

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

Handy Candra Prihananta¹, Sutarno², Riska Fii Ahsani³

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: handycandra16@gmail.com¹

Abstrak – Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen merupakan perusahaan yang bertugas untuk mengelola data kependudukan dan menyelenggarakan pencatatan sipil di Kabupaten Sragen. Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah dengan perolehan data berupa data primer. Jumlah populasi dalam penelitian ini 33 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi sejumlah 33 responden dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai.

***Abstract** – The Population and Civil Registration Service of Sragen Regency is a company tasked with managing population data and organizing civil registration in Sragen Regency. This study was conducted with the aim of analyzing the significance of the influence of leadership, work discipline, and work motivation on the performance of employees of the Population and Civil Registration Service of Sragen Regency. This study uses a quantitative research type. The data source used is by obtaining data in the form of primary data. The population in this study was 33 employees of the Population and Civil Registration Service of Sragen Regency. The sampling technique used in this study was the saturated sampling technique where all members of the population of 33 respondents were sampled. The data analysis techniques used in this study were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the t-test study showed that leadership did not have a significant effect on employee performance, work discipline had a significant effect on employee performance, and work motivation had a significant effect on employee performance.*

***Keywords:** Leadership, Work Discipline, Work Motivation And Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan, hal ini karena manusia merupakan penentu di dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Manusia memiliki peran mulai dari perencanaan hingga pengawasan guna mencapai tujuan perusahaan serta sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Pada era ini perusahaan dituntut melakukan kegiatan organisasi dengan standar lebih tinggi agar perusahaan dan sumber daya manusia lebih maju sehingga dapat maju serta

bersaing dengan perusahaan lain. Dalam mencapai tujuan perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dimana digunakan untuk mendorong keberhasilan dan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk wilayah Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Sragen merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Sragen. Fungsi dan tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Sragen tersebut merupakan pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta lahir atau akta kelahiran, surat dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, hingga pembuatan KTP-elektronik atau e KTP. Untuk warga yang akan mengurus dokumen pendudukan agar dapat menyiapkan syarat-syarat kelengkapan berkas.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi jalannya sebuah organisasi atau perusahaan salah satunya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Sragen. Menurut Zainal (2015:112) “kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai yang dicapai secara individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari perusahaan. Tanggung jawab yang diberikan perusahaan bertujuan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan melalui kemampuan, ketekunan, kemandirian, moral dan etika menghadapi masalah”. Faktor yang dapat menjadi pendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah keberadaan sumber daya manusia beserta hal-hal yang mampu meningkatkan kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

Menurut Sutrisno (2014:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Handoko, Mardi dan Hartati (2021), Nasution dan Ichsan (2021) dan Andayani dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, Ratnasari dan Hakim (2020) berbanding terbalik menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan aturan, standar dan tugas serta tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan, dkk (2020), Kusumayanti, Ratnasari dan Hakim (2020), Amalia dan Rudiansyah (2019), Arif dkk (2019) dan Munir, Fachmi dan Sani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Harismasakti dan Nardi (2022) berbanding terbalik menyatakan bahwa disiplin kerja tidak terdukung dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara

internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja”. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar mendorong karyawan berprestasi lebih baik. Pemberian motivasi dapat berupa pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Harismasakti dan Nardi (2022), Kusumayanti, Ratnasari dan Hakim (2020), Kuswati (2020) dan Andayani dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan, dkk (2020) berbanding terbalik menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Solusi yang diberikan oleh pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen yaitu memberikan sanksi kepada pegawai yang kinerjanya menurun yaitu diberikan arahan dan diberi sanksi ringan. Hal tersebut dapat mempengaruhi dari pekerjaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen jika kinerja pegawai menurun sehingga menambah beban kerja. Berdasarkan faktor-faktor di atas maka alasan saya memilih kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini dikarenakan sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kasus pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, sumber dalam penelitian ini menggunakan data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 33 pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Ada dua jenis validasi untuk alat penelitian. Yang pertama ada uji validitas. Ini dipakai untuk menentukan apakah kuesioner bisa diandalkan atau tidak. Seluruh pertanyaan angket pada masing-masing variabel mencapai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, akibatnya dinyatakan bahwasanya angket yang lengkap valid berdasarkan hasil uji validitas. Metode kedua melibatkan penentuan reliabilitas kuesioner dengan tes yang ditetapkan. Semua pertanyaan kuesioner dianggap bisa dipercaya karena nilai Cronbach's Alpha mereka lebih dari 0,60, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji multikolinearitas, uji autokorelasi uji heteroskedastitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> 0,747; 0,778; 0,601 > 0,10 <i>VIF</i> 1,339; 1,286; 1,663 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	<i>P-value</i> 0,155 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heterokedastisitas	<i>P-value</i> 0,494; 0,735; 0,232 > 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Uji normalitas	<i>P-value</i> 0,077 > 0,05	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis dengan memakai regresi linear berganda. Tabel berikut menampilkan hasil penelitian regresi linear berganda:

Tabel 2. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	T	Sign.
(Constant)	1,687	0,471	0,641
Kepemimpinan	-0,051	-0,373	0,712
Disiplin Kerja	0,446	4,150	0,000
Motivasi Kerja	0,472	2,442	0,021
Uji F hitung	14,665		0,000
Adjusted R Square	0,562		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Pada analisis regresi linear pertama didapat persamaan $Y = 1,687 - 0,051X_1 + 0,446X_2 + 0,472X_3$. Nilai F hitung 14,665 dengan signifikansi p-valuenya $0,000 < 0,05$ akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai Adjusted R Squarenya = 0,562 maksudnya besarnya sumbangan pengaruh independen X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y senilai 56,2%.

Dengan demikian, persamaan regresi bisa diartikan :

1. Nilai konstanta (a) terlihat hasil positif ialah 1,687 maksudnya bila X_1 , X_2 , X_3 yakni positif akibatnya Y yakni positif.
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 terlihat hasil -0,051 maksudnya bila kepemimpinan naik akibatnya Y akan menurun, dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 terlihat hasil 0,446 maksudnya bila disiplin kerja naik akibatnya Y akan naik, dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 konstan/tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 terlihat hasil 0,472 maksudnya bila motivasi kerja naik akibatnya Y akan naik, dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 konstan/tetap.

Uji t

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,712 > 0,05 maka H_0 diterima artinya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen tidak terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen terbukti kebenarannya.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen terbukti kebenarannya.

Uji F

Hasil analisis memiliki nilai F hitung 14,665 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas X_1 (kepemimpinan), X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).

Koefisien Determinasi

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) adalah sebesar 0,562. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas X_1 (kepemimpinan), X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 56,2%.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen tidak signifikan. Artinya baik atau buruknya kepemimpinan tidak mampu mendukung kinerja pegawai. Terdapat kemungkinan hal itu terjadi karena pegawai dalam bekerja dibekali dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga dengan sendirinya mampu bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sesuai dengan Handoko, Mardi dan Hartati (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sesuai dengan Harismasakti dan Nardi (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sesuai dengan Handoko, Mardi dan Hartati (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulannya adalah kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rudiansyah. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin". *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(2):94-102.
- Andayani, Tirtayasa. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai". *Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1):45-54.
- Arif, Muhammad., Syaifani, P. Endah., Siswadi, Yudi., dan Jufrizen. 2019. "Effect of compensation and discipline on employee performance at the Office of Highway and Construction of the Road and Bridge Technical Implementation Unit of North Sumatra Province". *International Conference on Accounting, Business & Economics*. 3(1):263-276.
- Handoko, Mardi, dan Hartati. 2021. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo". *jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 6(1):17-26.
- Harismasakti, Nardi. 2022. "Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Lebakgedong Kabupaten Lebak". *The Asia Pacific Journal of Management Studies*. 9(1):9-18.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irfan., Gani, Achmad., Serang, Serlin., Sukmawati., dan Murfat, M. Zulkifli. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar". *YUME: Journal of Management*. 3(1):183-193.
- Kusumayanti, Kepi., Ratnasari, S. Langgeng., dan Hakim, Lukmanul. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam". *Jurnal*

- BENING. 7(2):178-192.
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Munir., Fachmi, Muhammad., dan Sani, Amar. 2020. “Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”. *Jurnal Mirai Management*. 5(2):161-170.
- Nasution, Ichsan. 2021. “Pengaruh Penerapan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo”. *Jurnal Ilmiah Medata*. 3(1):308-320.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Geafindo Persada. Jakarta