secara simultan kepada variabel dependent (kinerja).

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 5.20 Hasil Uji Determinasi  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893	.797	.787	2.304

Sumber : Lampiran Output SPSS, 2023

Tabel 5.20 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,797. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,797 atau sama dengan 79,7%, angka tersebut menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) oleh variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi sebesar 0,797 atau 79,7 %. Sedangkan sisanya ( $100\% - 79,7\% = 20,3\%$ ) dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Bagian ini berupa pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian. Seperti halnya paparan hasil, pembahasan juga ditulis dalam bentuk paragraf, tidak dalam bentuk

pembagian per subbab/poin. Pembahasan mengaitkan antara hasil dengan teori serta menunjukkan posisi penelitian dengan penelitian terdahulu baik yang sejalan maupun yang berbeda dengan hasil penelitian.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) yang telah dilakukan untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,703. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,703 >  $t_{tabel}$  1,998, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel kinerja (Y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor pengikat yang memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai.

Penerapan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang lebih baik, artinya jika disiplin kerja dilaksanakan dengan baik, maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya jika disiplin kerja buruk, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Dengan demikian, disiplin kerja harus terus ditingkatkan dengan sendirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan uraian di atas terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Jalil (2022), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) yang telah dilakukan untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ), diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,301. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,301 >  $t_{tabel}$  1,998, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Rusli Mare (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan variabel Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai, sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Uraian diatas juga dapat memperkuat pendapat

yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) yang telah dilakukan untuk variabel Motivasi ( $X_3$ ), diketahui nilai t hitung variabel Motivasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 2,602. Karena nilai  $t_{hitung} 2,602 > t_{tabel} 1,998$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal ini sejalan dalam Teori motivasi Hasibuan (2019) yang mengungkapkan bahwa teori proses dalam motivasi merupakan sebuah proses sebab dan akibat, jika pekerjaan dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi hasil yang diperoleh merupakan akibat atau cerminan dari usaha yang dilakukan. Teori ini juga disebut dengan teori harapan karena semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh harapannya. Jika harapan berhasil dipengaruhi maka seseorang akan semakin meningkatkan. Sedangkan menurut Nawawi (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andi Lidia Hardi (2021), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Kesimpulan penelitian secara simultan maupun secara parsial variabel motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlina (2021), penelitian serupa diungkapkan oleh Nursilowati, (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kambas) dengan hasil analisis data dan pengujian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan, serta penelitian yang dilakukan oleh Vilsati, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Besar.

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Salah satu tujuan utama yaitu memastikan Dinas Kependudukan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki pegawai yang menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik, maka instansi akan mencapai suatu target tujuan yang ingin dicapainya. Ketika pegawai berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **Pengaruh secara simultan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji F) yang telah dilakukan, menunjukkan nilai uji  $F_{hitung} 82,317 > F_{tabel} 2,748$ , dan nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi memberikan pengaruh secara simultan (keseluruhan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Selain itu, angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,797 atau 79,7%, yang menunjukkan bahwa 79,7 % Kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) oleh variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi, sedangkan sisanya ( $100\% - 79,7\% = 20,3\%$ ) dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Elviana Z. Made (2021), yang berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-una. Dengan hasil penelitian variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosefh Teguh Wibawanto (2021), yang berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Dengan hasil penelitian (1) Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, (2) Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang lebih baik, artinya jika disiplin kerja dilaksanakan dengan baik, maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya jika disiplin kerja buruk, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja, begitu pula dengan variabel motivasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi pegawai akan mendorong peningkatan kinerja, begitu pula sebaliknya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan terkait pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka saran yang diajukan antara lain :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, hendaknya memperhatikan variabel-variabel dalam penelitian diantaranya disiplin, kompetensi, dan motivasi mengingat variabel ini memiliki pengaruh yang relatif tinggi terhadap kinerja pegawai yaitu 79,7%.
2. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu disarankan agar disiplin kerja pegawai tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar kualitas kinerja pegawai meningkat.
3. Mendorong peningkatan kompetensi pegawai dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.
4. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Untuk itu diharapkan pemberian motivasi secara berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.
5. Terdapat variabel-variabel yang belum diteliti pada kesempatan ini, sehingga untuk penelitian-penelitian lebih lanjut disarankan menambahkan variabel yang lebih kompleks untuk mengetahui secara seksama variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai agar instansi dapat menentukan skala prioritas dalam dalam reformasi birokrasi terhadap variabel yang vital mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Yuli. "Indikator Disiplin Kerja: Arti, Tujuan, dan Faktor yang Mempengaruhi." *DoCheck*, 12 Juni 2022. [www.docheck.id/indikator-disiplin-kerja/](http://www.docheck.id/indikator-disiplin-kerja/). Diakses pada 8 Mei 2023
- Akhmar Barsah. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang. Universitas Pamulang.
- Arif Rahman. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 7, No. 1. Juni. STIA Banten.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>.
- Daming, Badaruddin dan Haeranah (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sulawesi Barat. *Ezenza Jurnal*. Volume 2, Nomor 2. April 2023. Makassar: ITB Nobel Indonesia.
- Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. GI: GHALIA INDONESIA. Anggota IKAPI
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hestini, Sari. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Semarang Barat*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang. STIE Dharmaputra.
- Himsar, Silaban. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta Bidang Pendaftaran Penduduk*. Public Administration Journal. Volume 2. No 2. Jakarta. Universitas Prof. Dr. Moestopo.
- Ismail H A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kota Makassar*. Journal Of Management & Business. Volume 4. Makassar. Universitas Muslim Indonesia.
- Jalil, Abdul, Muhammad Idris, dan Muhammad Salim (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*. Volume 4, Nomor 2. Agustus 2022. Makassar. ITB Nobel Indonesia.
- Lapping, Merianti, Saban Echdar, dan Maryadi (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Volume 1, Nomor 1. Oktober 2020. Makasssar. ITB Nobel Indonesia
- Lidia Hardi , Andi, Muhammad Idris, dan Didin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Volume 2, Nomor 2. April 2021. Makasssar. ITB Nobel Indonesia.
- Made, Elviana Z., Muhammad Hidayat, dan Sylvia Sjarlis (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-una. *Jurnal Magister Manajemen*

- Nobel Indonesia*. Volume 2, Nomor 2. April 2021. Makassar. ITB Nobel Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mare, Rusli, Muhammad Idris, dan Sylvia Sjarlis (2020). Pengaruh Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*. Volume 2, Nomor 1. Februari 2020. Makassar. ITB Nobel Indonesia
- Nurhayati, Ema. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*.ISSN 2460-4291. Volume 2, No. 2. September. Bali: Universitas Udayana.
- Nurlina, Maryadi, dan Abdul Rahman Abdi (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Volume 2, Nomor 3. Juni 2021. Makassar. ITB Nobel Indonesia
- Nursilowati. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kambas)*.Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis. Bandar Lampung. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Octorano, Donny Feronika. 2015. Pengaruh Koordinasi, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP KEMENAG PUSAT). *Jurnal MIX*, Volume 5, No1.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000. Semarang: Diperbanyak oleh Disdukcapil.
- Rahayu, Ikawati, Muhammad Hidayat, dan Badaruddin (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*. Volume 1, Nomor 1, Maret 2021. Makassar. ITB Nobel Indonesia.
- Restanti et al., (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro*. *Jurnal Mitra Manajemen*. Bojonegoro.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Mauli. (2017). *Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri*. Jurnal Akbrab Juara. Volume 2, No 3. Juni. Batam: Universitas Putra Batam.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.

Susianti, andi dkk. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-Sel*. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Volume 1 No 2. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-9*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafira Zulkarnaen, dkk. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar*. Pematangsiantar. STIE Sultan Agung.

Tarigan, Bersihanta, dan Aria Aji Priyanto. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi). Volume 20, Nomor 1. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.

Undang-undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014. *Tentang Aparatur Sipil Negara* : Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Undang-undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2006. *Tentang Administrasi Kependudukan* : Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Vilzati, Irfan. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar*. Serambi Konstruktivis. Volume 3, No 3. Juni. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang.

Wahyudin, Agus. 2015. *Metodologi Penelitian (Penelitian Bisnis & Pendidikan)*. Semarang: Unnes Press.

Wibawanto, Yosefh Teguh, Mashur Razak, dan Muhammad Hidayat (2021). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat*. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*. Volume 1, Nomor 1, Maret 2021. Makassar. ITB Nobel Indonesia.