

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BADUNG

**[The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance
with Work Motivation as a Mediating Variable in the Badung Regency Population
and Civil Registration Office]**

**Ni Putu Agrin Cahya Purnama Dewi^{1)*}, Ni Ketut Dewi Irwanti²⁾,
Ni Luh Putu Agustini Karta³⁾**

**Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan
Universitas Triatma Mulya**

agrincahyadewi@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Sampel yang digunakan adalah seluruh ASN pada instansi tersebut sebanyak 44 responden, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan kedisiplinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperhatikan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: *Disiplin kerja; lingkungan kerja; motivasi kerja; kinerja pegawai*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance with work motivation as a mediating variable at the Department of Population and Civil Registration of Badung Regency. This is a quantitative study with a causal research design. The sample consists of all civil servants at the institution, totaling 44 respondents, with data collected through questionnaires. Data were analyzed using path analysis. The results show that work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee motivation. Work motivation significantly affects employee performance. Moreover, both work discipline and work environment significantly influence performance directly and indirectly through motivation. These findings highlight the importance of improving discipline, creating a conducive work environment, and enhancing employee motivation to improve overall performance.

Keywords: *work discipline; work environment; work motivation; employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan pemerintahan, negara harus memiliki prinsip-prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya, seperti tujuan, ketentuan, dan bentuk negara itu sendiri. Hal ini tercermin dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan pentingnya perlindungan terhadap seluruh bangsa Indonesia, peningkatan kesejahteraan umum, dan upaya menciptakan ketertiban dunia. Alinea ini mengandung makna bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan setiap warga negara, dengan menciptakan sistem yang mendukung terciptanya kesejahteraan masyarakat. Selain itu, pemerintah juga bertanggung jawab untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan dalam berbagai sektor, mulai dari memberikan pelayanan publik yang efisien dan efektif hingga membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Terkait dengan hal ini, dalam konteks pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa setiap tugas dan pelayanan dapat dijalankan dengan baik. Peningkatan kinerja pegawai di Dinas Dukcapil akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, setiap pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang tinggi, keahlian teknis yang memadai, serta komitmen untuk melayani masyarakat dengan profesional dan penuh tanggung jawab. Dalam hal ini, kinerja pegawai sangat mempengaruhi kelancaran administrasi kependudukan, mulai dari penerbitan dokumen hingga pelayanan pencatatan sipil lainnya.

Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 mengenai Administrasi Kependudukan menyatakan bahwa administrasi kependudukan mencakup serangkaian kegiatan untuk menata dan menertibkan penerbitan dokumen serta pengelolaan data kependudukan. Proses ini meliputi Pendaftaran Penduduk, Pencatatan Sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, serta pemanfaatan data tersebut untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lainnya. Dengan demikian, keberhasilan administrasi kependudukan sangat bergantung pada kinerja pegawai Dinas Dukcapil dalam menjalankan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Pemerintah diharapkan dapat terus menerapkan prinsip-prinsip yang ada untuk menciptakan sistem administrasi kependudukan yang efisien dan mendukung pembangunan serta kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Sebagai ilustrasi, Peraturan Kepala Daerah Bupati Badung Nomor 84 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Dinas Daerah mengatur bahwa pelaksanaan seluruh urusan administrasi kependudukan, termasuk penerbitan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil, adalah tugas utama dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas ini memiliki peran sentral dalam mengelola administrasi kependudukan di tingkat kabupaten dan bertanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait dokumen seperti Kartu Keluarga, Kartu Tanda Penduduk Elektronik, KIA, Akta Kelahiran, Akta Kematian, Akta Perkawinan, Akta Perceraian, Akta Pengakuan Anak, serta dokumen lainnya yang dibutuhkan masyarakat, terutama di Kabupaten Badung.

Untuk memastikan bahwa seluruh tugas dan pelayanan tersebut dapat terlaksana dengan baik, Dinas Dukcapil membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, keahlian dalam mengelola administrasi kependudukan, serta kemampuan untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah. Kinerja yang baik dari pegawai Dukcapil akan memastikan proses administrasi berjalan lancar, mengurangi potensi kesalahan administratif, serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Oleh karena itu, peran setiap pegawai dalam Dinas Dukcapil sangat vital dalam mendukung terwujudnya pelayanan publik yang efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada tercapainya tujuan pemerintahan yang lebih baik dan kesejahteraan masyarakat yang lebih merata.

Dalam kaitan disiplin kerja, Hasibuan (2016) menyatakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan memastikan setiap pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan, tepat waktu, dan dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, disiplin juga mencakup tanggung jawab, ketepatan dalam menyelesaikan tugas administrasi, serta keterampilan dalam berinteraksi dengan masyarakat yang memerlukan pelayanan. Menurut Khalid

(2019), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin yaitu: 1) ketepatan waktu, 2) berpakaian rapi, 3) penggunaan alat kantor, 4) tanggung jawab, 5) ketaatan terhadap peraturan kantor. Pendapat ini sejalan dengan Hoki & Sofyan (2019) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Berdasarkan data tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Badung, data yang tercatat selama periode Januari-Desember 2024 adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Data Tingkat Kehadiran Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Badung Periode Januari-Desember 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi					
		Sakit		Cuti/Ijin		Terlambat	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	44	2	5	11	25	13	30
Februari	44	-	-	9	20	10	23
Maret	44	3	7	13	30	9	21
April	44	4	9	18	41	12	27
Mei	43	8	19	12	27	11	26
Juni	43	1	2	15	35	12	28
Juli	41	2	5	12	29	14	34
Agustus	40	2	5	16	40	12	30
September	40	2	5	15	38	8	20
Oktober	40	3	8	18	45	10	25
November	40	5	13	18	45	9	23
Desember	39	6	15	17	44	11	28

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Dukcapil Badung, 2024

Dari penjelasan tabel mengenai totalitas absensi di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat keterlambatan pegawai Disdukcapil Badung pada periode Januari - Desember 2024 adalah sekitar 27 %. Persentase ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai tersebut tergolong kurang baik. Total keterlambatan ini dihitung berdasarkan jumlah pegawai yang datang terlambat setiap hari, yang kemudian dijumlahkan setiap bulannya. Bulan dengan tingkat keterlambatan tertinggi adalah bulan Juli, dengan angka mencapai 34 %, sedangkan bulan dengan keterlambatan terendah adalah bulan September, yaitu sebesar 20 %. Selain itu, rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan karena sakit selama periode yang sama adalah 8 %, sementara untuk ketidakhadiran dengan alasan izin atau kepentingan lain mencapai 35 %.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang produktif dan efisien. Ketersediaan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dukungan teknologi yang tepat, serta hubungan kerja yang harmonis antar pegawai akan memperlancar proses pelayanan kepada masyarakat. Faktor-faktor tersebut menjadi bagian dari variabel lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam memberikan pelayanan publik, (Handoko 2000).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Dinas Dukcapil Kabupaten Badung, ditemukan kurangnya kolaborasi antar pegawai atau antara unit kerja, komunikasi yang tidak efektif atau terbatas dalam koordinasi antar bagian sehingga mempengaruhi kenyamanan dan kondusifitas lingkungan kerja. Sebagai contoh, ditemukan miskomunikasi antara bagian pendaftaran penduduk dengan bagian pencatatan sipil, hal ini dapat menyebabkan keterlambatan atau kesalahan dalam penerbitan dokumen kependudukan. Sedangkan dengan suasana lingkungan kerjanya lumayan ramai karena pelayanan ini bersentuhan langsung dengan masyarakat dan hubungan ini secara tidak langsung mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal tersebut juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Oleh sebab itu sebagai pendorong motivasi pegawai, bagian kepegawaian dinas akan memberikan bentuk penghargaan berupa Piagam Pegawai Berprestasi dan TPP (Tambahan

Penghasilan pegawai) serta promosi jabatan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil.

Penelitian ini sangat penting untuk mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta kinerja pegawai, karena keduanya merupakan faktor yang memiliki dampak langsung terhadap efektivitas organisasi, terutama dalam memberikan pelayanan publik. Mengingat bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) sangat bergantung pada kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi untuk mempengaruhi hasil kerja. Dengan memahami pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja, organisasi dapat merancang strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan kepada masyarakat dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: 1) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung?; 2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung?; 3) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung?; 4) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung?; 5) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung?; 6) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung?; dan 7) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung?

Tujuan dalam penelitian ini, diantaranya adalah: 1) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung; 2) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung; 3) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung; 4) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung; 5) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung; 6) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung; dan 7) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dalam konteks organisasi publik, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Dengan mengkaji teori-teori yang ada mengenai kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja, penelitian ini berpotensi mengembangkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam menjelaskan dinamika kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan motivasi dalam konteks pelayanan publik, yang bermanfaat untuk penelitian-penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan langsung oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Badung untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja. Hasil penelitian dapat membantu pimpinan instansi dalam merancang kebijakan atau program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta memotivasi pegawai agar lebih produktif dan berkinerja tinggi. Dengan demikian,

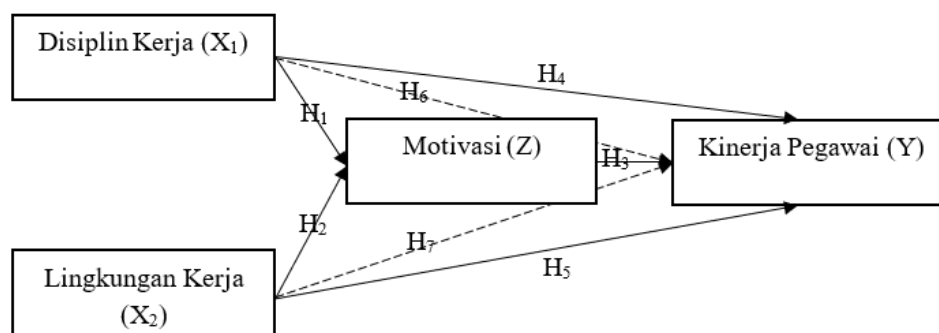
penelitian ini memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan organisasi yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat..

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

- H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Penataan Sipil Kabupaten Badung.
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- H₅ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- H₆ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- H₇ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji pengaruh variabel independen berupa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi berupa motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung yang berjumlah 44 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak statistik, didahului oleh uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Metode ini dipilih untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel serta untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi kerja memediasi pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- > = Pengaruh langsung
- - - - -> = Pengaruh tidak langsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan

bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 5% (0,05). Hasil perhitungan uji normalitas disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40123132
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.125
	Negative	-.167
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada Tabel 2, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,063, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.276	3.625
	X2	.434	2.303
	Z	.213	4.684

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berada di atas 0,10, serta nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Metode yang digunakan adalah uji Glejser, di mana jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.933	1.094		1.767	.085
	X1	.098	.096	.280	1.024	.312

X2	-.097	.042	-.507	-2.329	.065
Z	-.023	.087	-.083	-.267	.791

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja semuanya berada di atas 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji Glejser, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Kesesuaian Model

Koefisien determinasi ganda (*multiple determination coefficient*) dari model yang diusulkan berdasarkan diagram jalur menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar:

$$R_1^2 = 0,787 \text{ (Lampiran 7)}$$

$$R_2^2 = 0,840 \text{ (Lampiran 8)}$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,787) \cdot (1 - 0,840)$$

$$R_m^2 = 1 - (0,213) \cdot (0,160) = 1 - 0,034 = 0,966$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus koefisien determinasi total, diperoleh nilai sebesar 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 96,6% variasi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil pengujian melalui analisis jalur (*path analysis*) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Efek Langsung dan Tidak Langsung

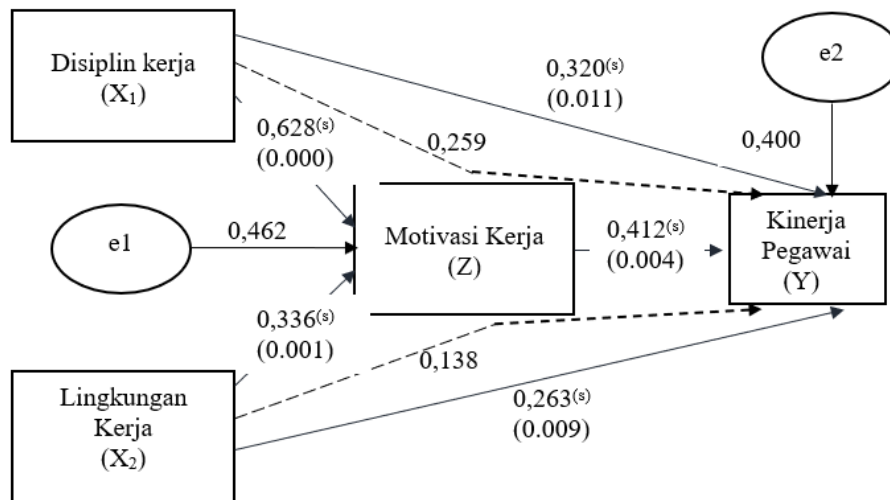
No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Disiplin kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0,628	-	0,628	0,000	H1 diterima
2	Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,336	-	0,336	0,001	H2 diterima
3	Disiplin kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,320	-	0,320	0,011	H3 diterima
4	Lingkungan kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,263	-	0,263	0,009	H4 diterima
5	Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,412	-	0,412	0,004	H5 diterima
6	Disiplin kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	-	0,106 (0,628*0,412)	0,259	-	H6 diterima
7	Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	-	0,184 (0,336*0,412)	0,138	-	H7 diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji analisis jalur yang ditampilkan pada Tabel 5, seluruh hipotesis (H1 hingga H7) dinyatakan diterima karena nilai signifikansinya < 0,05. Disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja, serta kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dengan efek tidak langsung masing-masing sebesar 0,106 dan 0,138. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak

langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya memperkuat kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.

Berdasarkan hasil pengujian pada substruktur 1 dan substruktur 2, model jalur akhir dapat digambarkan sebagaimana ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Sumber: Data diolah, 2025

$$\begin{aligned}
 \text{Error Term (e1)} &= \sqrt{1 - R_1^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,787} \\
 &= 0,462
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Error Term (e2)} &= \sqrt{1 - R_2^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,840} \\
 &= 0,400
 \end{aligned}$$

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai efek langsung sebesar 0,628, dengan nilai uji t sebesar 6,537 dan taraf signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai. Dengan kata lain, penerapan disiplin kerja yang baik dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan, keteraturan dalam bekerja, serta kesadaran dan tanggung jawab terbukti mampu mendorong motivasi pegawai untuk bekerja secara lebih optimal.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Istiqomah (2019), Andreas (2017), dan Maria (2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui lima indikator utama, yaitu: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berdasarkan pengukuran tersebut, diketahui bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi. Artinya, pegawai secara konsisten menunjukkan perilaku kerja yang teratur, taat aturan, serta memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang kuat dalam menjalankan tugas. Tingginya disiplin kerja inilah yang berkontribusi secara signifikan terhadap meningkatnya motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja

merupakan langkah strategis yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai secara menyeluruh.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil analisis, nilai efek langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,336, dengan nilai uji t sebesar 3,492 dan taraf signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung produktivitas akan memberikan dorongan psikologis dan emosional bagi pegawai untuk bekerja lebih semangat dan penuh tanggung jawab.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Rahmawanti (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja didefinisikan sebagai seluruh kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi cara individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan fokus, serta mendorong keterlibatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan tujuh indikator utama, yaitu: penerangan, suhu udara, warna ruangan, dekorasi, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berdasarkan hasil analisis terhadap indikator-indikator tersebut, lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung tergolong kondusif. Hal ini berarti bahwa kondisi kerja secara fisik (seperti pencahayaan, suhu, dan keamanan) maupun nonfisik (seperti hubungan sosial dan suasana kerja) berada dalam keadaan yang mendukung pegawai untuk bekerja dengan baik dan penuh semangat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Upaya untuk terus memperbaiki dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian pimpinan agar produktivitas dan kinerja pegawai tetap optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Analisis statistik mengungkapkan nilai efek langsung sebesar 0,412, dengan nilai uji t sebesar 3,012 dan taraf signifikansi sebesar 0,004 ($\leq 0,05$). Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan efektivitas, produktivitas, serta kualitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Artinya, motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong pegawai untuk mencapai target kerja dan berkontribusi secara optimal terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan potensial yang dimiliki pegawai yang dapat dimaksimalkan melalui pemahaman terhadap tujuan pribadi dan organisasi, perilaku kerja, serta harapan yang selaras dengan arah kebijakan dan visi instansi. Motivasi tidak hanya bersumber dari faktor internal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sistem manajemen yang berlaku. Motivasi kerja diukur dengan lima indikator utama, yaitu upah atau imbalan, kondisi kerja, teknik pengawasan, hubungan antar pribadi, dan penghargaan atas prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung tergolong sangat baik. Artinya, para pegawai merasakan adanya dorongan kuat dari dalam diri maupun dari lingkungannya untuk bekerja dengan baik, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil kerja yang maksimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Berdasarkan analisis statistik, nilai efek langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,320, dengan nilai uji t sebesar 2,658 dan taraf signifikansi sebesar 0,011 ($\leq 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja secara langsung akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, efektif, dan konsisten.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Istiqomah (2019) dan Andreas (2017), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik. Dalam konteks ini, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, etika, dan tata tertib yang berlaku, yang menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan terorganisir. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung tergolong sangat tinggi. Artinya, mayoritas pegawai telah menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, bertanggung jawab, tepat waktu, dan taat terhadap sistem kerja yang berlaku di instansi tersebut. Tingginya disiplin kerja ini memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target kinerja, efektivitas pelayanan publik, serta citra profesionalisme instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pegawai harus menjadi fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai efek langsung sebesar 0,263, dengan nilai uji t sebesar 2,739 dan taraf signifikansi sebesar 0,009 ($\leq 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik dan mendukung kondisi lingkungan kerja, maka semakin besar pula kontribusinya dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, produktif, dan berkualitas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Kasmir (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek baik fisik (seperti pencahayaan, suhu udara, dan keamanan) maupun nonfisik (seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan dekorasi ruang kerja) yang secara keseluruhan dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis lebih lanjut, diketahui bahwa lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung tergolong sangat kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas, interaksi kerja, serta suasana kerja di instansi tersebut telah mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang positif ini mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan semangat kerja yang tinggi bagi para pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai efek tidak langsung sebesar 0,259, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil perhitungan lebih lanjut menggunakan Sobel Test menunjukkan nilai Z sebesar 2,73, yang lebih besar dari batas kritis 1,98 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, dan pada akhirnya akan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Disiplin dalam menjalankan tugas seperti tepat waktu, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab memunculkan dorongan internal (motivasi) bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, fokus, dan produktif. Dengan kata lain, motivasi kerja menjadi jembatan penting yang menghubungkan kedisiplinan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi karena sistem disiplin yang baik akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang kemudian tercermin kinerja yang tinggi yang ditunjukkan dalam kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Nilai efek tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,138, yang berarti lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh tingkat motivasi kerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil perhitungan Sobel Test yang menunjukkan nilai $Z = 2,29$, lebih besar dari nilai kritis 1,98 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Amalia et al. (2016) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana nyaman, aman, dan mendukung psikologis pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan optimal.

Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dari aspek fisik seperti pencahayaan dan suhu ruangan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan suasana kerja mampu meningkatkan dorongan internal (motivasi) pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi inilah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam hal produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai; (2) Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai; (3) Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (5) Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (6) Disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi; dan (7) Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas adapun saran yang dapat diberikan adalah (1) Meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pelatihan, pengawasan dan sistem *reward and punishment* yang konsisten; (2) Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari sisi fisik (fasilitas kerja) maupun non-fisik (hubungan antar pegawai dan suasana kerja); (3) Meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan kinerja, pelatihan berkala dan pemberian peluang karir yang jelas; dan (4) Kepegawaian disarankan melakukan evaluasi rutin terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai guna menjaga kualitas layanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., Fakhri, M., Bisnis, A., & Telkom, U.(2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. 10(2), 119–127.
- Andreas M. T. Siahaan (2017), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Sosial Kota Batu), Jurnal Ilmiah, Volume 5 Nomor 2, 2017.
- Handoko (2000). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, III(1), 22–25. <http://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/26%0Ahttp://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/download/26/26>
- Istiqomah Munawaroh (2019), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 8 No. 1, pp. 22-32, 2019
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Ke Enam. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Khalid, A. (2019). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16.
- Maria Ulfa (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan, Jurnal Ilmiah, Volume 4, Nomor 2, 2016.
- Rahmawanti, N. P.(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis 8(2), 1–9.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). Manajemen Sumber DayaRajawali Press.