
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL RANTAUPRAPAT**

Nathasya Eka Putri Simangunsong¹, Abd. Halim², Zufrie³

Email: jambinatasya1@gmail.com¹, abdulhalimpsr89@gmail.com²,
zufrieahal@rocketmail.com³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Article	ABSTRAK
Information <hr/> <i>Received</i> <i>Accepted</i> <i>Published</i> <i>Keywords:</i> Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen, Kinerja Pegawai	<hr/> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dinas perhubungan kabupaten labuhan batu sebanyak 46 orang karyawan. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 46 karyawan. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat.</p>

Pendahuluan

Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia merupakan seluruh kemampuan yang dimiliki oleh manusia yang dapat disalurkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. namun ada beberapa unsur pendukung lainnya, salah satunya adalah sifat sumber daya manusia organisasi. Sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja atau pegawai yang berusaha keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Rofiq dan Hasan (2019) Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola system.

Dinas Kependudukan Dan pencatatan Sipil Rantauprapat merupakan lembaga pemerintahan daerah yang berwenang untuk melaksanakan urusan rumah tangga pemerintah Daerah dan tugas pembantu di bidang kependudukan dan Pencatatan Sipil khususnya di bidang pelayanan administrasi masyarakat yaitu penyusunan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang kelahiran dan kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan kewarganegaraan yang melibatkan banyak pihak dengan berbagai keahlian. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjamin kelangsungan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor utama keberhasilan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil dalam mencapai visi dan tujuannya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan Negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan PNS yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dilakukan dan dapat diamati oleh pegawai, peningkatan kinerja pegawai yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena jika kinerja pegawai tinggi akan benar-benar meningkatkan profit perusahaan dalam efisiensi kerja mereka dengan efisiensi yang dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi akan tercapai tanpa bantuan dari orang lain. karena itu suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar kinerja pegawainya dapat meningkat setiap tahunnya, dengan tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Pegawai mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, tidak hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan untuk sukses, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi yang berarti “penandaan” dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa kebanyakan orang sudah memiliki dorongan untuk menjalankan bisnis dengan baik, dan pegawai tidak selalu melihatnya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Faktanya, prestasi tinggi biasanya membawa kepuasan bagi pegawai karena mereka sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan cenderung mampu mencapai tujuan organisasi dengan caranya sendiri, pegawai dapat diberi tanggung jawab lebih untuk keputusan dan tugas.

Menurut Handoko (2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016).

Komitmen menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap

organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi, maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Lesmana & Prayogi, 2021).

Fenomena mengenai motivasi ialah masih ada pegawai yang kurang mendapat motivasi dari atasan dan lingkungan kerjanya. Fenomena kepuasan kerja adalah masih ada pegawai yang kurang puas dengan hasil kerjanya. Fenomena disiplin kerja yaitu masih ada pegawai yang kurang disiplin mengenai jadwal pekerjaan dan tugasnya. Fenomena komitmen adalah masih ada pegawai yang kurang berkomitmen secara tepat waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Menurut Sukarna dalam (Badawi, 2014) bahwa beberapa faktor yang ada dalam motivasi sebagai berikut: (1) kebutuhan-kebutuhan manusia (human wants); (2) kebutuhan hubungan (communications); (3) kepemimpinan (leadership); (4) perangsang (respond); (5) supervise (supervision); (6) sikap dan semangat (attitude and morale); (7) disiplin (discipline).

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Handoko (2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah (Robbins, 2016): a. Pekerjaan itu sendiri (work it self), b. Gaji/upah (pay), c. Promosi (promotion), d. Pengawasan (supervision), e. Rekan kerja (workers).

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah (Siswanto, 2016): a. Frekuensi kehadiran, b. Tingkat kewaspadaan, c. Ketaatan pada standar kerja, d. Ketaatan pada peraturan kerja, e. Etika kerja.

Komitmen

Komitmen Karyawan Menurut Mowday dalam Prabowo (2016), komitmen karyawan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus. Adapun indikator dari komitmen karyawan yaitu (Allen dan Meyer dalam Sopiah, 2018): a. Komitmen afektif, b. Komitmen berkelanjutan, c. Komitmen normatif.

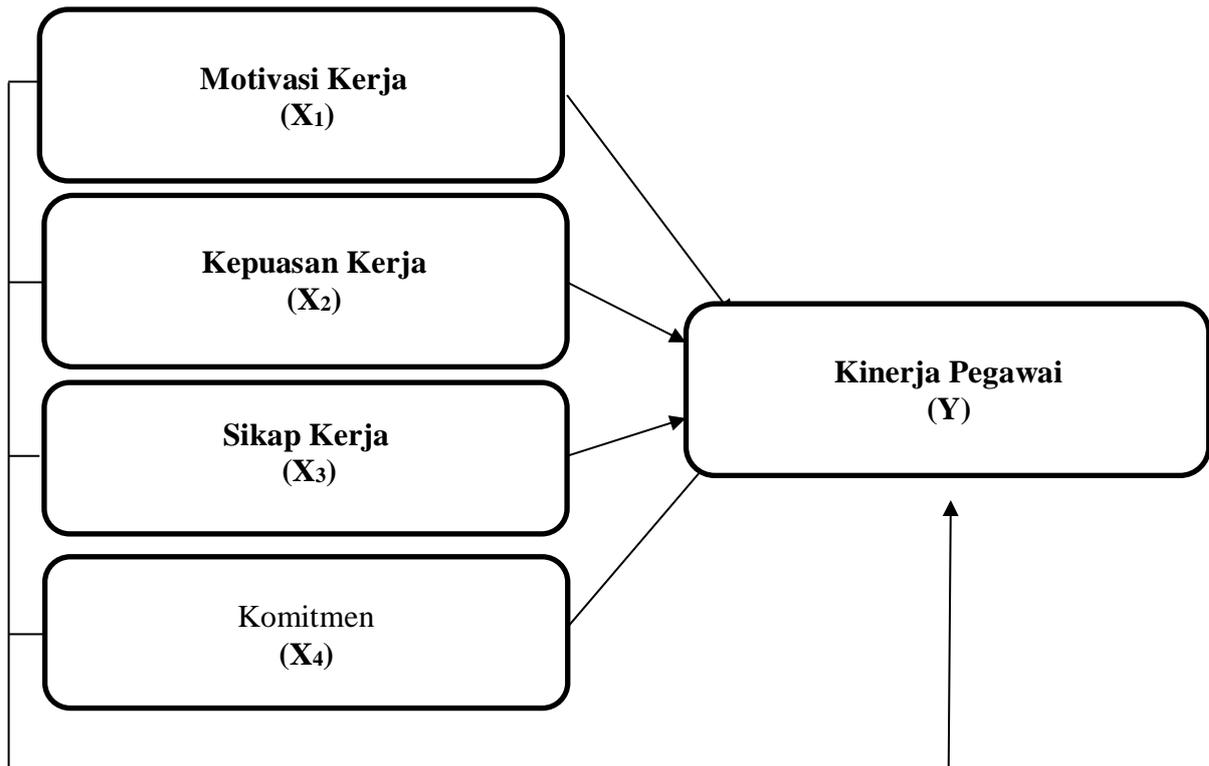
Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Fahrhani dan Syarif, 2022). Menurut Dessler dalam (Safitri, 2019) indikator untuk mengukur kinerja adalah : Kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian.

Kerangka Konseptual

Menurut Arikunto (2017) Kerangka konseptual/kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Sujarweni (2019) menjelaskan, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan judul penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat
- H₂: Ada pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat
- H₃: Ada pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat
- H₄: Ada pengaruh dari Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat

H₅: Diduga ada pengaruh dari Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat

Metode

Teknik Penelitian

Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah seluruh kelompok orang, kejadian (*events*), atau hal-hal yang menarik yang harus dipelajari (riset) dan disimpulkan berdasarkan statistik sampel. Maka dalam hal ini, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat yaitu sebanyak 46 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Maka dengan itu peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang akan dijadikan sampel sebanyak 46 orang.

Uji t (Parsial)

Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel X dan variabel Y yang digunakan dengan koefisien korelasi, (Sugiyono, 2019).

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test, yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F table, (Sugiyono, 2019).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan koefisien korelasi yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel *dependen* (Y) yang dijelaskan oleh satu variabel *independen* (lebih dari satu variabel bebas : $X_i : i = 1,2,3,4, \text{dst}$) secara bersama-sama. Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel *dependen* (Y) dengan semua variabel *independen* yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif, (Sugiyono, 2019).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Motivasi Kerja (X ₁)	P1	0,780	0,5	Valid
	P2	0,856	0,5	Valid
	P3	0,766	0,5	Valid
	P4	0,800	0,5	Valid
	P5	0,781	0,5	Valid
	P6	0,893	0,5	Valid
	P7	0,774	0,5	Valid
	P8	0,657	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	P9	0,934	0,5	Valid
	P10	0,848	0,5	Valid
	P11	0,847	0,5	Valid
	P12	0,904	0,5	Valid
	P13	0,557	0,5	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	P14	0,865	0,5	Valid
	P15	0,923	0,5	Valid
	P16	0,906	0,5	Valid
	P17	0,904	0,5	Valid
	P18	0,847	0,5	Valid
Komitmen (X ₄)	P19	0,899	0,5	Valid
	P20	0,890	0,5	Valid
	P21	0,781	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P22	0,772	0,5	Valid
	P23	0,685	0,5	Valid
	P24	0,696	0,5	Valid
	P25	0,653	0,5	Valid
	P26	0,884	0,5	Valid
	P27	0,663	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

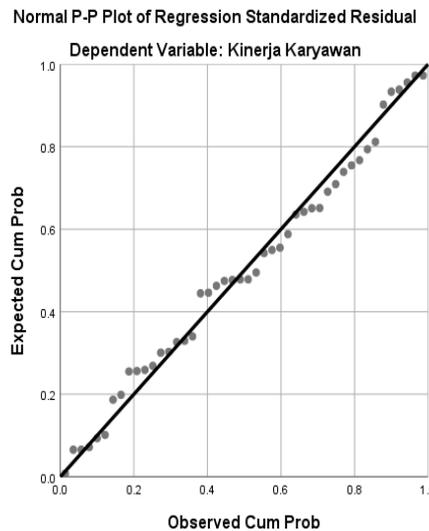
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Motivasi Kerja	,829	Reliabel
Kepuasan Kerja	,877	Reliabel
Disiplin Kerja	,921	Reliabel
Komitmen	,899	Reliabel
Kinerja Pegawai	,815	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel masing-masing indikator pada uji validitas memiliki nilai > 0,5 dan masing masing nilai yang terdapat pada variabel untuk uji reliabilitas > 0,7. Pengujian berikutnya dapat dianalisis dengan uji normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik P-P Plot
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas selanjutnya dapat dilihat melalui Tabel 3:

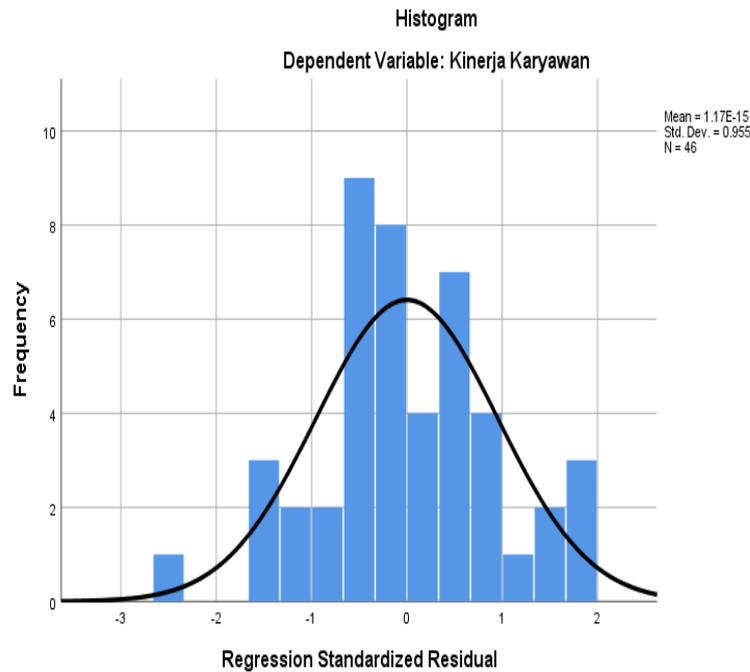
Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69991504
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.072
	Positive	.059
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200 dengan dari taraf signifikansi $> 0,05$. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan histogram yang dimuat pada Gambar 3:



Gambar 3. Grafik Histogram

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

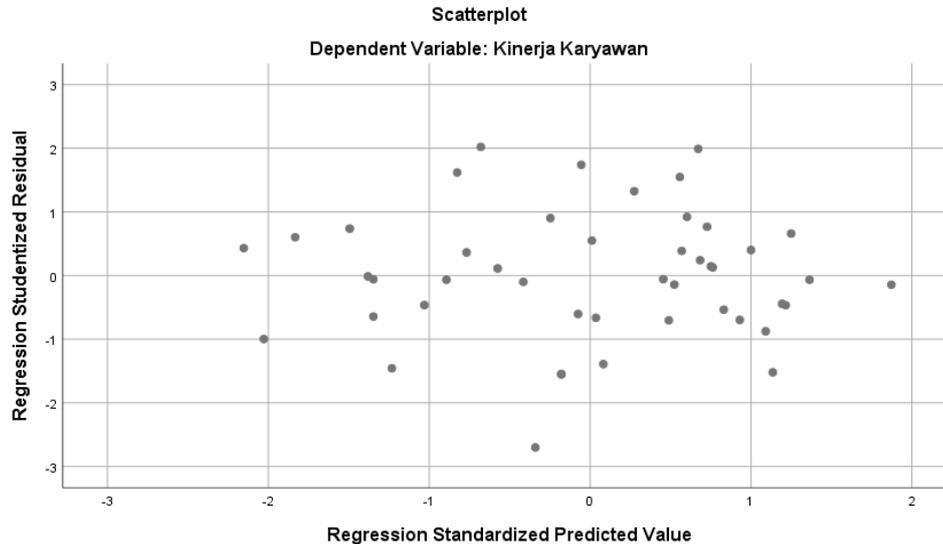
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.382	2.871		-.133	.895		
	Motivasi Kerja	.276	.108	.299	2.570	.014	.664	1.505
	Kepuasan Kerja	.353	.116	.353	3.039	.004	.669	1.495
	Disiplin Kerja	.377	.136	.285	2.764	.009	.847	1.180
	Komitmen	.352	.121	.293	2.918	.006	.896	1.116

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 6 menunjukkan bahwa keempat variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 4:



Gambar 4. Grafik scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.382	2.871		-.133	.895		
	Motivasi Kerja	.276	.108	.299	2.570	.014	.664	1.505
	Kepuasan Kerja	.353	.116	.353	3.039	.004	.669	1.495
	Disiplin Kerja	.377	.136	.285	2.764	.009	.847	1.180
	Komitmen	.352	.121	.293	2.918	.006	.896	1.116

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,382 + 0,276X_1 + 0,353X_2 + 0,377X_3 + 0,352X_4$. Tabel 5 menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 46 - 4 - 1 = 41$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2,0195. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.382	2.871		-.133	.895		
	Motivasi Kerja	.276	.108	.299	2.570	.014	.664	1.505
	Kepuasan Kerja	.353	.116	.353	3.039	.004	.669	1.495
	Disiplin Kerja	.377	.136	.285	2.764	.009	.847	1.180
	Komitmen	.352	.121	.293	2.918	.006	.896	1.116

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,570 > t_{tabel}$ 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian hasil dari variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $3,039 > t_{tabel}$ 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,764 > t_{tabel}$ 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,009 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar $2,918 > t_{tabel}$ 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,006 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel komitmen berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 46 - 4 = 4; 42$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (4; 42)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,59. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.615	4	55.404	17.469	.000 ^b
	Residual	130.037	41	3.172		
	Total	351.652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $17,469 > F_{tabel}$ 2,45 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.594	1.781

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,630 artinya Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen sebesar 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian melalui pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,570 > t$ tabel 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Siregar et al., (2024), Rasi et al., (2024) dan Illim et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Karyawan yang telah menghabiskan waktu bertahun-tahun dalam sebuah instansi atau posisi tertentu cenderung memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas mereka, memahami dinamika pekerjaan, serta telah mengembangkan keterampilan khusus yang relevan. Karyawan dapat mengatasi tantangan yang muncul dengan lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan karyawan yang kurang berpengalaman. Selain itu, pengalaman kerja juga sering kali disertai dengan pembelajaran dari kesalahan masa lalu, yang memungkinkan karyawan berpengalaman untuk menghindari jebakan yang sama dan memperbaiki proses kerjanya.

Di sisi lain, pengalaman kerja juga berkontribusi pada kepercayaan diri dan otonomi karyawan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman biasanya lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas tanpa perlu banyak supervisi. Karyawan juga cenderung memiliki jaringan profesional yang luas, yang dapat digunakan untuk mendapatkan bantuan atau saran ketika diperlukan. Semua ini secara kolektif meningkatkan produktivitas dan Kinerja Pegawai, serta berdampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak

hanya memperkaya individu karyawan, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $3,039 > t$ tabel $2,0195$ dan nilai signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabowo et al., (2024), Pranata & Widodo (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap Kinerja Pegawai. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berarti bahwa karyawan merasa dihargai, mendapatkan pengakuan yang pantas, dan memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik.

Hasil penelitian ini secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,764 > t$ tabel $2,0195$ dan nilai signifikan yaitu $0,009 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rasi et al., (2024), Harahap et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung sebesar $2,918 > t$ tabel $2,0195$ dan nilai signifikan yaitu $0,006 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel komitmen berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rasi et al., (2024), Harahap et al., (2023), Illim et al., (2024), Prabowo et al., (2024), Pranata & Widodo (2024) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat
4. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat
5. Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat

REFERENSI

- Arikunto, S., (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Auspurg, K., Hinz, T. (2017). *Factorial survey experiments*. Econstor. This Version is available at: <http://hdl.handle.net/10419/231408>
- Bagis, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(2), 177-185.

- Beghetto, R. A. (2019). Abductive reasoning and the genesis of new ideas: Charles S. Peirce. In V. P. Glăveanu (Ed.), *The creativity reader* (pp. 157–170). Oxford: Oxford University Press.
- Devischa, D. C., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1).
- Elsera, R. M. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.
- Fauzan, F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Team Work Dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Muara Bangkahulu. *Creative Research Management Journal*, 1(2), 44-53.
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Fitriya, A., Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1786>
- Harahap, S. A. C., Andika, Y., Silalahi, Y. L. A., Nasution, G., Diandra, F., & Pane, S. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 160-172.
- Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11-20.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Masirin, M., Fuad, I., & Nordin, N. (2016). Railway station facilities in rural and urban services based on observation and user feedback. *Matec Web of Conferences*, 47, 03012. <https://doi.org/10.1051/mateconf/20164703012>
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.

- Ngusa, D. (2023). Mobility challenges faced by rural women and the implementation of the national transport policy in busega district, tanzania. *Tanzania Journal for Population studies and Development*, 30(2), 1-26. <https://doi.org/10.56279/tjpsd.v30i2.217>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pertiwi, E. G., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 94-105.
- Prabowo, S., Anindita, R., & Wekadigunawan, C. S. P. (2024). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(1), 1590-1597.
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944-1950.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 24(1), 621-631.
- Rasi, C. E., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(3), 579-589.
- Sanjaya, M. S. F. B. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Grafindo Media Pratama (Universitas Komputer Indonesia).
- Santy, R. D., & Zulianti, M. M. (2018, November). Can Attitudes, Subjective Norms and Behavioral Control Perceptions Influence The Visitors Interest in Buying at Department Stores in Bandung?. In *International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018)* (pp. 258-262). Atlantis Press.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 44-85.
- Siregar, J. N., Jayanti, N., & Halim, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3625-3636.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sujarweni, V. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.