

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN (PNS DAN PPPK) DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA CILEGON

Aidah Shafa Kamilah¹, Uli Wildan Nuryanto², Edi Muhammad Abduh Al Hamidi³

aidahshafakamilah@gmail.com¹, uli.wildan11@gmail.com², kaptenmorgan345@gmail.com³

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh disiplin kerja serta motivasi kerja. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon masih menghadapi permasalahan terkait disiplin dan motivasi kerja yang diduga berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan jenis penelitian asosiatif (kausal). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 6,718$, $\text{sig.} = 0,000$), sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 1,149$, $\text{sig.} = 0,257$). Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 65,485$, $\text{sig.} = 0,000$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766, yang berarti 76,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja perlu terus dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai ASN (PNS Dan PPPK).

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors in achieving organizational goals and is influenced by work discipline and work motivation. The Department of Population and Civil Registration of Cilegon City continues to face issues related to work discipline and work motivation that are presumed to affect employee performance. Therefore, this study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance of ASN Employees (Civil Servants and PPPK) at the Department of Population and Civil Registration of Cilegon City. This study aims to examine the effect of work discipline and work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance of ASN Employees (Civil Servants and PPPK) at the Department of Population and Civil Registration of Cilegon City. This study employed a quantitative approach using a survey method and an associative (causal) research design. Primary data were collected through questionnaires distributed to employees, while secondary data were obtained from the Department of Population and Civil Registration of Cilegon City. The data were analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with IBM SPSS Statistics version 26. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance ($t = 6,718$, $\text{sig.} = 0.000$), while work motivation had a positive but insignificant effect on employee performance ($t = 1,149$, $\text{sig.} = 0.257$). Simultaneously, work discipline and work motivation had a significant effect on employee performance ($F = 65,485$, $\text{sig.} = 0.000$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.766, indicating that 76.6% of the variation

in employee performance could be explained by these two variables. Based on the findings, it can be concluded that work discipline is a significant factor influencing employee performance, whereas work motivation does not have a significant partial effect on employee performance. However, work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance of ASN Employees (Civil Servants and PPPK) at the Department of Population and Civil Registration of Cilegon City. Therefore, continuous efforts to improve work discipline and work motivation are necessary to support the enhancement of employee performance ASN Employees (Civil Servants and PPPK)

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance ASN Employees (Civil Servants And PPPK).*

PENDAHULUAN

Manajemen memegang peran penting dalam mengarahkan seluruh kegiatan organisasi agar dapat berjalan secara terencana, terkoordinasi, dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan pengelolaan yang tepat, berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi bisa dimanfaatkan secara efektif dan efisien, sehingga produktivitas meningkat dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Bisa dikatakan, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana manajemen mampu mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hadi dkk. (2022), tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap seluruh sumber daya yang ada. Ketika sumber daya organisasi dikelola dengan baik, akan tercipta efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi pun dapat terwujud sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama penentu keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. SDM yang berkualitas mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas pelayanan, dan mendorong tercapainya target organisasi. Irawan (2021) menegaskan bahwa SDM merupakan aset utama penentu keberhasilan organisasi. Kualitas SDM memengaruhi kemampuan organisasi dalam menjalankan aktivitas, menyelesaikan pekerjaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila kinerja pegawai berjalan optimal, hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi. Sebaliknya, kinerja yang kurang baik justru dapat menghambat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. R. Supomo dalam Maria Tumiris Tamba dkk. (2023) mengungkapkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi merupakan cerminan dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin yang terjaga dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tsuraya dan Fernos (2023) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi semangat seseorang dalam bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya dukungan dari pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan atas hasil kerja dapat meningkatkan motivasi, sehingga pegawai lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal.

Pada kenyataannya, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja dan motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Hal ini tampak dari masih adanya pegawai ASN (PNS dan PPPK) yang datang terlambat, belum sepenuhnya

menaati jam kerja, serta kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

Selain itu, motivasi kerja sebagian pegawai juga masih belum menunjukkan kondisi yang optimal. Hal ini terlihat dari semangat kerja yang masih rendah, minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta belum maksimalnya dorongan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Jika kondisi ini terus dibiarkan, dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) serta kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon.

Tabel 1
Rekapitulasi SKP (Standar Kinerja Pegawai)
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon

Tahun	Sangat Baik	Baik	Cukup	Total
2024	0,00%	33,33%	66,67%	100%
2025	0,88%	32,74%	66,37%	100%

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2024 sebagian besar pegawai memperoleh kategori cukup sebesar 66,67%, sedangkan kategori baik sebesar 33,33% dan tidak terdapat pegawai yang memperoleh kategori sangat baik. Pada tahun 2025, kategori cukup masih mendominasi dengan persentase sebesar 66,37%, diikuti kategori baik sebesar 32,74%, sedangkan kategori sangat baik hanya sebesar 0,88%.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon masih perlu ditingkatkan karena sebagian besar pegawai berada pada kategori cukup selama dua tahun terakhir. Rendahnya persentase kategori sangat baik juga menunjukkan bahwa masih sedikit pegawai yang mampu mencapai hasil kerja di atas standar yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja untuk mendorong pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai hasil kerja yang lebih optimal sesuai dengan target organisasi.

Tabel 2
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon

Bulan	Tahun	Hadir	Kegiatan kedinasan	Terlambat
Juni	2025	96,49%	3,51%	0.00%
Juli	2025	92,98%	2,63%	4,39%
Agustus	2025	93,86%	0,88%	5,26%
September	2025	97,37%	0,00%	2,63%
Oktober	2025	65,79%	19,30%	14,91%
November	2025	92,11%	0,88%	7.02%
Desember	2025	66,67%	14,91%	18,42%
Januari	2026	86,84%	3,51%	9,65%
Februari	2026	80,70%	11,40%	7,89%
Maret	2026	74,56%	7,89%	17,54%
April	2026	54,39%	26,32%	19,30%

Mei	2026	64,91%	12,28%	22,81%
-----	------	--------	--------	--------

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon mengalami fluktuasi setiap bulan. Tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan September 2025 sebesar 97,37%, sedangkan tingkat kehadiran terendah terjadi pada bulan April 2026 sebesar 54,39%. Di sisi lain, tingkat keterlambatan pegawai juga mengalami peningkatan pada beberapa bulan, dengan persentase tertinggi terjadi pada bulan Mei 2026 sebesar 22,81%. Selain itu, keikutsertaan pegawai dalam kegiatan kedinasan juga mengalami perubahan setiap bulan, dengan persentase tertinggi pada bulan April 2026 sebesar 26,32%.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun tingkat kehadiran pegawai secara umum masih cukup tinggi, masih terdapat keterlambatan yang cukup besar pada beberapa bulan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, karena keterlambatan dapat memengaruhi ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan efektivitas pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih optimal.

Urgensi penelitian ini didasari oleh pentingnya mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Penelitian ini dilakukan guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, sekaligus memberikan gambaran mengenai kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) pada instansi tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat mengenai hubungan antarvariabel, sehingga bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan oleh pihak instansi.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan disiplin kerja, pemberian motivasi kepada pegawai ASN (PNS dan PPPK), serta pengembangan strategi guna meningkatkan kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK). Melalui evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan, diharapkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih optimal. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon".

METODE PENELITIAN

Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon

Sesuai keputusan Mendagri No. 54 Tahun 1983 tanggal 27 Oktober 1983 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Catatan Sipil Kabupaten Kota ditindaklanjuti Peraturan Daerah Kota Cilegon Tahun 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Cilegon.

- Undang-Undang No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan sebagaimana telah diubah UU No. 24 tahun 2013 tentang perubahan atas UU No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Sistem Pemerintah Daerah
- Peraturan Daerah Kota Cilegon No. 8 Tahun 2018 tentang Pelayanan Publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 = Disiplin Kerja dan X_2 = Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Y = Kinerja Pegawai),

baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan menggunakan uji T (Parsial) dan uji F (Simultan) dengan bantuan software SPSS versi 26.

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = $a - k - 1 = 43 - 2 - 1 = 40$. Nilai t-tabel yang digunakan adalah 2,021.

Tabel 3
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.822	4.277		-.660	.513
Disiplin Kerja	.874	.130	.772	6.718	.000
Motivasi Kerja	.179	.156	.132	1.149	.257

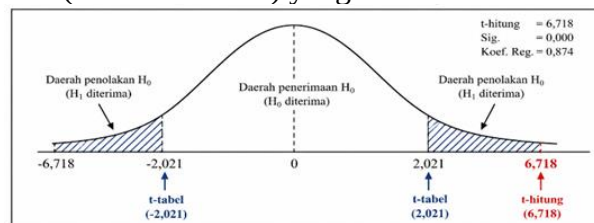
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai t pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $6,718 > 2,021$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,874 menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon maka semakin tinggi pula kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) yang dihasilkan.

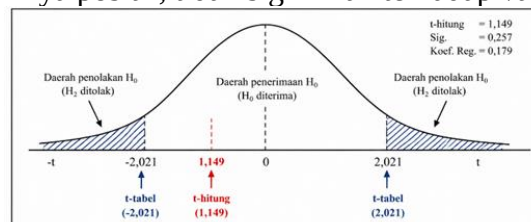


Gambar 1

Daerah Pengujian Kurva Uji t Disiplin Kerja (X1)
terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar $0,257 > 0,05$ dan t-hitung $1,149 < 2,021$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi 0,179 menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya positif, tidak signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 2

Daerah Pengujian Kurva Uji t Motivasi Kerja (X1)
terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji ini menggunakan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 40$. Nilai F-tabel adalah 3,23.

Tabel 4
Hasil Uji F (Simultan)

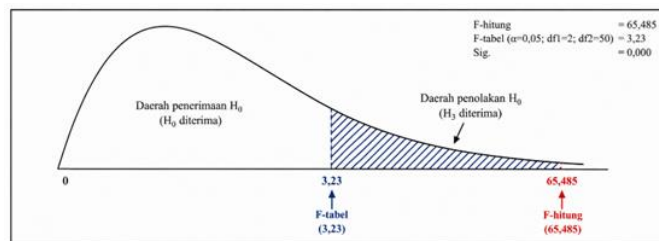
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	904.678	2	452.339	65.485	.000 ^b
Residual	276.299	40	6.907		
Total	1180.977	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, nilai F-hitung sebesar $65,485 > F\text{-tabel } 3,23$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon.



Gambar 3

Daerah Pengujian Kurva Uji t Disiplin Kerja (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka diperoleh hasil yang akan dikemukakan dalam pembahasan ini. Dari hasil tersebut akan menjawab pertanyaan yang akan diuraikan sebelumnya dalam rumusan masalah pada penelitian ini. Adapun hasil penelitian ini diantaranya :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan menduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $6,718 > t\text{-tabel } 0,021$ yang menunjukkan bahwa H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK).

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK). Pegawai yang mematuhi peraturan, datang tepat waktu, serta menaati ketentuan yang berlaku akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Almira et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu,

penelitian Gae Lomi et al. (2024) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon perlu terus meningkatkan kedisiplinan pegawai ASN (PNS dan PPPK) melalui penerapan peraturan kerja yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja secara disiplin sehingga kinerjanya menjadi lebih optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar $0,257 > 0,05$ dan $t\text{-hitung } 1,149 < \text{dari } t\text{-tabel } 2,021$. sehingga menunjukkan bahwa H_2 ditolak. Artinya, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon.

Dengan demikian, tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum terbukti secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun sebagian pegawai ASN (PNS dan PPPK) memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmat Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hanifah et al. (2023) dan Zuraida et al. (2023) juga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Kemungkinan penyebab tidak signifikannya pengaruh motivasi kerja dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun sistem pengawasan yang diterapkan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja saja belum tentu mampu meningkatkan kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) apabila tidak didukung oleh faktor-faktor tersebut.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 65,485 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon.

Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,766, yang berarti bahwa 76,6% variasi Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sementara itu, 23,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusmayanti dan Sudiarto (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Nurfadilah et al. (2023), Dunan dan Gunawan (2024), juga membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dipengaruhi oleh kombinasi antara disiplin kerja dan

motivasi kerja. Meskipun secara parsial variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan bersama Disiplin Kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai serta tetap memperhatikan motivasi kerja agar kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK) dapat terus meningkat secara optimal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan masih terdapat berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.
3. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner sehingga data yang diperoleh bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode atau pendekatan lain, seperti wawancara atau observasi, agar memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $6,718 > t$ tabel 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai ASN (PNS dan PPPK), maka semakin meningkat pula kinerja pegawai ASN (PNS dan PPPK).
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,149 < t$ tabel 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar $0,257 > 0,05$, sehingga H2 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar $65,485 > F$ tabel 3,23 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,766 menunjukkan bahwa 76,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan kedua variabel berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui penerapan

peraturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara adil. Selain itu, instansi juga perlu tetap memperhatikan aspek motivasi kerja agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cilegon, disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pembinaan, pengawasan, serta penegakan aturan kerja secara konsisten. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai, misalnya melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi atau organisasi lain serta menambahkan variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kompetensi. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. 6(01), 29–38.
- Nunu, N. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Deeepublish
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Cendekia Publisher.
- Perkasa, A., & Nabella, R. (2023). *Manajemen Disiplin Pegawai*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Sijal, M. (2024). *Penelitian Hipotesis. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, 23.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen*, 2(3), 25-34.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*.
DOI: <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.30221>
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558-580.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34.
- Hanifah, A. U., Fatmawati, T., & Setyanto, E. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Hasan, M., Sabitah, S., & Maufira, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Upah Pegawai. *Luris Studia : Jurnal Kajian Hukum*, 4(3), 181-185.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta:*

- Jurnal Sekretaris Dan Manajemen, 5(1), 16-23.
- Irwanto, I., Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Motivasi*, 6(1), 64-75.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301-320.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77.
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388-395.
- Rahayu, E. D., Gayatri, I.A.M.E.M., & Ariska, Y.I. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMP) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 29-42.
- Rizky, R.I., & Aprelyani, S. (2025). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen SDM). *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*.
- Sulfi Purnamasari, Fika Rahmanita, & Metha Lubis. (2023). Kinerja Pegawai: Apakah Dipengaruhi Oleh Motivasi Dan Komitmen Organisasi? *Jurnal Arastirma*, 3(2), 297–307.
- Tamba, M. R., Sulistyowati, A., & Putra, C. I. W. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(10), 2987-3003.
- Toguan Harahap & Didin Hikmah Perkasa. (2023). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2 (3): 55–71.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Wijaya, H., Saputra, T. N. M., & Alamsyah, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76-88.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Studi literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.681>