

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE BANDUNG CITY POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICE***

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG**

**Neng Anggi Iliadi**  
[eanggiliadi@gmail.com](mailto:eanggiliadi@gmail.com)

**Program Pascasarjana Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Winaya Mukti**

**Abstract**

*In facing intense global competition, the Bandung City Population and Civil Registration Service faces significant challenges related to improving employee performance. This article aims to outline the findings that emerged from observing relevant literature, with the aim of understanding the factors that make a significant contribution to work effectiveness in the environment. A number of previous studies have played an important role in strengthening theory and the impact it has on employee performance. The results of this literature observation consistently state that work motivation has a significant impact on employee performance. Employees who are intrinsically driven to achieve excellence in their work tend to demonstrate superior performance in carrying out their duties. Apart from that, the important role of work discipline in improving performance is also emphasized. A consistent and high level of discipline among employees can play an important role in achieving a better level of efficiency and quality in the implementation of their duties. Therefore, it is very important for the Bandung City Population and Civil Registration Service to understand and stimulate work motivation among its employees, considering that this is one of the key factors that can provide the desired level of work effectiveness. Through implementing strategies that support motivation, organizations can create a productive work environment, and ensure that their employees are able to achieve goals better and consistently.*

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

**Abstrak**

Dalam menghadapi persaingan global yang ketat, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dihadapkan pada tantangan signifikan terkait peningkatan kinerja karyawan. Artikel ini bertujuan untuk menguraikan temuan-temuan yang muncul dari tinjauan literatur yang relevan, dengan tujuan memahami faktor-faktor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja dalam lingkungan. Sejumlah penelitian terdahulu telah memainkan peran sentral dalam menguatkan teori dan dampak yang timbul terhadap kinerja pegawai. Hasil dari tinjauan literatur ini secara konsisten menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang terdorong secara intrinsik untuk mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selanjutnya, peran penting disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja juga ditekankan. Tingkat disiplin yang konsisten dan tinggi di kalangan pegawai mampu berperan penting dalam mencapai tingkat efisiensi dan kualitas yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, menjadi sangat penting bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung untuk memahami serta merangsang motivasi kerja di antara pegawainya, mengingat hal ini merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mengantarkan pada tingkat efektivitas kerja yang diinginkan. Melalui penerapan strategi-strategi yang mendukung motivasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memastikan bahwa pegawai mereka mampu mencapai tujuan dengan lebih baik dan secara konsisten.

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

**PENDAHULUAN**

Manusia dalam perannya sebagai karyawan, buruh, atau pekerja merupakan salah satu sumber daya paling berharga dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia dianggap sangat berharga karena di antara semua sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, hanya

manusia yang memiliki harkat, martabat, dan potensi yang unik. (Huda et all, 2023) Penghargaan dan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan ini merupakan landasan etika dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai organisasi (Notoadmojo, 2010). Meskipun teknologi terus berkembang dan mampu menggantikan beberapa aspek pekerjaan manusia, masih ada banyak kegiatan yang memerlukan sentuhan manusia dan tidak dapat sepenuhnya diotomatisasi. Selain itu, kemampuan berpikir rasional yang dimiliki oleh manusia tetap menjadi elemen penting dalam menghadapi berbagai tantangan dan kompleksitas dalam dunia kerja. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia memegang peran kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia penting untuk memahami bagaimana mengelola, memotivasi, dan mengembangkan potensi manusia agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan fungsi organisasi dengan efektif. (Huda et all, 2020) Manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam memahami apa yang memotivasi karyawan serta bagaimana menerapkan kebijakan disiplin yang efisien. Hal ini mencakup pengembangan program motivasi, pengakuan terhadap karyawan, pelatihan, dan penerapan aturan yang adil dan konsisten. Dengan menerapkan strategi yang tepat dalam mengintegrasikan motivasi dan disiplin, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin adalah dua faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi yang baik antara motivasi dan disiplin dapat menciptakan kinerja karyawan sesuai harapan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan cenderung memiliki semangat untuk bekerja keras, sementara karyawan yang disiplin akan menjalankan tugas-tugas mereka dengan ketelitian dan konsistensi.

Pengertian motivasi berasal dari kata-kata "motion" dalam Bahasa Inggris dan "movere" dalam Bahasa Latin yang merujuk pada gerakan atau dorongan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau motif yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bergerak. (Hasibuan, 2008) menambahkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan, imbalan finansial, kesempatan pengembangan karier, atau rasa prestasi. Penting bagi manajemen untuk memahami apa yang memotivasi karyawan mereka dan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi tersebut. Hal ini menggambarkan bagaimana motivasi dapat memotivasi individu untuk bekerja dengan semangat, kerja sama, efektivitas, dan integritas untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. (Kartika dan Kaihatu, 2015) dan (Poniasih, 2015) memperjelas apabila motivasi kerja berakibat positif dan penting kepada kepuasan kerja.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017) Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Mangkunegara, 2017) Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku karyawan yang didasari oleh inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk taat pada peraturan-peraturan yang ada. Dalam manajemen, disiplin kerja penting untuk memastikan karyawan menjalankan tugas mereka dengan baik sesuai aturan organisasi. Penilaian kedisiplinan kerja dalam menentukan disiplin kerja sesuai penuturan Hasibuan, yaitu: (1) Sikap merupakan mental maupun perilaku pegawai dari kesediaan atau

kesadaran diri mereka sendiri selama menjalankan tugas maupun aturan organisasi, meliputi kehadiran terkait keberadaan pegawai di tempat kerja, berkemampuan dalam mempergunakan perlengkapan; (2) Norma ialah aturan terkait segala sesuatu yang diizinkan dan tidak diizinkan oleh pegawai, serta menjadi tolok ukur dalam berperilaku seperti menaati aturan; (3) Tanggung jawab ialah kompetensi selama melaksanakan tugas ataupun mematuhi aturan di dalam organisasi. (Hasibuan, 2017)

Pentingnya disiplin dalam suatu organisasi adalah agar segala kegiatan dan tindakan karyawan dapat berjalan sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan. Dengan menjalankan tugas sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, organisasi dapat beroperasi dengan lebih efisien. Karyawan yang memiliki disiplin cenderung menghindari pemborosan waktu dan sumber daya yang dapat menghambat produktivitas. Selain itu, disiplin juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Disiplin bukan hanya tentang penerapan sanksi atau hukuman, tetapi juga tentang menciptakan budaya kerja yang mendukung tata kelola yang baik dan keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dan manajemen organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga menggarisbawahi bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif yang penting terhadap kepuasan kerja. Hal ini mempertegas apabila disiplin kerja berakibat positif dan penting kepada kepuasan kerja. (Azhar et al., 2020) dan (Sekartini, 2016) menyimpulkan apabila kedisiplinan kerja berakibat positif dan penting kepada kepuasan kerja.

Kinerja adalah konsep yang memiliki beragam definisi tergantung pada sudut pandang dan pendapat para ahli. Gibson menggambarkan kinerja sebagai hasil atau pencapaian yang dihasilkan dari fungsi atau kegiatan tertentu yang dilakukan oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu. (Gibson, 2008) Sementara itu, Hasibuan lebih menekankan bahwa kinerja seseorang adalah hasil kerjanya yang mencerminkan kombinasi kemampuan, usaha, kesempatan, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Hasibuan, 2009) Dalam esensinya, kinerja adalah pencapaian yang dapat diukur dari seorang individu dalam menjalankan tugas atau aktivitasnya. (Manane, Duli and Taolin, 2022) kinerja merupakan suatu target yang harus di capai dan terukur. Hal ini ditentukan oleh kemampuan individu, tingkat usahanya, peluang yang dimilikinya, dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Oleh karena itu, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugasnya dengan memperhatikan kualitas dan produktivitasnya.

Sesuai permasalahan diatas, tujuan utama dari artikel ini adalah untuk melakukan tinjauan literatur yang cermat tentang dampak dari strategi manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Artikel ini akan meninjau berbagai literatur, penelitian sebelumnya, dan teori-teori yang relevan untuk membantu menjawab pertanyaan-pertanyaan kunci dalam penelitian ini. Selain itu, artikel ini juga memiliki fokus khusus pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Kami akan mencoba memahami sejauh mana tingkat motivasi dan tingkat disiplin karyawan dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, kualitas layanan publik, dan upaya mencapai good governance yang lebih baik. Atas dasar penjelasan di atas, didapat rumusan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?, 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?, 3) Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?

## METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka. Data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku manajemen dan jurnal ilmiah yang relevan baik dari Mendeley, Scholar Google, dan sebagainya dengan topik artikel dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan artikel yang dibahas ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Bersihanta Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.
2.	(Raka Kumarawati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa, 2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
3.	(Dori Candana, Ramdani Bayu Putra, & Ronni Andri Wijaya, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan	Berdasarkan uji model luar dan model dalam diperoleh: (a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (c) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (d) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap disiplin kerja (e) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (f) lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kinerja tidak ada karyawan yang signifikan dan berpengaruh (g) motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan.
4.	(Adinda Farhah, Jafar Ahiri, & Muh. Ilham, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan dari hasil penelitian di atas maka ada beberapa kesimpulan yang dihasilkan oleh peneliti yaitu: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri, bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan secara rata-rata memiliki kategori baik; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri, bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan rata-rata memiliki kategori baik; 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		disiplin kerja karyawan PT. Kalla Kakao, bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi disiplin kerja karyawan; 4) Berdasarkan koefisien jalur motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 14,52 persen, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 9,31 persen, dan pengaruh total sebesar 23,83 persen. Sedangkan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38 persen.
5.	(Fikri Muhammad Fathurahman, & Eeng Ahman, 2020)	Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung
		Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan SDM terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja, kemudian terdapat pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.
6.	(Rahmat Hidayat, 2020)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
		Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	(Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember
		Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi fabrikasi PT. Industri Kereta Api.
8.	(Yohanes Delvin Ardianto, 2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT.Inka Madiun
9.	(Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
		Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
10.	(Lenin, A., & Syamsudin, A. 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya
		a) Motivasi berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, b) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini $R^2 = 0,532$ atau 53,2%.



Data yang telah diperoleh peneliti selama penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan Miles and Huberman yaitu: data reduction, data display, dan conclusion drawing. (Huda et all, 2022)

## **PEMBAHASAN**

### **Motivasi Kerja (X1) memberi pengaruh kepada Kinerja (Y)**

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Motivasi berperan sebagai pendorong utama untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa termotivasi mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berusaha keras dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber seperti pengakuan, imbalan finansial, kesempatan pengembangan karier atau rasa prestasi. Di dalam penelitian Candana et all, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Candana et all, 2020) Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan. Hasil tersebut juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farhah et all, bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Farhah, et all, 2020). Hasil penelitian dari (Manek; Manane; Huda; Kase, 2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Tingkat motivasi yang tinggi memiliki korelasi positif dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu, manajemen Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu memberikan perhatian khusus pada upaya memotivasi karyawan, seperti pengakuan, imbalan finansial, kesempatan pengembangan karier, atau penghargaan atas pencapaian mereka. Dengan melakukan ini, organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal dari karyawan mereka.

### **Disiplin Kerja (X2) memberi pengaruh kepada Kinerja (Y)**

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan tata kelola organisasi. Kedisiplinan ini membantu mencegah kesalahan dan pemborosan dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja. Oleh karena itu, menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi adalah suatu keharusan dalam upaya mencapai efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Tarigan & Priyanto, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan. (Tarigan & Priyanto, 2021) Hal tersebut didukung dengan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) Dessler dan Gary juga menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, di mana kedisiplinan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. (Dessler dan Gary, 2021) Temuan tersebut juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo et all yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Prasetyo et all, 2019) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat krusial. Untuk mencapai hal ini, perlu diperhatikan dua faktor utama, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja menciptakan semangat dan dorongan yang tinggi, mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, fokus, dan berdedikasi. Di sisi lain, disiplin kerja membantu menjaga efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya oleh Heriyanto, dan Hidayati bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara

secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Manane, 2020) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Heriyanto & Hidayati, 2016) dan Ardianto menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Ardianto, 2017) Serta didukung oleh penelitian Lenin & Syamsudin hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan sangat berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. (Lenin & Syamsudin, 2020) Kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut adalah bahwa menciptakan keseimbangan yang baik antara motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika motivasi dan disiplin bekerja secara bersamaan, organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, manajemen Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu memperhatikan dan mengelola kedua faktor ini dengan baik sebagai salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Ini juga mengimplikasikan pentingnya menjaga tingkat motivasi karyawan agar tetap tinggi dan menjaga tingkat disiplin yang tinggi dalam lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dengan demikian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat mencapai produktivitas dan efisiensi yang lebih baik serta mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Y). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil kerja yang lebih baik pula. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan motivasi karyawan sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. 2) Disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Y). Kedisiplinan yang kuat membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi adalah suatu keharusan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. 3) Keseimbangan yang baik antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Y). Ketika kedua faktor ini berjalan berdampingan, organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memahami apa yang memotivasi karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan bagaimana menerapkan kebijakan disiplin yang efektif. Ini mencakup pengembangan program motivasi, pengakuan karyawan, pelatihan, dan penerapan aturan yang adil dan konsisten. Dengan strategi yang baik dalam menggabungkan motivasi dan disiplin, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja karyawan yang tinggi. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari penelitian ini diketahui masih dipengaruhi oleh faktor-faktor selain Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menggambarkan kinerja Karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aquidowaris Manek; Desmon Redikson Manane; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase (2022) ‘PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA’, *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), pp. 52–66. Available at: <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>.
- Ardianto, Y. D. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT Inka) Madiun. *Fakultas Ekonomi. Daerah Istimewa Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Dessler, Gary. 2021. *Human Resource Management*. New Jersey : Pearson Educatio, 2003.
- Donnelly, Gibson. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Farhah, Adinda, Ahiri Jafar, & Muh. Ilham. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5 (1) (2020): 1-7
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heriyanto, dan Hidayati, Siti Noor. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR. VII*). 67 – 76.
- Huda, N., Baso, B., Aziz, S., Korbaffo, Y. A., & Manane, D. R. (2023). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Arsyta Bakery Melalui Pelatihan Social Media Marketing. *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 4(2), 181-188.
- Huda, N., Hambali, R., & Rozali, M. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 1-9.
- Huda, N., Lake, Y., & Korbaffo, Y. A. (2022). Money Management Dalam Investasi Cryptocurrency. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 19(2), 50-57.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2016). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), pp-100.
- Lenin, A., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 1(3), 171–180.
- Manane, D.R. (2020) ‘KABUPATEN TTU THE EFFECTS OF JOB MOTIVATION , THE COMPETENCE OF HUMAN RESOURCES , THE DISCIPLINE OF LABOR FOR EMPLOYEE ’ S PERFORMANCE IN OFFICIAL P3A TTU DISTRICT Desmon Redikson Manane Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE : Jurnal Inspirasi’, 2(1), pp. 1–14.
- Manane, D.R., Duli, D.K. and Taolin, M.L. (2022) ‘Analisis kinerja keuangan perusahaan umum daerah air minum sedaratan timor’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), p. 668. Available at: <https://doi.org/10.29210/020221515>.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda-karya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 21
- Tarigan, B., Priyanto, A, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), pp.1-10.