

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SRAGEN

¹M. Guntur Maulana, ²Ambyah Atas Aji, ³Desy Amalia Candrakusuma

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: mguntur1007@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: ambyahatasaji22@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: desyamalia321@gmail.com

Article Info

ARTICLE HISTORY

Received:

10/05/2025

Reviewed:

11/05/2025

Revised:

14/05/2025

Accepted:

21/05/2025

DOI:

10.54840/wijob.v4i1.368

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work discipline and work motivation on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of Sragen Regency both partially and simultaneously. This research is quantitative research. The sampling technique uses the census technique by taking the entire existing population. The population of this study were 50 respondents who were all ASN and THL employees at the Population and Civil Registration Office of Sragen Regency. The analysis techniques used are research instrument test, hypothesis testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R^2). Multiple linear regression test results $Y = 9.715 + 0.378X_1 + 0.510X_2 + 0.435X_3$. The results of the t test of the leadership variable on employee performance obtained the t value $(4,423) >$ from the t table $(2,013)$ and the resulting significant value of 0.000 which is smaller than 0.05 which means that leadership partially has a positive effect on employee performance. The t test results of the work discipline variable on employee performance obtained the t value $(5,234) >$ from the t table $(2,013)$ and the resulting significant value of 0.000 which is smaller than 0.05 which means that work discipline partially has a positive effect on employee performance. The results of the t test of the work motivation variable on employee performance obtained the t value $(4,806) >$ from the t table $(2,013)$ and the resulting significant value of 0.000 which is smaller than 0.05, which means that work discipline partially has a positive effect on employee performance.

Keyword: leadership, work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil atau disingkat Dispendukcapil adalah suatu organisasi milik negara yang bergerak di bidang kependudukan dan pendaftaran umum yang mempunyai tugas utama membantu pejabat dalam melakukan keahlian pemerintahan teritorial dalam menentukan, membentuk, mengendalikan dan mengawasi serta merencanakan. strategi yang berhubungan dengan masyarakat. Dispendukcapil di Indonesia yang pada awal pembentukannya dikenal dengan nama Administrasi Organisasi Kependudukan

(Adminduk), yang sepenuhnya dimulai pada tahun 2001, ketika dibentuk Direktorat Jenderal Organisasi Kependudukan (Ditjen Adminduk), Dinas Permasalahan Dalam Negeri. Pada tahun 2009, Direktorat Jenderal Kependudukan dan Kependudukan mulai melakukan pendistribusian data KTP seragam seluruh Indonesia dan diberikan Nomor Induk Kependudukan (NIK) serta KTP berbasis NIK yang dibuat dengan menggunakan kertas yang dilapisi pengaman tag scanner sebagai pendahulu dari e-KTP. Saat ini, sistem penyegaran informasi kependudukan mulai dijalankan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen yang telah melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kependudukan dengan sigap dan tanggap. Mencakup dari pencapaian kinerja tahun 2023 Dispendukcapil telah menangani berbagai macam kepentingan yang berhubungan dengan kependudukan antara lain: Percetakan KTP-el sebanyak 6.458, penerbitan dan percetakan KK sebanyak 22.314, penerbitan KIA sebanyak 5.544, penerbitan Akta Kelahiran, sebanyak 3.904, akta perkawinan sebanyak 16, akta perceraian sebanyak 4, akta kematian sebanyak 3.005 dan berbagai macam kebutuhan yang melibatkan Dispendukcapil dalam pelayanannya.

Melalui Keadaan internal yang harmonis kemudian berdampak positif terhadap pelayanan yang diberikan di lapangan. Pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi sangat terstruktur dan sistematis. Sri Siswanti S.H., MM selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dispendukcapil Kabupaten Sragen menyampaikan bahwa perlunya untuk meningkatkan pelayanan yang didasari dari keadaan internal yang sehat serta kondusif. Walaupun dalam situasi yang kurang pegawai namun kinerja semua individu di dalamnya harus optimal guna melakukan berbagai inovasi dan kemajuan organisasi. Sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia, aktivitas kepemimpinan mampu menjadi tolak ukur bagaimana kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik atau sebaliknya. Sesuai Tanjung dkk. (2020), administrasi adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pelopor dengan tujuan akhir untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan mendorong seseorang untuk mengurus bisnis dengan keinginan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tidak dipaksa untuk mencapai tujuan bersama. Inisiatif adalah variabel yang signifikan. Melalui kepemimpinan yang terstruktur maka keberhasilan pengelolaan organisasi sekaligus pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar. Ide- ide serta gagasan Seorang Pemimpin organisasi mampu mendorong pegawai guna mencapai target yang akan dicapai dalam organisasi. Oleh karena itu, andil seorang pemimpin mampu menggerakkan bawahan ke dalam kemajuan serta harmonisasi organisasi.

Adapun untuk memperlancar proses kepemimpinan dibutuhkan sifat disiplin kerja oleh unsur-unsur yang berada di lingkungan Dispendukcapil Kabupaten Sragen. Menurut Siswanto (2019) Disiplin kerja dicirikan sebagai sikap, tingkah laku dan kegiatan yang sesuai dengan pedoman perkumpulan dalam struktur yang tersusun atau tidak untuk memacu pelaksanaan yang representatif. Disiplin pegawai pemerintah negara adalah kemampuan pegawai pemerintah negara untuk menaati komitmen dan menjauhi larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan juga pedoman resmi yang apabila tidak dipatuhi atau disalahgunakan, bergantung pada disiplin disiplin, sedangkan pelanggaran disiplin adalah perkataan, susunan atau kegiatan pegawai pemerintah negara. yang tidak menyetujui komitmen dan juga mengabaikan larangan *disipliner* yang dilakukan di dalam atau di luar jam kerja. Pedoman Pegawai Pemerintahan Negara diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang "Disiplin Pegawai Pemerintah". Pada dasarnya indikator disiplin kerja terpengaruhi akan adanya motivasi kerja. Seperti yang diungkapkan Siswanto (2019), inspirasi kerja merupakan suatu dukungan untuk membimbing bawahan agar bekerja secara bermanfaat untuk memahami tujuan yang telah ditetapkan. Peran seorang pemimpin sangatlah intim guna memberikan motivasi kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tujuan organisasi. Menurut Lombogia et al., (2022) motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Kesimpulannya setiap manusia memiliki tingkat dan cara memotivasi diri yang berbeda- beda dari masing-masing individunya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin diharakan mampu menjadi fasilitator di organisasi untuk memotivasi bawahannya yang nantinya akan berpengaruh dengan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan yang diambil oleh peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen?, (2) Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen? (3) Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen?, (4) Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen?. Di sisi lain, tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. (4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2016). Sedangkan menurut Suwanto (2020) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kesimpulan kepemimpinan adalah cara paling umum untuk mempengaruhi dan mendukung orang lain agar bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan memiliki andil paling kompleks dalam berjalannya suatu organisasi. Di dalam lingkup organisasi Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh positif kepada berlangsungnya dinamika organisasi. Demikian pula, apabila Kepemimpinan tidak berjalan dengan optimal maka akan berpengaruh negatif pada organisasi. Ibarat manusia tanpa akal begitupun organisasi tanpa Kepemimpinan akan tak tentu arahnya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Disiplin merupakan hakekat manusia untuk saling menaati dan mampu beradaptasi dalam peraturan yang ada disekitar lingkungannya. Untuk itu, porsi disiplin masing-masing manusia berbeda-beda dan dapat berubah-ubah sesuai dengan keadaan. Fandi (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sekumpulan aturan atau pedoman yang dibuat oleh pengurus suatu perkumpulan, yang ditegaskan oleh pimpinan kelompok hakim atau pemilik modal, ditetapkan oleh serikat dagang dan dilaksanakan oleh Administrasi Kerja, sehingga individu yang merupakan individu dari organisasi bergantung pada standar yang hadir dengan perasaan gembira, sehingga dibuat dan dibingkai melalui rangkaian cara berperilaku yang menunjukkan sisi kepatuhan, kesamaan, konsistensi dan permintaan. Kemudian Sutrisno (2019) menerima bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau mentalitas penghargaan yang ada pada diri pekerja terhadap standar dan pedoman organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat membuat seseorang menjadi lebih bersemangat dalam menjalani segala sesuatu yang dikerjakan. Menurut Wardan (2020) Motivasi adalah usaha atau kegiatan pimpinan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau pegawai-pegawainya. Berbeda dengan Mohtar (2019) menurutnya motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jadi disini disimpulkan bahwa motivasi terbentuk dalam diri seseorang itu sendiri untuk terdorong maju dan menajapai tujuan atau target yang dikerjakan.

Kinerja

Kinerja merupakan segala apa saja yang dilakukan oleh pegawai didalam suatu organisasi. maka dari itu, eksistensi sebuah kinerja diharapkan mampu berjalan secara dinamis didalam organisasi. Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sutrisno (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kemudian menurut Menurut Jufrizen, (2017) kinerja adalah sebagai hasil kerja dari seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan organisasi yang dibentuk dari fungsi jabatan dalam waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah milik Ahmad Adi Arifai (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang” Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang baik secara parsial dan simultan.

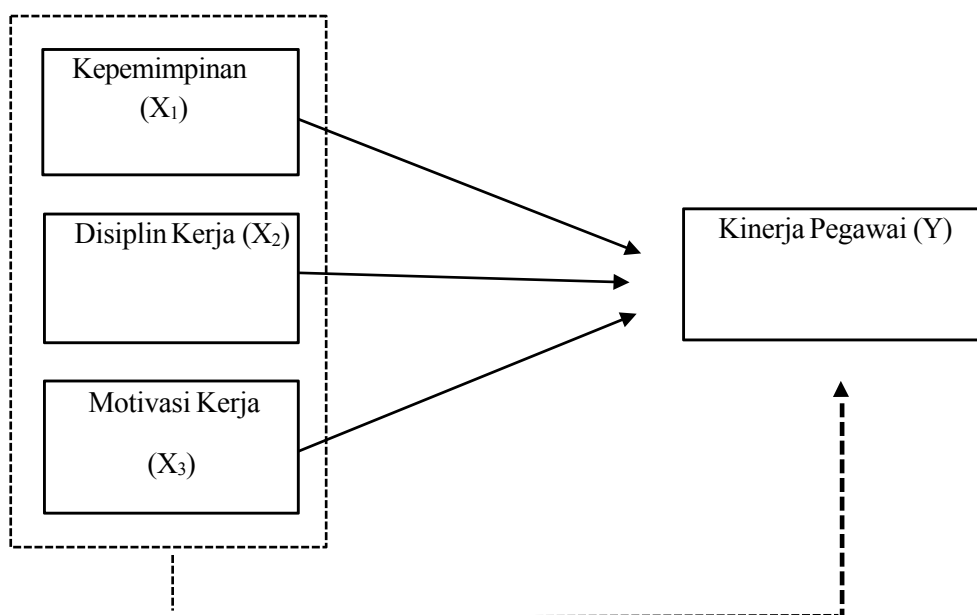
Setyo Wahyuningsih, Sudarmadi, dan Triyanto (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Grobogan” Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan baik secara parsial dan simultan.

Fauziah Resma Runtun Mahanani dan Ambyah Atas Aji (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar” Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar baik secara parsial dan simultan.

Dina Unzila Hidayah, Lydia Monica Velentine Siregar, Mesra Turut Enjelina Purba, Cut Fitri Rostina (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan” Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan baik secara parsial dan simultan.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berhubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Maka diperlukan gambaran bagaimana proses analisis dan pemikiran dalam pembuatan penelitian yang di skemakan sebagai berikut ini :



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :
 X : Variabel Bebas
 Y : Variabel Terikat
 —————> : Hubungan Parsial
 - - - - -> : Hubungan Simultan

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikiran, maka hipotesis yang dirumuskan adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen
- H4 : Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen yang ber Obyek pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas (THL) berjumlah sebanyak 50 Pegawai. Dikarenakan jumlah pegawai dibawah 100 pegawai, maka penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data menggunakan Teknik *sensus*.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibagikan berdasarkan pada skala likert, dimana ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan *range score* 5, Setuju (S) dengan *range score* 4, Kurang Setuju (KS) dengan *range score* 3, Tidak Setuju (TS) dengan *range score* 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan *range score* 1.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1)

Menurut Mulyadi (2015) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu Indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

X1.1 Kemampuan analitis

X1.2 Keterampilan berkomunikasi

X1.3 Keberanian

X1.4 Kemampuan mendengar

X1.5 Ketegasan

2. Disiplin kerja (X2)

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

X2.1 Tingkat kehadiran

X2.2 Tata cara kerja

X2.3 Ketaatan pada atasan

X2.4 Kesadaran bekerja

X2.5 Tanggung jawab

3. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat membuat seseorang menjadi lebih bersemangat dalam menjalani segala sesuatu yang dikerjakan. Wibowo (2014) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah

X3.1 Kepuasan terhadap pekerjaan

X3.2 Pencapaian Prestasi

X3.3 Peluang yang sama untuk maju

X3.4 Pengembangan dan peningkatan karir

X3.5 Tanggungjawab

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi organisasi, akan tetapi bagaimana organisasi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kualitas kinerja dapat dihindari. Menurut Mathis dan Jackson (2016) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

Y.1 Kualitas kerja (kesalahan pekerjaan, ketepatan waktu)

Y.2 Kuantitas kerja (hasil signifikan, produktivitas)

Y.3 Ketepatan waktu

Y.4 Kehadiran

Y.5 Kemampuan berkerjasama

Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), Kemudian Uji Hipotesis yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan Koefisien Determinasi yang akan dijelaskan sebagai berikut. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dilakukan dengan nilai apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut valid, tetapi apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,6$. Jika koefisien alpha (r_{hitung}) $< 0,6$ maka item tersebut tidak reliabel.

Regresi linear berganda digunakan apabila variable bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Rumus Regresi linier berganda adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien pengaruh variable X_1, X_2 dan X_3

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Validitas item pertanyaan untuk variabel kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen

Variabel kepemimpinan terdiri dari 5 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan Teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan didapatkan hasil pada tabel 1.

Tabel 1
UjiValiditas Untuk Variabel kepemimpinan

No. Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,692	0,279	Valid
P2	0,737	0,279	Valid
P3	0,769	0,279	Valid
P4	0,701	0,279	Valid
P5	0,646	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Pada Tabel 1 menjelaskan bahwa korelasi item-item pertanyaan yang di olah dengan menggunakan SPSS versi 26 *for windows* menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya pengukuran item pertanyaan pada variabel kepemimpinan bernilai valid.

2. Validitas item pertanyaan untuk variabel Disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen

Variabel kepemimpinan terdiri dari 5 item pertanyaan . Pengujian validitas menggunakan Teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan didapatkan hasil pada tabel 2.

Tabel 2
UjiValiditas Untuk Variabel Disiplin Kerja

No. Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,702	0,279	Valid
P2	0,593	0,279	Valid
P3	0,803	0,279	Valid
P4	0,691	0,279	Valid
P5	0,654	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Pada Tabel 2 menjelaskan bahwa korelasi item-item pertanyaan yang di olah dengan menggunakan SPSS versi 26 *for windows* menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya pengukuran item pertanyaan pada variabel disiplin kerja bernilai valid.

3. Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen

Variabel kepemimpinan terdiri dari 5 item pertanyaan . Pengujian validitas menggunakan Teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan didapatkan hasil pada tabel 3

Tabel 3
UjiValiditas Untuk Variabel Motivasi Kerja

No. Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,787	0,279	Valid
P2	0,545	0,279	Valid
P3	0,720	0,279	Valid
P4	0,775	0,279	Valid
P5	0,801	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Pada Tabel 3 menjelaskan bahwa korelasi item-item pertanyaan yang di olah dengan menggunakan SPSS versi 26 *for windows* menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya pengukuran item pertanyaan pada variabel motivasi kerja bernilai valid.

4. Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen

Variabel kepemimpinan terdiri dari 5 item pertanyaan . Pengujian validitas menggunakan Teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan didapatkan hasil pada tabel 4

Tabel 4
UjiValiditas Untuk Variabel Kinerja

No. Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,653	0,279	Valid
P2	0,761	0,279	Valid
P3	0,503	0,279	Valid
P4	0,748	0,279	Valid
P5	0,623	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Pada Tabel 4 menjelaskan bahwa korelasi item-item pertanyaan yang di olah dengan menggunakan SPSS versi 26 *for windows* menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya pengukuran item pertanyaan pada variabel dkinerja bernilai valid.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat didalam tabel 5 sebagai berikut

- Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya).
- Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,752	<i>Alpha Cronbach</i> > 0,60 maka <i>reliabel</i>	<u>Reliabel</u>
Disiplin Kerja	0,725		<u>Reliabel</u>
Motivasi Kerja	0,777		<u>Reliabel</u>
Kinerja	0,676		

Reliabel Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel. Sehingga artinya instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Data

Tabel 6 Regresi
Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig
Konstanta	9.715	5.434	0,000
Kepemimpinan	0.378	4.423	0,000
Disiplin Kerja	0.510	5.234	0,000
Motivasi Kerja	0.435	4.806	0,000
F hitung = 34,617			0,000
R ² = 0,693			

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

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

$$Y = 9,715 + 0,378 \text{ Kepemimpinan} + 0,510 \text{ Disiplin Kerja} + 0,435 \text{ Motivasi Kerja}$$

Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,378 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,378. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,423 dan nilai *sig* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis 1 yang menyatakan: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,510 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,510. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,234 dan nilai *sig* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis 2 yang menyatakan: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,435 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,435. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,806 dan nilai *sig* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis 3 yang menyatakan: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

Pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 34,617 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 taraf signifikansi penelitian, yang berarti signifikan. Hal ini mendukung hipotesis 4 yang menyatakan: “Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen”, terbukti kebenarannya.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R Square (R^2) 0,693, yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini 69,3% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 30,7% keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Dapat disimpulkan Pemimpin mampu memahami situasi organisasi dengan teliti, mampu berkomunikasi dengan baik, menerima saran dan kritik dari pegawai serta mengendalikan pegawai sesuai dengan arahnya dengan disertai komunikasi dan pemahaman supaya agar pegawai mampu bekerja dengan konsisten sesuai dengan tanggung jawab pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan perilaku seorang pegawai di dalam menjalani pekerjaan, disiplin dapat didasari oleh pribadi maupun oleh peraturan yang terdapat di dalam instansi. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pemberian sanksi terkait dengan peraturan yang berlaku, dan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta menegakan nilai-nilai kedisiplinan antar pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pemberian motivasi kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja pegawai merasa lebih dihargai dan dapat meningkatkan semangat pegawai untuk dapat

melakukan sesuatu yang lebih baik.

Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pemberian motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, seperti dengan pemberian bonus apabila mampu melampaui target pekerjaan, memberikan apresiasi kepada pegawai karena keteladanannya, memberikan rasa nyaman dan puas di lingkungan kerja dan sebagainya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Selain itu diketahui juga bahwa ketiga variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 69,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka saran yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan yang baik dan kompeten. Seperti melakukan diskusi bersama Pegawai untuk kemajuan perusahaan, senang menerima saran dan pendapat dari Pegawai, dan memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada semua Pegawai untuk mengembangkan kemampuannya. Kemudian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan penerapan disiplin kerja yang baik. Seperti mementingkan tingkat absensi/kehadiran pegawai, melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab dan porsinya serta melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan dan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP). Adapun upaya meningkatkan kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan motivasi pegawai. Seperti dengan memberikan apresiasi atas prestasi atau pencapaian, memberikan peluang yang sama untuk mengembangkan pekerjaan yang dikerjakan, serta adanya rasa nyaman dan aman di lingkungan kerja. Serta bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terkait kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan permasalahan dalam penelitian ini hendaknya dilakukan dengan obyek penelitian yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Ahmad A. dan Syaiful B. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. e-ISSN 2623-2623. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3 No. 3. September.
- Ahmad Adi A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Arwana Mas Palembang. ISSN : 2540-816X. Jurnal Ecoment Global. Volume 3 No. 1. Februari.
- Aidinil Zetra. Gaya Kepemimpinan (Bahan Bacaan Kuliah Kepemimpinan Politik). Padang: Magister Ilmu Politik Universitas Andalas.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Any I. dan Bagus A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal JIBEKA.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23-34.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana. Hasibuan, Melayu, S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305-319.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43- 50.
- Lombogia, A., Sendow, G. M., Roring, F., Kepemimpinan, P., Dan, M., Kerja, L., Lombogia, A., Sendow, G. M., & Roring, F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas*. 10(4), 803–812.
- Mahanani, F. R. R., & Aji, A. A. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *WIJOB-Widya Dharma Journal of Business*, 2(2), 84-89. Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media.
- Nurbaya, S. (2020). Manajemen Sumber daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Nas Media Pustaka.
- R.B. Rumondor, Altje. T, J.L. Sepang. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomallut. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol 4 No.2 Juni. Hal : 24- 264.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Santoso, S. 2014. Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS. Ponorogo. Penerbit Umpo Press. Sari, N. C., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022, October). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt Bank Mandiri Tbk KC Bandar Lampung, Malahayati). In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 148-153).
- Siagian.P. Pondang. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta. ED.1, Cet. 24. ISBN. 975-526-100-2

- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jims*, 7(2).
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wahyuningsih, S., Sudarmadi, S., & Triyanto, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Grobogan. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 102-117.
- Wijaya, Hendry. (2015) "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah studi kasus dinas pertanian dan peternakan Kabupaten musi banyuasin." mura lubuk linggau.
- Yohanis S., A.S. Soegoto. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. ISSN 2303-11. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No 3. September. Hal : 849-862

