



Motivation, Compensation And Discipline On Employee Performance At The Population And Civil Records Office (Disdukcapil) Padang City

M. Iqbal Jafri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

miqbaljafri26@gmail.com

Riri Mayliza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

ririmayliza@akbpstie.ac.id

Abstract : *This research aims to determine the influence of motivation, compensation and discipline on employee performance at the Padang City Population and Civil Registry Service (Disdukcapil). This type of research is quantitative research. The sample consisted of 75 employees of the Padang City Population and Civil Registry Service (Disdukcapil) using total sampling. The data analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results of the research show that the motivation and compensation variables partially have a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Population and Civil Registry Service (Disdukcapil). Meanwhile, the discipline variable partially has no effect on employee performance at the Padang City Population and Civil Registry Service (Disdukcapil).*

Keywords: *Motivation, Compensation, Discipline, Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel terdiri dari 75 pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang dengan menggunakan total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Sedangkan variabel disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Disiplin, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat memberikan kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan bahkan terancam kelangsungan hidupnya dalam persaingan yang semakin ketat. Sebaliknya, jika karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam persaingan yang ketat sekalipun.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi

perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Mariani & Sariyathi, 2017).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang selanjutnya disebut Disdukcapil adalah unsur pelaksana yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Untuk mencapai tujuannya tersebut, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki sumber daya manusia atau staf dan sumber daya bukan manusia yang berkualitas. Berbagai jenis program intern dan ekstern telah dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), yang disesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme.

Kinerja pegawai juga diperlukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) agar instansi tersebut dapat menjalankan tugas dalam melayani kepengurusan dokumen kependudukan. Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang ditemukan adanya masalah yaitu menurunnya kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja pegawai. Instansi ini memiliki peran yang cukup krusial yakni melayani masyarakat dibidang legalitas kependudukan dan catatan sipil. Hampir semua aktivitas pelayanan menggunakan sistem komputerisasi yang saling berintegrasi antara sistem pusat dengan daerah. Cara ini dinilai cukup membantu untuk peningkatan pelayanan masyarakat. Untuk itu dibutuhkan pegawai dengan kualitas SDM yang mumpuni, guna menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya sebagai bentuk perwujudan kinerja yang berupa pelayanan prima kepada masyarakat. Terdapat beberapa indikator pencapaian kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1**Realisasi Pencapaian Kinerja Periode 2019-2021**

No	Program	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	Target (%)
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	95%	92%	96%	100%
2	Bagian Keuangan	93%	94%	98%	100%
3	Bagian Perencanaan	94%	91%	95%	100%
4	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	96%	90%	95%	100%
5	Bagian Pelayanan Pencatatan Sipil	94%	91%	96%	100%
6	Bagian Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	93%	93%	96%	100%
7	Bagian Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	95%	92%	97%	100%
Rata-Rata Kinerja		94%	91%	96%	100%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang tidak baik pada tahun 2019-2021, karena tingkat pencapaian kinerja mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Hal ini dijelaskan dengan data pencapaian kinerja pada tahun 2019 sebesar 94% dan mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 91%, namun kemudian mengalami peningkatan lagi pada tahun 2021 menjadi 96%. Hal ini menjelaskan bahwa pencapaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang tidak baik.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kompensasi dan disiplin. Mariani & Sariyathi (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi adalah proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi kegigihan dalam tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah ke individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu tanpa tekanan atau manipulasi. Motivasi karyawan meningkat ketika karyawan mendapatkan penghargaan, insentif dan pengakuan. Seorang karyawan yang termotivasi adalah ketegasan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengarahkan semua upaya dan energi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan kinerjanya yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan

dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan (Gifari et al., 2018).

Selain motivasi dan kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin. Disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengemangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja (Hardiansyah et al., 2019).

HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Susanto, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka ketika dihadapkan lingkungan kerja kurang mendukung masih rendah.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Simoos et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Maksudnya bahwa motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja yang mampu dicapai karyawan di Kantor Kabupaten Ainaro Timor-Leste.

H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Istiani 2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Aryanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian di atas didapatkan hasil bahwa tingkat kompensasi ditinjau dari indikator gaji, fasilitas dan insentif bahwa gaji, fasilitas dan insentif yang diterima karyawan sudah cukup puas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan seluruh karyawan dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Daniel & Sasongko (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

H2: Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah keefektifan waktu. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kepatuhan terhadap peraturan masih rendah.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rangel Sousa Simoes et al., 2017) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, hal ini dapat

dijelaskan bahwa disiplin diri yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste.

H3: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat metode penelitian berbasis positivisme digunakan untuk mencari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menggambarkan dan pengujian hipotesis diberikan. Penelitian kuantitatif terdiri dari setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Dengan kata lain penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu (Sugiyono, 2017).

Menurut (Sugiyono, 2017) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Lokasi penelitian ini berada di Jalan Jenderal Sudirman No.1, Kampung Jao, Padang Barat, Sawahan, Kec. Padang Tim., Kota Padang, Sumatera Barat 25175.

Penelitian ini memiliki tujuan utama populasi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang sebanyak 75 Orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah salah satu teknik *sampling nonprobability* sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

Definisi Operasional Variabel**Tabel 2 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 4. Efektivitas hasil kerja 5. Kemandirian 	(Simoes et al., 2017)
2	Motivasi (X1)	Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri 	(Susanto, 2019)
3	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas terhadap gaji 2. Puas terhadap fasilitas 3. Puas terhadap insentif 	(Hidayat & Aryanti, 2016)
4	Disiplin (X3)	Disiplin kerja merupakan penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika seseorang menyimpang dari peraturan, namun tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya 	(Simoes et al., 2017)

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih yaitu variable independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$Y_i = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y_i : Kinerja Karyawan, a : Nilai Konstanta, yaitu nilai Y , jika X_1 dan $X_2 = 0$, β_1 : Koefisien regresi untuk motivasi, β_2 : Koefisien regresi untuk kompensasi, β_3 : Koefisien regresi untuk Disiplin, X_1 : Motivasi, X_2 : Kompensasi, X_3 : Disiplin, e : Error.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Koefisien Regresi)

Uji t untuk menguji signifikansi antara variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial dapat dilihat dari tingkat signifikansi dan perbandingan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel dan signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya (Ghozali 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan proses pengolahan data dapat dinarasikan uji validitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,799	0,300	Valid
Item_2	0,566	0,300	Valid
Item_3	0,669	0,300	Valid
Item_4	0,799	0,300	Valid
Item_5	0,799	0,300	Valid
Item_6	0,799	0,300	Valid
Item_7	0,566	0,300	Valid
Item_8	0,669	0,300	Valid
Item_9	0,799	0,300	Valid
Item_10	0,799	0,300	Valid
Item_11	0,799	0,300	Valid
Item_12	0,799	0,300	Valid
Item_13	0,799	0,300	Valid

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,799	0,300	Valid
Item_2	0,566	0,300	Valid
Item_3	0,669	0,300	Valid
Item_4	0,799	0,300	Valid
Item_5	0,799	0,300	Valid
Item_6	0,799	0,300	Valid
Item_7	0,566	0,300	Valid
Item_8	0,669	0,300	Valid
Item_9	0,799	0,300	Valid
Item_14	0,566	0,300	Valid
Item_15	0,669	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 15 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,482	0,300	Valid
Item_2	0,532	0,300	Valid
Item_3	0,679	0,300	Valid
Item_4	0,661	0,300	Valid
Item_5	0,613	0,300	Valid
Item_6	0,528	0,300	Valid
Item_7	0,643	0,300	Valid
Item_8	0,657	0,300	Valid
Item_9	0,632	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 9 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Disiplin

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,663	0,300	Valid
Item_2	0,454	0,300	Valid
Item_3	0,685	0,300	Valid
Item_4	0,631	0,300	Valid
Item_5	0,581	0,300	Valid
Item_6	0,619	0,300	Valid
Item_7	0,679	0,300	Valid
Item_8	0,701	0,300	Valid
Item_9	0,372	0,300	Valid
Item_10	0,633	0,300	Valid
Item_11	0,619	0,300	Valid
Item_12	0,548	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 12 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,314	0,300	Valid
Item_2	0,355	0,300	Valid
Item_3	0,450	0,300	Valid
Item_4	0,773	0,300	Valid
Item_5	0,730	0,300	Valid
Item_6	0,723	0,300	Valid
Item_7	0,414	0,300	Valid
Item_8	0,355	0,300	Valid
Item_9	0,615	0,300	Valid
Item_10	0,615	0,300	Valid
Item_11	0,695	0,300	Valid
Item_12	0,718	0,300	Valid
Item_13	0,834	0,300	Valid
Item_14	0,433	0,300	Valid
Item_15	0,409	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 15 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan proses pengolahan data dijelaskan uji reliabilitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X ₁)	0,935	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,826	Reliabel
Disiplin (X ₃)	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,863	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 7 di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliable diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,268	7,377		1,663	,101
	Motivasi	,627	,071	,691	8,883	,000
	Kompensasi	,390	,127	,236	3,070	,003
	Disiplin	-,087	,080	-,084	-1,084	,282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

$$Y = 12,268 + 0,627 X_1 + 0,390 X_2 - 0,087 X_3$$

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 12,268 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (motivasi, kompensasi dan disiplin) maka terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 12,268.

Koefesien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,627 artinya setiap peningkatan variable motivasi sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,627 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Koefisien regresi kompensasi bernilai positif sebesar 0,390 artinya setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,390 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Koefesien regresi disiplin bernilai negatif sebesar 0,087 artinya setiap penurunan variable disiplin sebesar 1 satuan maka variabel X akan menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,087 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 9 Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	8,883	1,994	0,000	Diterima
Kompensasi (X ₂)	3,070	1,994	0,003	Diterima
Disiplin (X ₃)	-1,084	1,994	0,282	Ditolak

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 9 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk motivasi sebesar 8,883 > 1,994 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka **H1 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

Untuk variabel kompensasi terdapat nilai t hitung sebesar 3,070 > 1,994 dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05. Maka **H2 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

Untuk variabel disiplin terdapat nilai t hitung sebesar 1,084 < 1,994 dengan tingkat signifikan 0,282 > 0,05. Maka **H3 ditolak**, berarti tidak terdapat pengaruh antara disiplin (X₃) terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan berarti H_1 diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan. Motivasi memiliki fungsi yang penting, yaitu untuk dapat memberikan pelatihan dan bimbingan untuk menjalankan setiap kinerja karyawan dengan baik agar bisa tercapai kesuksesan yang diharapkan. Pemimpin suatu organisasi wajib memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas tentang motivasi kerja, karena seorang pimpinan organisasi mempunyai tugas untuk mendorong karyawan yang di pimpinnya untuk memiliki semangat kerja yang baik, maka dari itu pemimpin mesti paham mengenai pengaruh-pengaruh yang mampu meningkatkan motivasi karyawannya. Motivasi bisa menjadi dampak dari suatu perilaku yang baik, oleh sebab itu Motivasi karyawan yang tinggi dan baik harus berjalan seiring dengan kinerjanya. Semangat yang muncul dari diri karyawan dalam melaksanakan tugas tidak lepas dari adanya motivasi yang tinggi. Begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja akan merasa tidak senang dan nyaman terhadap tugas yang di laksanakan. Ini akan mengakibatkan kinerja yang buruk dan target perusahaan tidak tercapai.

Motivasi merupakan pendorong manusia dalam melakukan aktivitas-aktivitas dalam hidupnya. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. "*Motivation is anything that affects behavior in pursuing a certain outcome*". Motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan. Motivasi yang ada didalam diri seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan sesuatu perilaku guna mencapai tujuan selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik maupun tujuan buruk. Motivasi yang tinggi diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Amalda & Prasajo, 2018).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Susanto, 2019) dan (Simoes et al., 2017) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka ketika dihadapkan lingkungan kerja kurang mendukung masih rendah.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan berarti H_2 diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga karyawannya.

Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Istiani 2013).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat dan Aryanti (2016) dan Daniel dan Sasongko (2016) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat kompensasi ditinjau dari indikator gaji, fasilitas dan insentif bahwa gaji, fasilitas dan insentif yang diterima karyawan sudah cukup puas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan seluruh karyawan dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh (X_3) terhadap kinerja karyawan berarti H_3 ditolak. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa Koefisien arah hubungan berbentuk negatif. Pola hubungan yang terbentuk bersifat negatif, artinya jika Disiplin Kerja tinggi, belum tentu akan meningkatkan Kinerja para pegawainya, dan sebaliknya jika Disiplin Kerja rendah maka akan meningkatkan Kinerja para pegawainya. Walaupun demikian, pola hubungan yang negatif ini tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini indikator disiplin yang paling tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah taat terhadap aturan waktu, karena karyawan masih melakukan hal-hal yang tidak disiplin seperti sering terlambat masuk kerja, tidak masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang taat dan patuh pada peraturan, etik, norma serta kaidah yang berlaku. Disiplin kerja merupakan penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika seseorang menyimpang dari peraturan, namun tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman. Disiplin bukan berarti hanya mematuhi peraturan kantor, datang tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tapi lebih jauh lagi adalah kesadaran untuk melakukan segala sesuatu dengan target, menjaganya agar tetap berada pada jalurnya dan tetap sejalan dengan visi dan misi organisasi atau kantor dimana kita bekerja (Simoes et al., 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan observasi yang telah didapatkan oleh (Hardiansyah et al., 2019) dan (Worang & Runtuwene, 2019) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja karyawan maka kinerja belum tentu akan meningkat. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa walaupun karyawan memiliki tingkat disiplin yang kurang baik akan dalam pekerjaannya mereka telah mengetahui apa yang akan mereka lakukan. Walaupun para karyawan masih melakukan hal-hal yang tidak disiplin seperti sering terlambat masuk kerja, tidak masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan tidak menggunakan seragam kantor ketika melakukan pekerjaan, akan tetapi para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang, maka dapat disimpulkan bahwa: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia, sehingga peneliti akhirnya dapat menyelesaikan jurnal ini tepat waktu. Peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ketua STIE “KBP” Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si dan Ibu Riri Mayliza, SE, MM selaku dosen pembimbing peneliti yang telah membimbing dengan memberikan yang terbaik untuk kelancaran skripsi peneliti. Terimakasih atas waktu dan masukan yang sangat bermanfaat. Serta Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang yang bersedia memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- Arisanti, Kartika Dwi; Arisadi Santoso & Siti Wahyuni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1).
- Daniel, Andrian dan Johny Tri Sasongko. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.” *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen* 05:44–59.
- Firwish, Sammy & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di PT. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2).
- Gifari, Muhammad Lutfhi Abizar; Zamhari & Nelly Astuti. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Surya Perkasa Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 25(2).
- Haditya, Rizki Akbar, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 51(1):145–50.
- Hardiansyah, Asep; Soehardi & Zahara Tussoleha Rony. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian *Record Management Dan Partnership Operation*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(2).
- Hidayat, Yayat Rahmat dan Nopika Aryanti. 2016. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng‘UD. Sinar Tani’ di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan).” *Agrinis* 1(1):73.
- Istiani, Hesti Catur. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Mariani, Luh Mang Indah & Ni Ketut Sariyathi. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.
- Marlius, Doni & Ilin Pebrina. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Mayliza, Riri & Dewi Ria Purnama. 2019. Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=riri+mayliza+kinerja+karyawan&btnG=

- Murtiyoko, Heri. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 2(1):1–10.
- Nuraeni, Mattalatta, dan Abdul Syukur. 2019. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kecamatan bantaeng kabupaten bantaeng." *Journal of Management* 2(1).
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- Priyatno, Duwi & Ratih Indah Utami. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta. Andi
- Purnomo, C. A. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10, 3463. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saluy, Ahmad Badawi & Yuwinta Treshia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE).
- Shofwani, Siti Aniqoh & Ahmad Hariyadi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1).
- Sudiyono, Bambang & Nurul Qomariyah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Triyanto, Arif; Alwi Suddin & Suprayitno. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 19(1).
- Worang, Angela & Roy F. Runtuwene. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).