



Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal

Avitri Nova Ardiyanti^{1*}, Heri Usodo²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

E-mail: avitrinova@gmail.com¹, heriusodo@gmail.com²

*Penulis Korespondensi: avitrinova@gmail.com

Abstract. *The objectives of this study are: 1) To determine and analyze the influence of work motivation on employee performance. 2) To determine and analyze the influence of work discipline on employee performance. 3) To determine and analyze the influence of the work environment on employee performance. 4) To determine and analyze the simultaneous influence of work motivation, work discipline, and the work environment on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Kendal Regency. The population in this study was all employees of the Population and Civil Registration Office of Kendal Regency. The sampling technique used was saturated sampling (census), so all members were included in the research sample. Data collection was conducted using a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of the study indicate that: 1) Work motivation does not significantly influence employee performance. 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. 3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance. 4) Work motivation, work discipline, and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation; Workforce Management.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Manajemen Tenaga Kerja; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi tuntutan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Keberhasilan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, terutama kinerja pegawai sebagai pelaksana utama pelayanan kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan mendukung efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Selain itu, Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sementara itu, Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maulidiyah & Sidi (2024) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hernandi & Prabowo (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal merupakan instansi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan administrasi kependudukan menuntut pegawai untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan publik di instansi tersebut.

Meskipun penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada instansi yang berbeda dengan karakteristik organisasi yang beragam. Penelitian yang secara khusus mengkaji ketiga variabel tersebut pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang berfokus pada instansi pelayanan administrasi kependudukan, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Robbins & Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2022), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Maulidiyah & Sidi (2024) menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hernandi & Prabowo (2024) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor internal maupun eksternal pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, disiplin kerja yang baik, serta didukung lingkungan kerja yang kondusif cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal yang berjumlah 94 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), sedangkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (Adjusted R²). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *program Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai hubungan antara motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal dengan melibatkan seluruh pegawai sebagai responden penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini meliputi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja diukur dengan 5 (lima) indikator. Secara umum, jawaban responden didominasi oleh kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator. Tidak terdapat responden yang memilih kategori Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal berada dalam kategori baik.

b. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja diukur dengan 5 (lima) indikator. Secara umum, jawaban responden didominasi oleh kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator. Tidak terdapat responden yang memilih kategori Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal berada dalam kategori baik.

c. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja diukur dengan 5 (lima) indikator. Secara umum, jawaban responden didominasi oleh kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator. Tidak terdapat responden yang memilih kategori Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal berada dalam kategori baik.

d. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan 4 (empat) indikator. Secara umum, jawaban responden didominasi oleh kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator. Tidak terdapat responden yang memilih kategori Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal berada dalam kategori baik.

Analisis Deskriptif Data Responden, dan Data Variabel Penelitian**a. Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakterik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - laki	48	51.1	51.1	51.1
Perempuan	45	47.9	47.9	98.9
Total	94	100.0	100.0	

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 94 responden, sebanyak 52 orang (55,3%) berjenis kelamin perempuan dan 42 orang (44,7%) berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

b. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 Thn	18	19.1	19.1	19.1
31 - 40 Thn	38	40.4	40.4	59.6
41- 50 Thn	29	30.9	30.9	90.4
> 50 Thn	9	9.6	9.6	100
Total	94	100	100	

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 94 responden, mayoritas berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 38 orang (40,4%). Selanjutnya, responden berusia 41-50 tahun berjumlah 29 orang (30,9%), usia 20-30 tahun sebanyak 18 orang (19,1%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 9 orang (9,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

c. Jenjang Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Jenjang Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA / SMK	25	26.6	26.6	26.6
D3	24	25.5	25.5	52.1
S1	40	42.6	42.6	94.7
S2	5	5.3	5.3	100
Total	94	100	100	

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 94 responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 40 orang (42,6%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 25 orang (26,6%), D3 sebanyak 24 orang (25,5%), dan S2 sebanyak 5 orang (5,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana.

d. Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.

Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2 Thn	2	2.1	2.1	2.1
2 - 5 Thn	25	26.6	26.6	28.7
6 - 10 Thn	53	56.4	56.4	85.1
> 10 Thn	14	14.9	14.9	100
Total	94	100	100	

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 94 responden, mayoritas memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 53 orang (56,4%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 2-5 tahun berjumlah 25 orang (26,6%), masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 14 orang (14,9%), dan masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 2 orang (2,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021), suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Hasil pengujian kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sedangkan apabila nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel, item pernyataan dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,202 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 94 dan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2021), suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabel.

Indikator	<i>Cornbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	.731	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	.662	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	.655	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	.676	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23, 2026.

Hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,731, Motivasi Kerja sebesar 0,662, Disiplin Kerja sebesar 0,655, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,676. Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen serta

untuk mengetahui arah hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda.

<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	10.413	3.286		3.169
	Motivasi	-.050	.098	-.046	-.506
	Disiplin	.525	.092	.515	5.723
	Lingkungan	.067	.090	.068	2.744

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -0,046X_1 + 0,515X_2 + 0,068X_3$. Berdasarkan persamaan tersebut, koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar -0,046 bertanda negatif, yang berarti bahwa apabila motivasi kerja meningkat, peningkatan tersebut tidak diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,515 bertanda positif, yang berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Sementara itu, koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,068 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Uji Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* pada hasil analisis regresi. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*).

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.195	1.34609

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 19,5%, sedangkan sisanya sebesar 80,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2019), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dan nilai F hitung. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji F (Anova).

<i>ANOVA^a</i>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	56.833	3	18.944	11.175	.000 ^b
	<i>Residual</i>	152.571	90	1.695		
	<i>Total</i>	209.404	93			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23, 2026.

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai F hitung sebesar 11,175 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal.

Uji Hipotesis / Uji t

Menurut Sugiyono (2019), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji t.

<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>
1	<i>(Constant)</i>	10.413	3.286		3.169
	Motivasi	-.050	.098	-.046	-.506
	Disiplin	.525	.092	.515	5.723
	Lingkungan	.067	.090	.068	2.744

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23, 2026.

Berdasarkan Tabel 9 variabel X1 (Motivasi Kerja) memiliki nilai thitung sebesar -0,506 dan ttabel sebesar 1,987. Karena thitung < ttabel dan nilai sig 0,614 > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Dengan demikian motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. X2 (Disiplin Kerja) memiliki nilai thitung sebesar 5,723 dan ttabel sebesar 1,987. Karena thitung > ttabel dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. X3 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai thitung sebesar 2,744 dan ttabel sebesar 1,987. Karena thitung > ttabel dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 11,175 dan F tabel sebesar 2,71. Karena Fhitung > F tabel dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,614 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi kerja belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal, sehingga lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal. Di antara variabel yang diteliti, disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai.

Saran

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pengawasan, penegakan aturan, serta pemberian teladan yang baik dari pimpinan agar kinerja pegawai semakin optimal. Instansi juga perlu menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas serta meningkatkan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, pelatihan, atau kepuasan kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Adokia, E. J., Ogi, I. W., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 12(3), 1139-1148.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafafa Publishing.
- Andriani, S., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Journal of Social Science Research*, 2(4). <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2051>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), 221-230. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2374>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hernandi, F. U., & Prabowo, R. J. (2024). The effect of discipline development and work motivation on the performance: Empirical study from civil servants at the Spatial Planning Office Bekasi City, Indonesia. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 97-110. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.461>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maulidiyah, L., & Sidi, A. (2024). The effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance: Case study at CV. ATH Group Balikpapan. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 12(3), 523-537.
- Muhammad, A., & Sukaris. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2).
- Muin, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Literasi Nusantara Abadi.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Siregar, N. A., Safri, H., Gulo, N., & Suyanti. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 9(2), 397-408.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode penelitian bagi pemula*. Penerbit Widina.
- Zulfikar, R., et al. (2024). *Metode penelitian kuantitatif (Teori, metode dan praktik)*. CV Widina Media Utama.