

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang

**Aulia Fitri Tsuraya**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP padang

[auliafitri1909@gmail.com](mailto:auliafitri1909@gmail.com)

**Jhon Fernos**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP padang

[Jhonfernos@akbpstie.ac.id](mailto:Jhonfernos@akbpstie.ac.id)

**AKBP STIE “KBP”**

Alamat: Jl. Khatib Sulaiman No.89, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara,  
Kota Padang, Sumatera Barat 25173

### **Abstract.**

*This research was conducted to determine the effect of work motivation variables and work discipline variables on the performance of employees of the Padang City Population and Civil Registration Service. companies that operate in the field of community service. The population in this study were all employees of the Padang City Population and Civil Registration Service. The sample in this study totaled 45 employees or respondents at the Padang City Population and Civil Registration Service. 45 employees. In this study the types of data used were primary data and secondary data. Research data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques and statistical t tests. Research data were collected from the results of respondents and analyzed with linear regression and hypothesis testing. Results of analysis This study shows that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Population and Civil Registration Office with a t-count of  $(5.051 > 2.019)$ , and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Population and Civil Registration Service with t-count of  $(4.345 > 2.019)$ .*

**Keywords:** *work motivation, work discipline and employee performance*

### **Abstrak.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang . perusahaan yang beroperasi dalam bidang pelayanan masyarakat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai atau responden pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak

45 pegawai. Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t-hitung sebesar  $(5,051 > 2,019)$ , dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan t-hitung sebesar  $(4,345 > 2,019)$ .

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia merupakan Ketersediaan sumber daya manusia adalah inisiator mendasar dari tindakan, seperti membangun kemajuan. Dengan demikian, SDM atau tenaga kerja dalam suatu pembangunan merupakan suatu garis besar pertimbangan yang bermanfaat bagi hasil pembangunan dan suatu komitmen yang bermanfaat bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

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 SDM 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 Kota Padang 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 SDM 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.

Berdasarkan data pencapaian kinerja yang di peroleh dalam penelitian,dapat di lihat dari 7 program rencana kerja yang di jalankan bahwa pada periode 2019-2021 terlihat pada tahun 2019 pencapaian kinerja sebesar 91.00% dan menurun pada tahun 2020 menjadi 89.00% dan kembali meningkat menjadi 94.00 %.

(<http://online.disdukcapil.padang.go.id>).

Dengan adanya peningkatan dan penurunan pencapaian kinerja pegawai yang di peroleh,hal ini tidak terlepas dari motivasi kerja dan disiplin kerja yang di miliki oleh para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang,adanya motivasi baik itu berasal dari pimpinan,rekan kerja dan orang terdekat atau pun dari diri sendiri mampu meningkatkanl kinerja pegawai pada tahun-tahun berikutnya agar tercapainya target yang telah disepakataan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang memungkinkan pegawai memutuskan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan melalui hasil kerja mereka di perusahaan.Pada hakekatnya kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan arah suatu perusahaan dari tahun ke tahun.

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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang, dari Hadi Purnomo (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan hasil kinerja pegawai yang baik. Penting untuk memiliki tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerja.

H<sub>1</sub> : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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.

Menurut Halimah et al., (2016) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai di Satpol PP Semarang dipengaruhi secara simultan oleh motivasi dan disiplin kerja, sesuai dengan temuan penelitian ini.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dikemukakan, dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian, sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Diduga Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan aspek yang menginspirasi seseorang untuk bertindak, dalam pengertian ini, motivasi sering diartikan sebagai aspek dari sikap seorang aktivis. Karena proses psikologis yang melekat pada diri seseorang, setiap tindakan karyawan memiliki aspek yang memaksa berbagai aktivitas, kebutuhan, dan tujuan seseorang yang saling terkait. Pemimpin harus menerapkan metode motivasi yang efektif sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Seorang atasan harus mampu mengarahkan karyawannya dan memotivasi mereka dengan baik. Ketiadaan inspirasi dari atasan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2015) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak. Sedangkan Rivai (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah Seperangkat keyakinan dan sikap yang memotivasi orang untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha guna untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang disertai dengan kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya, yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, pada saat melaksanakan tugas dan tujuan, standar tujuan ditetapkan oleh organisasi bagi karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Karena itu motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat penting untuk setiap tujuan bisnis. yang diberikan kepada setiap pekerja. dapat disimpulkan bahwa motivasi diri merupakan dorongan untuk melakukan suatu tugas, baik secara internal maupun eksternal. dengan semangat tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.' Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.' menurut Hadi Purnomo (2017) Kinerja karyawan merupakan Cara yang dapat digunakan untuk

membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi lintas waktu. Efektivitas organisasi atau posisi tertentu juga dapat mengevaluasi kinerja karyawan.

Menurut Sidiati (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.faktor-faktor yang memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan,terutama kapasitas mereka untuk bekerja. Kompetensi dan ketergantungan sumber daya manusia yang menjalankan unit kerja organisasi menentukan apakah suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya.’ Menurut Prasetyo dan Marlina (2019) Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah strategi manajemen untuk menjalankan standar organisasional.keteraturan adalah hal utama dalam organisasi,disiplin bertujuan untuk mengajarkan karyawan bagaimana disiplin dalam bekerja dan untuk mencegah harta benda, mesin, peralatan dan peralatan kerja dari kerusakan atau hilang sebagai akibat dari kelalaian karyawan.karna itu disiplin harus diterapkan pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan,kedisiplinan mengatur setiap tahapan gerakan perusahaan agar berjalan dengan ideal, sehingga eksekusi yang ideal dapat tercapai.’ Menurut Hasibuan (2015) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial.Sedangkan menurut Keitht davis dan mangkunegara (2019) mengatakan Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang. Adapun populasi alam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang PNS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Total Sample, yang dimana menggunakan strategi pengambilan sampel di mana ukuran sampel identik dengan populasi, digunakan untuk pengumpulan sampel ini. Pembenaran untuk menggunakan seluruh sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah melalui angket kusioner, yaitu sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang dilakukan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Sugiyono (2017), karena itu, pemberian beberapa pertanyaan kepada responden yaitu 45 pegawai PNS yang bekerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

### **Definisi Operasional Variabel**

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen (bebas) yang terdiri dari dari motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan . Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing variabel penelitian :

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Pengertian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya Kinerja karyawan merupakan Cara yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi lintas waktu.	1.Kualitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Kendala kerja 4.Sikap kerja	Sutrisno,2011
2	Motivasi Kerja (X1)	motivasi adalah Sikap dan nilai yang memotivasi orang untuk melakukan hal-hal tertentu yang sejalan dengan tujuannya.	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab	Sangir dalam siswanto,2005

			5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan	
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ul style="list-style-type: none"> <li>) Ketaatan waktu</li> <li>) Masuk kerja tetap waktu</li> <li>) Penggunaan waktu secara efektif</li> <li>) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja</li> <li>) Tanggung jawab kerja</li> <li>) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan</li> <li>) Target pekerjaan</li> <li>) Membuat laporan kerja harian</li> </ul>	Rivai,2005

### **Teknik Analisis Data**

#### **Pengujian Intrumen**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji validitas dan Uji reabilitas, Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi bukannya. Uji reabilitas adalah uji untuk melihat apakah mengukur hal yang sama berkali-kali akan menghasilkan hasil yang sama.

#### **Statistik Deskriptif**

Analisis ini bermaksud untuk mengetahui Karakteristik masing-masing variabel penelitian akan dibahas dalam analisis ini. dari hasil pengolahan data secara deskriptif analisis, khususnya dengan memanfaatkan proporsi tanggapan terhadap variabel penelitian dari responden.

#### **Uji Asumsi Klasik**



Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik. Berikut adalah uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

#### 2. Uji multikolinieritas

Metode ini digunakan bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) 10 dan *Tolerance* 0,1

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).

Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji-t ( Uji Parsial )**

Menurut Ghazali (2013) uji t digunakan dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji-t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Pengujian Instrumen

### Uji Validitas

Untuk mengukur uji validitas dari variabel indenpenden dan denpenden dalam penelitian ini,dari hasil uji validitas yang sudah di lakukan, maka di peroleh hasil pada tabel 2 Berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Correalation	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,320 s/d 0,873	0,300	Valid
Motivasi Kerja (X1)	21	0,328 s/d 0,772	0,300	Valid
Disiplin Kerja (X2)	6	0,514 s/d 0,665	0,300	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21,2023

Berdasarkan hasil uji validitas dari semua pernyataan dari variabel kinerja pegawai,motovasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai tingkat *Corrected-Item Total Correlation* > 0,300 sehingga kuisisioner untuk di nyatakan valid,sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat di lanjutkan.

### Uji Reabilitas

Untuk mengukur uji reabilitas dari variabel indenpenden dan denpenden dalam penelitian ini,dari hasil uji reabilitas yang sudah di lakukan, maka di peroleh hasil pada tabel 3 Berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasi Uji Reabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,934	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	21	0,606	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	6	0,897	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21,2023

Berdasarkan hasil uji reabilitas dari semua pernyataan dari variabel kinerja pegawai,motovasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai tingkat *Corrected-Item Total Correlation* > 0,60 sehingga kuisisioner untuk di nyatakan valid,sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat di lanjutkan.

### Uji Analisis Deskriptif

dari hasil pengolahan data secara deskriptif analisis, khususnya dengan memanfaatkan proporsi tanggapan terhadap variabel penelitian dari responden. dalam penelitian ini ada tiga variabel yang terdiri dari variabel dependen dan independen di antaranya yaitu kinerja pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja. Berikut adalah hasil analisis deskriptif dari masing – masing variabel :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Analisis Deskriptif**

Variabel	Skor Rata - rata	TCR (%)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	4,31	86%	Sangat Baik
Motivasi Kerja (X1)	8,65	90%	Sangat Baik
Disiplin Kerja (X2)	4,77	94%	Sangat Baik

Dapat di lihat dari tabel 4 dapat di simpulkan bahwa :

rata-rata variabel motivasi kerja (X1) dari 45 responden sebesar 8,65 dan Tingkat Pencapaian Responden (TCR) sebesar 90%, maka dapat disimpulkan sangat baik terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang

rata-rata variabel disiplin kerja (X2) dari 45 responden sebesar 4,77 dan Tingkat Pencapaian Responden (TCR) sebesar 94%, maka dapat disimpulkan sangat baik terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang

rata-rata variabel kinerja pegawai (Y) dari 45 responden sebesar 4,31 dan Tingkat Pencapaian Responden (TCR) sebesar 86%, maka dapat disimpulkan sangat baik terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

### Analisis Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai uji multikolinieritas sebagai berikut :

**Tabel 5**

### Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1 )	0,041	0,05	Terdistribusi Normal
Disiplin Kerja (X2)	0,272	0,05	Terdistribusi Normal
Kinerja Pegawai ( Y )	0,228	0,05	Terdistribusi Normal

Dari tabel 5 dapat di simpulkan bahwa hasil uji normalitas dari tiga variabel terdistribusi secara normal. yang dimana jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi, multikolinieritas mengacu pada variabel independen dengan hubungan linier sempurna atau hampir sempurna (koefisien korelasi tinggi atau bahkan Model kekambuhan yang layak seharusnya tidak memiliki hubungan ideal atau mendekati sempurna antara faktor-faktor bebas. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai uji multikolinieritas sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Sig,	Alpha	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,178	0,05	Bebas gejala multikolinieritas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,178	0,05	Bebas gejala multikolinieritas

Dari tabel 6 dapat di simpulkan bahwa hasil uji normalitas dari dua variabel Bebas gejala multikolinieritas, dengan Jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki varian residual yang tidak sama antara dua pengamatan Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode korelasi Sparman's rho, pengujian menggunakan signifikansi 0,05. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel 7 :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sig,	Alpha	Kesimpulan
----	----------	------	-------	------------

1	Motivasi Kerja	0,178	0,05	Bebas Gejala Heteroskaditas
2	Disiplin Kerja	0,178	0,05	Bebas Gejala Heteroskaditas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.14 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,178 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai Bebas Gejala Heteroskaditas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta arahnya. Dalam penelitian ini ditemukan hubungan linier antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y), berikut Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 8 :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	48,743
	Motivasi Kerja (X1)	0,083
	Disiplin Kerja (X2)	-0,181

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 48,743 + 0,083 (X_1) + -0,181 (X_2)$$

$$X_1 = 1 \quad X_2 = 0$$

$$X_2 = 1 \quad X_1 = 0$$

Dari hasil persamaan di atas dapat disimpulkan :

1. Dari persamaan regresi berganda di atas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 48,743 satuan, menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif sebesar 48,743 satuan.
2. Besarnya nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja (X1) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif (0,083), artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, setiap disiplin kerja meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (X2) yakni -0.181 dan nilai signifikansinya  $0,689 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila Konflik Kerja meningkat sebesar satu-

satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 0.139 atau 13,9 % dengan asumsi variabel disiplin kerja sama dengan nol.

### **Hasil Uji Hipotesis**

#### **Uji t**

Uji ststistik t bertujuan untuk mengukur seberapa besar masing- pengaruh masing variabel independen atau penelitian menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Berikut hasil uji t pada tabel 9 :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>t-hitung</b>	<b>t-tabel</b>	<b>A</b>	<b>Sign.</b>	<b>Kesimpulan</b>
1	Motivasi Kerja	5,061	2,019	0,05	0	H1 Diterima
2	Disiplin Kerja	4,345	2,019	0,05	0	H2 Diterima

Berdasarkan Tabel 9 dapat disimpulkan :

Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,051 lebih besar dari t tabel sebesar 2,019 dengan nilai signifikansi 0,05. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H1 diterima . Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang**

Hipotesis pertama (H1) motivasi kerja menjadi dasar temuan penelitian. Pengaruh positif menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang lebih baik apabila mereka termotivasi dan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 5,061. Sedangkan t tabel sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu  $5,061 > 2,019$  atau nilai sig t  $(0,000) < \alpha = 0.05$  maka Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara bermakna oleh Motivasi Kerja (X1). Dari hasil penelitian di atas dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja

Pengaruh bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Hasil penelitian ini didukung pendapat (Rivai, 2011) berpendapat bahwa motivasi dasarnya dapat memotivasi pegawai untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai dan mempengaruhi tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja akan sangat terdorong oleh setiap peningkatan motivasi pegawai.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang**

Hipotesis kedua (H2) disiplin kerja menjadi dasar temuan penelitian. Pengaruh positif menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang akan lebih baik apabila mereka termotivasi dan disiplin dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hasil uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan t hitung sebesar 4,345 dengan t tabel sebesar 2,019 . Karena t hitung > t tabel ( $4,345 > 2,019$ ) atau nilai sig t ( $0,000 < \alpha = 0.05$ ) maka Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil penelitian di atas dapat di simpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu disiplin kerja Pengaruh bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Simamora (2006) Disiplin bagi pegawai memiliki beberapa tujuan, salah satunya adalah meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan akan menguntungkan dalam jangka panjang.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi

terhadap kinerja pegawai dapat di simpulkan bahwa : variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik,hal ini tidak lepas berkat bantuan dari berbagai pihak dalam proses penelitian.Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberi kemudahan dalam penelitian ini,dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah memberikan masukan kepada peneliti agar penelitian yang di hasilkan sempurna dan layak untuk di uji kembali di penelitian berikutnya serta kepada teman-teman yang telah membantu peneliti dalam proses penelitian ini.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting And Management Journal*, 1(2), 109. <https://doi.org/10.55208/Aj.V1i2.20>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Dna Vidriyansyah. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pt . Cen Kurir Indonesia , Jakarta ). 2009*, 1–11.
- Dobre. (2013). *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In The Regional Tax And Retribution Management Agency Office Of Lampung Selatan District Meliyanti1*, (Vol. 6, Issue 2).
- Elvina And Chao. (2015). *The Effect Of Motivation On Employee Performance*. 995–1002.
- Ghozali, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Hasibuan. (2016). *No Title*. 7(2), 77–87.
- Jayaweera. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Education Journal : Journal Educational Research And Development*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.31537/Ej.V3i1.138>



- Kasmir. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Lina. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Lubis, A. A. (2015). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Surat Kabar Pada Pt.Suara Barisan Hijau Harian Orbit Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Maddatuang Dkk. (2021). *Yume : Journal Of Management Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan*. 6(1), 430–436.
- Madsen, W. Dan. (2008). *Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Pln ( Persero ) Distribusi Bali Fakultas Ekonomi Universitas Udayana ( Unud ) , Bali , Indonesia*. 469–481.
- Mangkunegara. (2017). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Penindo Ii Teluk Bayur Padang*. 20(September), 61–74.
- Mathis Dalam Anggoro. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Of Management Review*, 3(2), 321–325.  
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Mathis Dan Jackson. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 235–246.
- Nanang. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Onsardi, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 163–174. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1526>
- Rivai. (2005). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting And Management Journal*, 1(2), 444. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rivai. (2011). *Pegawai ( Studi Kasus Pada Pegawai Pt . Pattindo Malang )*. 2.
- Rivai. (2015). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal Of*

*Management*, 2(2).

- Sagir Dalam Siswanto. (2005). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/Aj.V2i1.27>
- Sidiati. (2015). *Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan*. 7s(2), 178–192.
- afandi. (2018). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *acman: accounting and management journal*, 1(2), 109. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- anwar prabu mangkunegara. (2009). analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *jiaganis*, 3(2), 1–17.
- dna vidriyansyah. (2014). *analisis pengaruh motivasi kerja , disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ( studi pada pt . cen kurir indonesia , jakarta )*. 2009, 1–11.
- dobre. (2013). *the effect of motivation and work discipline on employee performance in the regional tax and retribution management agency office of lampung selatan district meliyanti1*, (vol. 6, issue 2).
- elvina and chao. (2015). *the effect of motivation on employee performance*. 995–1002.
- ghozali, i. (2013). pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi penjualan pt lembaka. *agora*, 7(1), 6–12.
- hasibuan. (2016). *no title*. 7(2), 77–87.
- jayaweera. (2015). pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. *education journal : journal educational research and development*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>
- kasmir. (2016). pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan wfo masa pandemi. *jurnal ilmu manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- lina. (2015). pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan. *ekp*, 13(3), 1576–1580.
- lubis, a. a. (2015). pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian surat kabar pada pt.suara barisan hijau harian orbit medan. *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*.
- lumenta, m. e., sepang, j. l., & tawas, h. (2018). pengaruh kepemimpinan, budaya

organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota manado. *manajemen & bisnis*, 2, 1–10.

- Maddatuang Dkk. (2021). *Yume : Journal Of Management Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan*. 6(1), 430–436.
- Madsen, W. Dan. (2008). *Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Pln ( Persero ) Distribusi Bali Fakultas Ekonomi Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia*. 469–481.
- Mangkunegara. (2017). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Penindo Ii Teluk Bayur Padang*. 20(September), 61–74.
- Mathis Dalam Anggoro. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Of Management Review*, 3(2), 321–325.  
[Http://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Managementreviewdoi:Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Mr.V3i2.2514](http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514)
- Mathis Dan Jackson. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 235–246.
- Nanang. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. [Https://Doi.Org/10.30737/Jimek.V2i1.427](https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427)
- Onsardi, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 163–174. [Https://Doi.Org/10.36085/Jems.V2i2.1526](https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1526)
- Rivai. (2005). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting And Management Journal*, 1(2), 444. [Https://Doi.Org/10.55208/Aj.V1i2.20](https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20)
- Rivai. (2011). *Pegawai ( Studi Kasus Pada Pegawai Pt . Pattindo Malang )*. 2.
- Rivai. (2015). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal Of Management*, 2(2).
- Sagir Dalam Siswanto. (2005). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19. [Https://Doi.Org/10.55208/Aj.V2i1.27](https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27)

- Sidiati. (2015). *Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan*. 7s(2), 178–192.
- Sugiono. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 2, 187–195.
- Sugiyono. (2017a). Implementasi Mett Ā Sutta Terhadap Metode Pembelajaran Di. *Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(March), 1–13.  
[https://www.researchgate.net/profile/Hadion-Wijoyo/publication/344804871\\_Implementasi\\_Metta\\_Sutta\\_Terhadap\\_Metode\\_Pembelajaran\\_Di\\_Kelas\\_Virya\\_Sekolah\\_Minggu\\_Sariputta\\_Buddhies/links/5f91313a92851c14bcdb1ed4/Implementasi-Metta-Sutta-Terhadap-Metode-Pembela](https://www.researchgate.net/profile/Hadion-Wijoyo/publication/344804871_Implementasi_Metta_Sutta_Terhadap_Metode_Pembelajaran_Di_Kelas_Virya_Sekolah_Minggu_Sariputta_Buddhies/links/5f91313a92851c14bcdb1ed4/Implementasi-Metta-Sutta-Terhadap-Metode-Pembela)
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono, A. (2006). Cellular Manufacturing System Application On Redesign Production Layout With Using Heuristics Algorithm. *Icmi 2006 Proceedings - 2006 Ieee International Conference On Management Of Innovation And Technology*, 2, 940–944. <https://doi.org/10.1109/Icmi.2006.262360>
- Supriyadi. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perbankan: Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal Of Sharia Finance And Banking*, 1(1), 10–25.  
<https://doi.org/10.28918/Velocity.V1i1.3643>
- Sutrisno. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan*. 1(1), 209–218.