



Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta

Winda Suci Lestari Nasution · Patriot Nusa · Dika Meirista

Accepted: 02 November 2025 / Published online: 31 Desember 2025

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode purposive sampling. Sampel penelitian terdiri atas 83 pegawai dari total populasi 104 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 67,5%, sedangkan 32,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Implikasi Praktis: Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja secara konsisten dapat menjadi strategi penting bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kebaruan: Penelitian ini memberikan bukti empiris berbasis data internal organisasi mengenai besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pelayanan administrasi kependudukan di tingkat daerah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Komunikasi dilakukan oleh Winda Suci Lestari Nasution

✉ Winda Suci Lestari Nasution

winda.suci@esaunggul.ac.id

Universitas Esa Unggul, DKI Jakarta, Indonesia

Patriot Nusa

patriotnusa@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Dika Meirista

dika.meirista03@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan instansi pemerintahan Indonesia hingga saat ini masih tergolong kompleks. Berbagai tantangan masih dihadapi, antara lain rendahnya tingkat profesionalisme aparatur, kesejahteraan pegawai yang belum memadai, distribusi dan komposisi pegawai yang belum proporsional, serta penempatan jabatan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya objektif, kenaikan pangkat yang tidak selalu didasarkan pada prestasi kerja, budaya dan etos kerja yang relatif rendah, serta penerapan peraturan disiplin yang belum konsisten turut memperburuk kualitas pengelolaan SDM di sektor publik. Berbagai persoalan internal tersebut pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, peran pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan menjadi faktor yang sangat penting, mengingat disiplin kerja memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Kedisiplinan yang baik tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menciptakan keteraturan, tanggung jawab, serta efektivitas kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi tersebut juga tercermin pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta, di mana masih dijumpai sejumlah pegawai yang belum sepenuhnya menunjukkan kesadaran terhadap tanggung jawab dan disiplin kerja. Fenomena ini tampak dari perilaku pegawai yang sering datang terlambat, bersikap pasif dalam pekerjaan, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, hingga meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Situasi tersebut secara nyata menjadi hambatan bagi instansi dalam menegakkan disiplin kerja dan pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal, khususnya dalam pelayanan publik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Kinerja dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diharapkan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi (Nasution & Nusa, 2022). Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan pencapaian output, tetapi juga mencakup aspek perilaku kerja, sikap, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja pegawai antara lain meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, serta kemampuan kepemimpinan dalam mendukung pencapaian tujuan bersama (Rarung dkk., 2021).

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta (Tabel 1), diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan kisaran nilai 80–89. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai telah berjalan cukup baik, namun belum dapat dikatakan optimal. Kinerja individu pegawai merupakan fondasi utama bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja organisasi perlu diawali dengan upaya perbaikan kinerja individu, mengingat pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kompetensi, motivasi, dan tanggung jawab kerja aparatur (Musrizza & Azhar, 2024).

Tabel 1. Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

No	Sub Bagian / Bidang	Nilai SKP 2021	Nilai SKP 2022	Nilai SKP 2023
1	Sub Bagian Perencanaan	89	87	86
2	Sub Bagian Keuangan	88	87	87
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	89	88	87
4	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	85	84	81
5	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	86	84	81
6	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	88	88	86
7	Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	89	88	87

Selanjutnya, data penilaian kinerja berdasarkan aspek teknik pekerjaan dan aspek kepribadian (Tabel 2) menunjukkan adanya dinamika kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Aspek teknik pekerjaan mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar kerja, sedangkan aspek kepribadian menggambarkan sikap, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan loyalitas pegawai terhadap instansi. Evaluasi terhadap kedua aspek ini menjadi penting sebagai dasar bagi pimpinan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai, baik melalui pelatihan, pembinaan etos kerja, maupun penguatan kedisiplinan.

Tabel 2. Rekapitulasi Aspek Penilaian dan Kepribadian

No	Aspek Penilaian	2021	2022	2023
Aspek Teknik Pekerjaan				
1	Kemampuan mencapai target	89	86	82
2	Kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	81	81	80
3	Realisasi	83	81	80
Aspek Kepribadian				
1	Kerjasama dan koordinasi antar bagian	81	81	80
2	Komitmen	82	82	81

No	Aspek Penilaian	2021	2022	2023
3	Disiplin	88	84	80
4	Kepemimpinan	83	82	81
5	Orientasi pelayanan	84	84	81

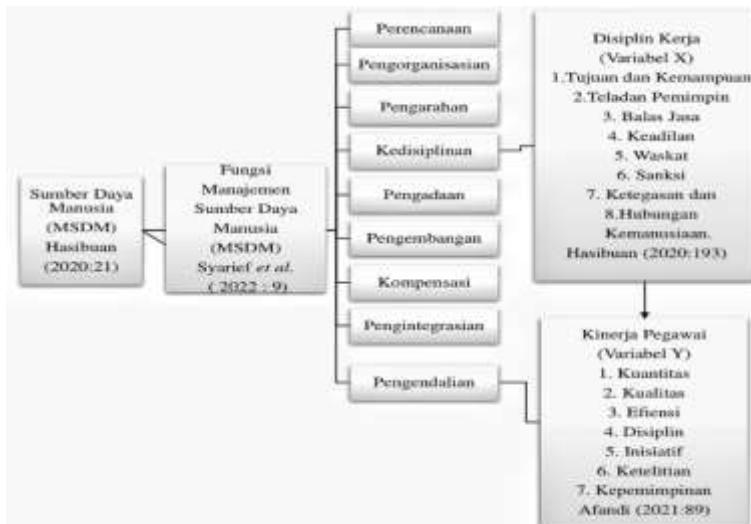
Disiplin kerja secara umum dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati serta melaksanakan peraturan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, dengan penuh tanggung jawab serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Disiplin kerja memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas kinerja pegawai, karena tingkat kedisiplinan yang rendah cenderung menghasilkan kinerja yang tidak optimal dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi Pegawai

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Alfa	Izin	Terlambat
1	2021	98	2	6	9
2	2022	102	3	24	15
3	2023	104	7	27	22

Kondisi disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta masih menunjukkan permasalahan, sebagaimana tergambar dalam data absensi pegawai (Tabel 3). Data tersebut menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan jumlah pelanggaran disiplin dari tahun ke tahun, baik berupa alfa, izin, maupun keterlambatan. Di antara ketiga indikator tersebut, keterlambatan hadir merupakan pelanggaran yang paling menonjol dan mengalami peningkatan signifikan selama periode 2021–2023. Kondisi ini berpotensi mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas serta menurunkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena empiris dan data pendukung tersebut, penelitian ini memandang bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang diduga memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai. Kerangka pemikiran penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta.

**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui analisis data statistik, sesuai dengan paradigma positivisme (Akbar & Irawati, 2023).

Subjek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta, sedangkan objek penelitian meliputi disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 83 pegawai, dengan kriteria antara lain pegawai aktif yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan administrasi kependudukan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian, yang didukung oleh wawancara dan observasi untuk memperoleh pemahaman tambahan terkait kondisi disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu proses untuk mengukur sejauh mana tingkat ketepatan data yang diperoleh dari objek penelitian sesuai dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Rarung dkk., 2021). Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan relevan dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, pengujian instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 23.0. Analisis menggunakan SPSS dipilih karena mampu memberikan hasil pengolahan data yang lebih akurat, cepat, dan sistematis (Issn, 2022).

Kriteria penentuan validitas butir pernyataan dalam penelitian ini mengacu pada tingkat signifikansi 5% dengan perhitungan *degree of freedom (df)* = $n - 2$, di mana n adalah jumlah sampel penelitian. Jika nilai korelasi hasil uji lebih besar daripada nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid dan harus dieliminasi atau direvisi. Dengan demikian, uji validitas menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu merepresentasikan variabel disiplin kerja maupun kinerja pegawai yang diteliti (Nur & Pasca Arnu, 2021).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 83 pegawai yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, terdiri atas 16 butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 14 butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan pada tahap analisis data berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,743	0,215	Valid
X2	0,775	0,215	Valid
X3	0,713	0,215	Valid
X4	0,687	0,215	Valid
X5	0,801	0,215	Valid
X6	0,743	0,215	Valid
X7	0,740	0,215	Valid
X8	0,715	0,215	Valid

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X9	0,683	0,215	Valid
X10	0,694	0,215	Valid
X11	0,624	0,215	Valid
X12	0,762	0,215	Valid
X13	0,752	0,215	Valid
X14	0,685	0,215	Valid
X15	0,743	0,215	Valid
X16	0,717	0,215	Valid

Pada Tabel 4 menyajikan hasil uji validitas instrumen pada variabel *disiplin kerja*, yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Sedangkan Hasil Uji validitas Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,828	0,215	Valid
Y2	0,748	0,215	Valid
Y3	0,692	0,215	Valid
Y4	0,734	0,215	Valid
Y5	0,821	0,215	Valid
Y6	0,791	0,215	Valid
Y7	0,711	0,215	Valid
Y8	0,741	0,215	Valid
Y9	0,752	0,215	Valid
Y10	0,727	0,215	Valid
Y11	0,769	0,215	Valid
Y12	0,760	0,215	Valid
Y13	0,743	0,215	Valid
Y14	0,728	0,215	Valid

Pada Tabel 5 menampilkan hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai, di mana semua butir pernyataan dinyatakan valid dan layak dipakai dalam proses analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Patriot Nusa & Nasution, 2022). Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Saputri dkk., 2024).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,939	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,940	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 diatas, diketahui bahwa instrumen pada variabel *disiplin kerja* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939, lebih tinggi dari batas minimal 0,60. Demikian pula pada variabel *kinerja pegawai* yang memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,940 > 0,60$. Dengan demikian, kedua instrumen penelitian ini dapat dinyatakan reliabel serta layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini pengujian normalitas digunakan untuk menguji Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) untuk mengetahui tiap variabel normal atau tidak, rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu rumus *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan aplikasi SPSS versi 23.0 *for windows* .

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstdanardized Residual		
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.	5,94706016
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,122
	Negative	-0,105
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		Lower Bound 0,004 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		Upper Bound 0,115 ^d

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh hasil uji normalitas melalui *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan menggunakan SPSS versi 23.0 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan

Kolmogorov-Smirnov, pada bagian *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* terlihat nilai 0,165, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian ini masih berada dalam kategori berdistribusi normal. Dengan demikian, hasil uji menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui adakah antara variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan linear atau tidak (Suci dkk., 2024). Berdasarkan, diperoleh hasil *Sig* sebesar 0,491, maka nilai *sig* lebih besar dari 0,05 ($0,05 < 0,491$) yang berarti model regresi linear, yang berarti ada hubungan linear antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Analisis Korelasi

Teknik analisis korelasi PPM termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu (Putra dkk., 2020)

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Linear Sederhana

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,821 **
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
Kinerja Pegawai	<i>N</i>	83	83
	<i>Pearson Correlation</i>	0,821 **	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel Correlations, diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,821 antara variabel *Disiplin Kerja* dan *Kinerja Pegawai*. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan bersifat positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar $0,000 < 0,01$, yang berarti hubungan tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Kegunaan regresi linier sederhana adalah selain untuk meramalkan atau memprediksi variabel dependen (Y) apabila variabel independen (X) diketahui, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 23.0 diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>
	<i>Unstdanardized Coefficients</i>		<i>Stdanardize d Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1 (Constant)	9,906	3,524		2,811
	Disiplin Kerja	0,732	0,056	0,821 12,966

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + bX \\ \hat{Y} &= 9,906 + 0,732X\end{aligned}$$

Pada Tabel 8 diatas, terlihat Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 9,906 menunjukkan jika variabel *Disiplin Kerja* (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 9,906. Sementara itu, koefisien regresi variabel *Disiplin Kerja* sebesar 0,732 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,732 satuan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 12,966 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta.

Uji Signifikansi (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel variabel *Disiplin Kerja* (X) dengan variabel *Kinerja Karyawan* (Y). Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 23.0 diperoleh hasil uji signifikansi nilai t hitung sebesar 12,966 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Disiplin Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang

dimiliki pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara nyata. Selain itu, konstanta sebesar 9,906 menunjukkan bahwa tanpa adanya peningkatan disiplin kerja, kinerja pegawai tetap berada pada nilai dasar tersebut. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,732 menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,732. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel terikat". Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Nusa & Nasution, 2023).

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 67,5%, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai $R = 0,821$ juga menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, karena mendekati angka 1. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* = 0,671 digunakan untuk menyesuaikan hasil agar lebih akurat jika model penelitian diuji pada sampel berbeda, dan tetap menunjukkan pengaruh yang besar. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta, walaupun faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun kompetensi juga dapat berperan terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. Pertama, tingkat disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta berada pada kategori tinggi. Indikator teladan pemimpin menunjukkan nilai tertinggi, yang mengindikasikan bahwa pimpinan telah mampu menjadi panutan bagi pegawai. Namun demikian, indikator pengawasan melekat masih menunjukkan nilai terendah, sehingga perlu ditingkatkan agar pengendalian kerja dapat berjalan lebih optimal.

Kedua, tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purwakarta juga berada pada kategori tinggi. Ketelitian merupakan

indikator kinerja dengan pencapaian tertinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara cermat dan hati-hati. Sementara itu, indikator inisiatif masih relatif lebih rendah, yang mengindikasikan perlunya dorongan bagi pegawai untuk lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu arahan atasan.

Ketiga, hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 67,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik

Daftar Pustaka

- Akbar, M. N., & Irawati, F. E. (2023). Pengaruh Promosi Dan Diskon Pada Keputusan Pembelian di Ada Swalayan Kudus. *Jurnal Bisnis Digital Dan Sistem Informasi*, 4(1), 30–37.
- Issl, J. (2022). [Http://jurnal.stiatablong.ac.id/index.php/JAPB](Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) ISSN : 2723-0937. 7.
- Musriza, & Azhar, A. (2024). Inovasi Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Berfikir Anak Di Era 4.0. *Al-Rabwah: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(01), 40–48.
- Nasution, W. S. L., & Nusa, P. (2021). UI/UX Design Web-Based Learning Application Using Design Thinking Method. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(1), 18–27.
- NASUTION, W. S. L., & Nusa, P. (2022). Decision Support System for Election of OSIS Chair for Muhammadiyah Schools Using the Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank (SMARTER) Method. *Data Science: Journal of Computing and Applied Informatics*, 6(2), 96–110.
- Nur, A., & Pasca Arnu, A. (2021). Pengaruh promosi dan harga terhadap proses keputusan pembelian konsumen. *Forum Ekonomi*, 23(3), 383–390. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Nusa, P., & Nasution, W. S. L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi line hm-011b CV Hanami Electrindo Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 11(1), 53–59. <https://doi.org/10.62739/jb.v11i1.6>
- Patriot Nusa, & Nasution, W. S. L. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.62739/jb.v10i1.17>
- Putra, S. D., Aryani, D., Nasution, W. S. L., & Wahyu, S. (2020). Pemanfaatan

- teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran daring di era pandemi di SMPIT Insan Rabbani. *Jurnal Abdidas*, 1(6), 640–646.
- Rarung, N. E. A., Ventje, W. A. A., Program, T., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. *Productivity*, 2(3), 198–202.
- Saputri, S. F., Sukoco, H., Farisi, H., Yuliana, A., & Andini, M. (2024). *Pengaruh Promosi Media Sosial , Kualitas Produk , dan Harga terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Toko Kue Keikeu) The Influence of Social Media Promotion , Product Quality , and Price on Purchasing Decisions (Case Study of Keikeu Cake Shop). November*, 6424–6434.
- Siregar, U. R., & Hermawan, A. (2024). Optimization to Increase Work Productivity Through Strengthening Organizational Culture , Interpersonal Communication , Task Interdependence , Job Satisfaction And Work Motivation. *Journal of Research in Business and Management*, 12(2), 59–76. <https://doi.org/10.30596/ijems.v5i3.19034>
- Suci, W., Nasution, L., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2024). Strengthening organizational culture, personality, trust and work motivation in an effort to improve teacher performance. *Journal of Social Research*, 3(4), 1018–1038.
<https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr/article/view/1973>