

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BULELENG

NI LUH AYU WIDI WIDYA SARI¹; NI LUH SRI KASIH²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng. Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : widyasary2002@gmail.com (Koresponding)

Submit: 20 Juni 2024

Review: 23 Juni 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline, Competence, and Work Motivation on Employee Performance. This research was conducted at the Office of the Population and Civil Registration Office of Buleleng Regency. The data collection technique used was the Questionnaire technique. The sample taken in this study was 70 respondents using certain criteria. The data analysis techniques used are Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis Test, and Coefficient of Determination. Model testing used is the T Test and F Test. The results showed, 1) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance which is indicated by the t value of $3.012 > t$ table 1.668 with a significance value of $0.004 < 0.05$, 2) Competence has a positive and significant effect on employee performance which is indicated by the t value of $2.036 > t$ table 1,668 with a significance value of $0.046 < 0.05$, 3) Work Motivation has a persial effect on employee performance with a t value of $2.619 > t$ table 1,668 with a significance value of $0.011 < 0.05$, 4) Work Discipline, Competence, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance as indicated by the Fcount value of $(70,804) > f$ table of $(2,744)$ with an F test significance value of 0.000 which is smaller than $\alpha = 0.05$ and the influence of the Work Discipline, Competence and Work Motivation variables as indicated by the Coefficient of Determination of 0.752 or 75.2% while the remaining 24.8% is influenced by other variables outside this study

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

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu Instansi / perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi ialah sekelompok orang yang menjalankan tugas dann tanggung jawab yang ada pada organisasi tersebut. Maka dari itu, Instansi / perusahaan memerlukan peran Sumber daya Manusia yang baik agar mencapai kinerja yang baik. Sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan oleh Instansi / perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengkoordinasikan secara efektif dan efisien peran sumber daya yang dimiliki setiap individu agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu lembaga/organisasi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia hanya merujuk pada hal-hal yang

berkaitan dengan orang-orang yang bekerja pada suatu instansi/perusahaan.

Menurut (Samsudin, 2019), sumber daya manusia merupakan sebuah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik di dalam maupun diluar istansi/perusahaan yang berperan sebagai asset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kemampuan sumber daya manusia tersebut tidak dapat dilihat hanya satu sisi, namun mencakup seluruh dalam daya fikir dan juga daya fisik dari setiap individu yang Ingin memiliki pontensial yang tinggi dalam kinerja. Mengembangkan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah yang harus di lakukan oleh Instansi/perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan maksimal. Oleh sebab itu. Maka instansi/perusahaan

membutuhkan sumber daya manusia yaitu Pegawai. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai darisegi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara dalam (Kusuma, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah Instansi yang bergerak di bidang pelayanan Administrasi. Dimana Instansi tersebut merupakan pelayanan penerbitan kebutuhan masyarakat yaitu dokumen Kependudukan sebagai Identitas Kependudukan sebagai warga negara . Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng terletak di Jalan Gajah Mada No. 152, Kelurahan Banjar Jawa Kabupaten Buleleng.

Dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat mengutamakan kepuasan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang nyaman dan ramah. Maka dari itu untuk mencapai tujuan tersebut maka adanya sumber daya manusia yang sangat berperan dalam mewujudkan kinerja yang tinggi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng menurut peneliti adalah disiplin Kerja. Menurut Hasibuan dalam (Syafrina, 2017) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan Instansi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Menurut Sutrisno (2019:86) 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.

Tabel 1

Pencapaian Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Administrasi Disdukcapil Kab. Buleleng

Capaian kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Pelayanan administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Jumlah kepemilikan KTP-el	602.644	593.366	99,26%
	Jumlah kepemilikan kartu keluarga	86.252	74,314	86,16%
	Jumlah kepemilikan akta kelahiran	229.696	229.060	99,72%
	Jumlah Kepemilikan akta perkawinan	412.019	207.320	50,32%

Sumber. Disdukcapil kab.Buleleng, 2023.

Dilihat dari tabel 1 capaian Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng pada Tahun 2023, terdapat target jumlah kepemilikan KTP-el yaitu 602.644 namun yang terealisasi hanya 593.366 dengan persentase pencapaian sebesar 99,26% , target jumlah kepemilikan kartu keluarga yaitu 86.252 yang terealisasi hanya 74,314 dengan persentase pencapaian sebesar 86,16% , target jumlah kepemilikan akta kelahiran yaitu 229.696 terealisasi 229.060 dengan persentase pencapaian sebesar 99,72% dan target jumlah kepemilikan akta perkawinan yaitu 412.019 terealisasi 207.320 dengan persentase pencapaian sebesar 50,32%. Dapat diketahui bahwa Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng belum optimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Pencapaian realisasi kinerja pegawai tidak memenuhi target instansi dalam sasaran atau tujuan yang strategis. Hal ini terjadi karena kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Pada pandangan Instansi /perusahaan jika kinerja pegawai baik maka kinerja setiap organisasi akan semakin baik juga. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat penting dalam berjalannya organisasi tersebut. Dengan pegawai yang relative banyak dan kinerja

pegawai yang cukup tinggi maka akan menciptakan hasil kerja baik pula.

Tabel 1
Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Buleleng

Bulan	Jumlah hari efektif	jumlah pegawai	Absensi		Terlambat
			Sakit	Ijin	
Januari	19	128	15	12	27
Februari	20	128	13	15	20
Maret	20	128	20	17	10
April	19	128	12	8	19
Mei	20	128	18	21	20
Juni	19	128	8	13	14
Juli	20	128	19	16	19
Agustus	19	128	15	26	23
September	19	128	10	7	11
Oktober	22	128	7	21	10
November	22	128	11	10	19
Desember	20	128	18	15	18

Sumber: Disdukcapil Kab. Buleleng 2023

Dilihat dari tabel 2 yaitu absensi pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng pada tahun 2023 terdapat bahwa tingkat keterlambatan yang menjadi persoalan mengenai kinerja pegawai, dimana masih terdapat pegawai yang terlambat datang ke kantor dengan berbagai alasan sehingga tidak mengikuti apel yang wajib dilakukan setiap hari sebelum masuk ke ruangan masing-masing.

Pada tempat yang penulis teliti mengenai disiplin yaitu masih ada pegawai yang saat jam kerja masih di luar ruangan. Dan juga pada saat pelayanan ke luar petugas harus sudah ada di kantor yaitu jam 6 pagi untuk persiapan namun masih ada petugas yang datang telat sehingga waktu akan berkurang untuk melakukan aktivitas pelayanan tersebut. Dan juga ditemukan masih ada pegawai yang melebihi waktu istirahat sehingga mengakibatkan pegawai lain kekurangan waktu istirahatnya karena pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng Istrahat secara bergantian.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi kerja. Menurut Wibowo (2007) dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan itu. Kompetensi dalam seluruh aktivitas kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja

pegawai. Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dinyatakan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan moral yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, sehingga seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional, efektif dan efisien.

Dalam fenomena yang peneliti temukan yaitu ada beberapa pegawai yang kurang kompeten atau kurang memahami dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan seperti melayani masyarakat yang mengurus berkas seperti pelaporan Luar Negeri (LN) maka berkas tersebut di serahkan ke pegawai yang lebih memahami terkait berkas tersebut. Masih ada pekerjaan yang kurang maksimal dan juga masih ada kurangnya ketelitian dalam penulisan dokumen. Hal tersebut dapat mengurangi tingkat kinerja pegawai tersebut. Kompetensi juga dapat dilihat melalui pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai dan juga tingkat pendidikan.

Menurut (Maruli, 2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja merupakan segala sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Bagi organisasi, motivasi ini digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, jika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan lebih bersedia untuk bekerja lebih senagat dan bekerjakeras untuk organisasi. Apabila tujuannya telah didapat, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak memenuhi tugasnya secara maksimal maka hasil kerjanya tidak memuaskan. Dengan adanya motivasi dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal dan juga dapat memberikan hasil yang terbaik.

Dalam fenomena yang peneliti temukan mengenai motivasi yaitu masih ada pegawai yang membicarakan tentang gaji, dimana gaji yang diberikan belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari bagi pegawai yang sudah berkeluarga dan juga masih adanya pegawai yang lalai dalam bekerja.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng yang terletak di Jln Gajah Mada No. 152, Kelurahan Banjar Jawa Kabupaten Buleleng. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng yang berjumlah 128 pegawai, terdiri dari 70 pegawai kontrak, 30 pegawai PNS dan 28 pegawai P3K. Dari populasi yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng, peneliti memutuskan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria menggunakan pegawai kontrak di kantor tersebut. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 70 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Kuesioner, Teknik Dokumentasi, dan Teknik Observasi.

HASIL

Tabel 5.1

Deskripsi Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kondisi Kuesioner	Jumlah Responden		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
1	Baik dan Layak	38	32	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	0	Tidak Layak
Jumlah total Pegawai		70		

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.1 diatas mengatakan bahwa pada penyebaran kuesioner sebanyak 70 responden diperoleh sebanyak 38 Pegawai berjenis kelamin Laki-laki dan 32 Pegawai berjenis kelamin Perempuan, yang menyatakan bahwa semua kuesioner yang layak digunakan yaitu 70 kuesioner, yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 for Windows.

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
X1.1	0,951	0,235	Valid
X1.2	0,903	0,235	Valid
X1.3	0,937	0,235	Valid
Kompetensi			
X2.1	0,909	0,235	Valid
X2.2	0,933	0,235	Valid
X2.3	0,889	0,235	Valid
X2.4	0,861	0,235	Valid
X2.5	0,868	0,235	Valid
Motivasi Kerja			
X3.1	0,763	0,235	Valid
X3.2	0,899	0,235	Valid
X3.3	0,886	0,235	Valid
X3.4	0,897	0,235	Valid
X3.5	0,889	0,235	Valid
Kinerja Pegawai			
Y1	0,915	0,235	Valid
Y2	0,907	0,235	Valid
Y3	0,926	0,235	Valid
Y4	0,950	0,235	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.2 pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi dengan pengambilan keputusan jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,235) maka, butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan angka r_{hitung} menunjukkan nilai lebih besar dari 0,235 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid untuk digunakan.

Tabel 5.3

Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,917	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,935	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,917	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,943	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.3 menyatakan bahwa diperoleh *Cronbach's Alpha* untuk semua instrument mempunyai nilai koefisien lebih besar dari 0,60 sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa instrumen pada variabel yang digunakan sudah reliabel.

Tabel 5.4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,333
	Absolute	0,099
Most Extreme Differences	Positive	0,096
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,086

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.4 hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-Tailed)* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,086. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari pada 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa residual data yang digunakan berdistribusi normal.

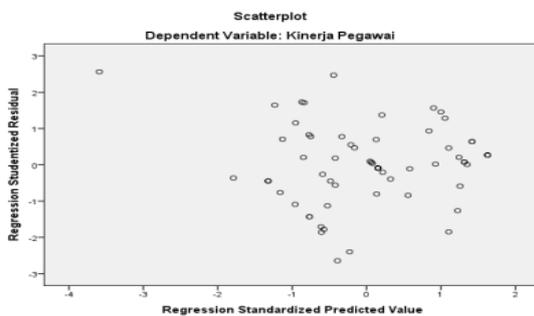
Tabel 5.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X ₁)	0,288	3,474
Kompetensi (X ₂)	0,181	5,523
Motivasi Kerja (X ₃)	0,258	3,869

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.5 diperoleh hasil nilai tolerance untuk seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk seluruh variabel bebas lebih kecil dari < 10, sesuai dasar pengambilan keputusan pada masing-masing variabel bebas tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Gambar 5.1
Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan diagram scatterplot pada gambar 5.1 dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan diatas angka nol (0). Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 5.6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,020	0,967		2,090	0,040
Disiplin Kerja (X ₁)	0,407	0,135	0,336	3,012	0,004
Kompetensi (X ₂)	0,211	0,104	0,287	2,036	0,046
Motivasi Kerja (X ₃)	0,250	0,095	0,309	2,619	0,011

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.6 diperoleh nilai constant (a) sebesar 2,020 sedangkan nilai (b/koeffisien regresi) dari variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,407, variabel kompetensi (X₂) sebesar 0,211 dan variabel motivasi kerja (X₃) sebesar 0,250. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut;

$$Y = 2,020 + 0,407X_1 + 0,211X_2 + 0,250X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut;

- 1) Nilai konstan sebesar 2,020 yang berarti apabila tidak nilai variabel X₁ sampai X₃ adalah nol, maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 2,020.
- 2) Koeffisien regresi pada variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,407 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel disiplin kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan secara signifikan dan variabel bebas yang lain bernilai tetap, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,407 atau 40,7%.
- 3) Koeffisien regresi pada variabel kompetensi (X₂) sebesar 0,211 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel kompetensi (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan secara signifikan dan variabel bebas yang lain bernilai tetap, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,211 atau 21,1%.
- 4) Koeffisien regresi pada variabel motivasi kerja (X₃) sebesar 0,250 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel motivasi kerja (X₃) mengalami kenaikan 1 satuan secara signifikan dan variabel bebas yang lain bernilai tetap, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,250 atau 25,0%.

Tabel 5.7
Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.752	1.36253

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.7 hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *R Square* dari model regresi sebesar 0,763, hal ini berarti bahwa 76,3% variabilitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X_1), variabel kompetensi (X_2), dan variabel motivasi kerja (X_3). Sedangkan sisanya 23,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 5.8
Hasil Uji T (T-Test)

Model	t	Sig.
(Constant)	2,090	0,040
1 Disiplin Kerja (X_1)	3,012	0,004
Kompetensi (X_2)	2,036	0,046
Motivasi Kerja (X_3)	2,619	0,011

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.8 diperoleh hasil sebagai berikut;

- 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai sig. sebesar $0,004 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh positif secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_2) memiliki nilai sig. sebesar $0,046 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh positif secara parsial variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 3) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai sig. sebesar $0,011 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh positif secara parsial variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 5.9
Hasil Uji F (F-Test)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	394,343	3	131,448	70,804	0,000 ^b
Residual	122,528	66	1,856		
Total	516,871	69			

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.9, diperoleh hasil nilai F sebesar 70,804 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$, maka, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel disiplin kerja (X_1), variabel kompetensi (X_2) dan variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng sebesar 0,407 atau sebesar 40,7%. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis yang diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t hitung $>$ t tabel dilihat dari hasil perhitungan sebelumnya, bahwa dikatakan nilai t hitung diperoleh sebesar 3,012 dan nilai t tabel diperoleh sebesar 1.668. Nilai korelasi ini dapat diartikan bahwa $3,012 > 1.668$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hairunnisa & Ali, 2022) dengan hasil penelitian dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana setiap pegawai yang diharuskan untuk menjaga Kedisiplinannya dalam bekerja, maka dari itu pegawai diharapkan dapat melaksanakan dan menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan baik, sehingga dapat membuat kinerja pegawai meningkat.

Disiplin kerja menjadi faktor pengikat yang mewajibkan pegawai untuk

memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng sebesar 0,211 atau sebesar 21,1%. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis yang diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t hitung $>$ t tabel dilihat dari hasil perhitungan sebelumnya, bahwa dikatakan nilai t hitung diperoleh sebesar 2,036 dan nilai t tabel diperoleh sebesar 1.668. Nilai korelasi ini dapat diartikan bahwa $2,036 > 1.668$ dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Dengan demikian maka Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soetrisno & Gilang, 2018) dengan hasil penelitian dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto & Anto, 2022) menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Memiliki Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja terhadap Pegawai tersebut. Pentingnya keseimbangan antara Kompetensi kerja yang baik dengan kinerja harus dapat dicapai secara bersama. pegawai yang mempunyai kompetensi dapat mengembangkan prestasinya sesuai dengan harapan yang ditetapkan oleh Instansi/perusahaan. kompetensi juga merupakan performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng sebesar 0,250 atau sebesar 25,0%.. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis yang diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t hitung $>$ t

tabel dilihat dari hasil perhitungan sebelumnya, bahwa dikatakan nilai t hitung diperoleh sebesar 2,619 dan nilai t tabel diperoleh sebesar 1.668. Nilai korelasi ini dapat diartikan bahwa $2,619 > 1.668$ dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hairunnisa & Ali, 2022) pada Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya Motivasi karena merupakan pendukung perilaku manusia, supaya niat bekerja dengan antusias guna untuk mencapai hasil yang baik dengan berusaha semaksimal mungkin.

Pegawai yang mempunyai kompetensi dapat mengembangkan prestasinya sesuai dengan harapan yang ditetapkan oleh Instansi/perusahaan. kompetensi juga merupakan performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng. Dengan nilai f hitung (70,804) $>$ f tabel (2,744) dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya nilai R Square sebesar 0,763 atau 76,3% yang berarti bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 76,3%, sedangkan sisanya 23,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng. Responden pada penelitian ini berjumlah 70 responden dengan kriteria responden yaitu pegawai kontrak, kemudian setelah dianalisa dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng.
2. Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng.
3. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng.

DAFTAR RUJUKAN

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Aysiya, D. N., Sugiharto, S., Prasetya, A., & Karnain, B. (2024). *Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Univar Limawarnane Surabaya*.
- Djamil, I. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan selayar. 1*.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), 87–101. <https://doi.org/10.15575/politicon.v1i1.5367>
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 1388–1400.
- Mangkunegara, A. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.

- <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Samsudin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sitompul, J., Sinambela, S., Silaban, Y., Pane, A., & Tarigan, F. J. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kematangan Pegawai, Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 119–130. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4647>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sri Nining, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 2019. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.” Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1.1.1.1>. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.