



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 12099-12120

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan

Rendi Kuncoro, Sri Hartono, Umi Farida
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
kuncororendi403@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kualitas pelayanan administrasi kependudukan, terutama di tengah tuntutan transformasi digital dan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, tepat, dan akurat. Disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi dipandang sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini berjumlah 63 orang yang terdiri atas 1 Kepala Dinas dan 62 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan 62 Responden yang di ambil. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,533 dan signifikansi 0,014. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,510 dan signifikansi 0,001. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 9,195 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 146,317 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja, komunikasi yang efektif, dan kompetensi yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Menurut Yeni et al. (2024) Manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen juga mencakup pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, pengembangan strategi, serta koordinasi dan integrasi berbagai aktivitas organisasi. Manajemen juga melibatkan pengelolaan orang-orang di dalam organisasi, termasuk memotivasi, mengarahkan, dan mengelola kinerja mereka dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Farida (2024) Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisaian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan definisi tersebut diatas berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan dengan bantuan orang lain untuk mencapai tujuannya, dan tujuan tersebut dapat dicapai tidak hanya dilakukan sendiri. Oleh karena itu makin banyak kita melibatkan orang lain dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen.

Menurut Rosita (2024) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau human resource management (HRM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan individu-individu di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki MSDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum dan utama dari MSDM, yaitu

memberikan kepuasan kerja maksimal kepada manajemen perusahaan, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh pada nilai organisasi (organizational value), baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas didasarkan pada kinerjanya, artinya evaluasi kinerja digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya. Mengevaluasi kinerja seorang pegawai sangat penting bagi organisasi sebab organisasi bisa menyeleksi pegawai yang dapat dipertahankan. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur, beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah berpotensi menurunkan efektivitas organisasi, menghambat pencapaian target pelayanan, serta berdampak negatif pada kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Dalam konteks pelayanan publik, khususnya pelayanan administrasi kependudukan, kinerja pegawai memiliki arti yang sangat krusial. Menurut Norawati & Nurmansyah (2025) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja (output) yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas kerja pegawai secara langsung dapat memengaruhi kinerja lembaga atau instansi terkait. Untuk memperoleh kontribusi maksimal dari pegawai, pimpinan disarankan untuk memahami dengan baik strategi dalam mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja, dimulai dengan menentukan tolak ukur kinerja yang jelas. Pelayanan administrasi kependudukan berkaitan langsung dengan pemenuhan hak dasar warga negara melalui penerbitan dokumen kependudukan seperti KTP, Kartu Keluarga, akta kelahiran, dan akta kematian, yang menjadi prasyarat utama dalam mengakses berbagai layanan publik lainnya. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi kependudukan tidak hanya berdampak pada efisiensi internal organisasi, tetapi juga berimplikasi langsung pada kesejahteraan dan kepuasan masyarakat.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan, ketentuan jam kerja, serta standar operasional prosedur yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga mampu menjaga stabilitas dan kualitas pelayanan. Dalam instansi pelayanan publik, disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam menjamin keberlangsungan layanan yang cepat, akurat, dan berkesinambungan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Siregar et al. (2024)) serta Rizal et al. (2025) membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata. Namun demikian, hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Anggeraini dan Adnyana (2024) yang menyatakan bahwa meskipun disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak selalu menjadi faktor yang paling dominan tanpa adanya dukungan variabel lain, seperti motivasi kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja masih bersifat kontekstual dan perlu dikaji kembali pada instansi pelayanan publik yang telah mencapai kinerja tinggi.

Selain disiplin kerja, komunikasi juga memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Menurut Raffly et al. (2025) “Komunikasi merupakan cara menyampaikan informasi dan pesan di lingkungan kerja, yang dapat diubah metode penyampaiannya untuk menekankan pentingnya pesan dan menciptakan antara komunikasi verbal dan non- verbal.” Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya penyampaian informasi yang jelas dan tepat, baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai. Dalam organisasi pelayanan publik, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana koordinasi internal, tetapi juga sebagai media interaksi eksternal dengan masyarakat. Ketidakefektifan komunikasi berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan pelayanan, serta menurunnya kualitas layanan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan kepuasan masyarakat.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rumpun et al. (2025) serta Ridho et al. (2025) menyimpulkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu mampu meningkatkan efektivitas kerja serta kinerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Anggeraini dan Adnyana (2024) yang menemukan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, melainkan bergantung pada kondisi internal pegawai dan sistem kerja organisasi.

Faktor lain yang turut menentukan kinerja pegawai adalah kompetensi. Sutrisno (2019) Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan tuntutan organisasi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, menciptakan kesulitan yang rumit dan dinamis, dan menghadapi tatanan sosial yang tidak pasti di masa depan merupakan komponen penting dari kompetensi baik di perusahaan publik maupun komersial. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Seiring dengan perkembangan teknologi dan penerapan transformasi digital dalam pelayanan publik, tuntutan kompetensi pegawai tidak hanya terbatas pada kemampuan administratif, tetapi juga mencakup kompetensi teknis dan digital. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, memanfaatkan teknologi informasi, serta menyelesaikan permasalahan kerja secara efektif dan efisien.

Sebagian besar penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Djamil et al. (2023) serta Peny1 et al. (2025) membuktikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Namun demikian, temuan yang berbeda disampaikan oleh Anggeraini dan Adnyana (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai meskipun memiliki arah pengaruh positif. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain, seperti motivasi dan disiplin kerja.

Pelayanan administrasi kependudukan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang bersifat dasar dan strategis, karena berkaitan langsung dengan pengakuan status hukum warga negara serta menjadi fondasi bagi penyelenggaraan berbagai layanan publik lainnya. Dokumen kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, dan akta kematian tidak hanya berfungsi sebagai bukti identitas, tetapi juga menjadi prasyarat utama dalam mengakses layanan pendidikan, kesehatan, bantuan sosial, perbankan, hingga partisipasi dalam proses demokrasi. Oleh karena itu, kualitas pelayanan administrasi kependudukan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjalankan fungsi pelayanan tersebut secara langsung kepada masyarakat.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan, sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan berada pada garda terdepan dalam pelayanan publik yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan akurasi data kependudukan, terutama dalam mendukung berbagai program nasional seperti bantuan sosial, pemilu, serta perencanaan pembangunan berbasis data kependudukan.

Permasalahan mendasar yang muncul adalah bahwa berbagai capaian dan prestasi yang diraih oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan selama ini masih lebih banyak dipahami sebagai keberhasilan institusional secara umum, tanpa didukung oleh kajian empiris yang mampu menjelaskan secara rinci faktor-faktor internal organisasi yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, belum diketahui secara pasti apakah keberhasilan tersebut lebih dominan ditentukan oleh tingkat disiplin kerja pegawai, efektivitas komunikasi, atau kompetensi pegawai dalam menghadapi tuntutan transformasi digital. Ketiadaan bukti empiris ini berpotensi menimbulkan kesenjangan antara kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan dengan kebutuhan nyata organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Data pendukung menunjukkan bahwa Disdukcapil Kabupaten Magetan memiliki capaian kinerja yang sangat baik. Pada tahun 2024, instansi ini berhasil meraih predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, memperoleh nilai kepatuhan pelayanan publik sebesar 99,03 dari Ombudsman Republik Indonesia, serta mencatat Indeks Kepuasan Masyarakat di atas 97 persen dengan rata-rata waktu penyelesaian dokumen kependudukan kurang dari tujuh

hari. Capaian tersebut secara normatif mencerminkan kinerja pegawai yang berada pada kategori tinggi dan keberhasilan implementasi reformasi birokrasi di tingkat daerah.

Namun demikian, capaian kinerja yang tinggi tersebut tidak secara otomatis menjamin keberlanjutan kinerja pegawai di masa mendatang. Meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan digital yang cepat dan transparan, peningkatan beban kerja akibat integrasi data nasional, serta potensi kesenjangan kompetensi digital antarpegawai merupakan tantangan nyata yang perlu diantisipasi. Selain itu, capaian kinerja yang selama ini dipersepsikan sebagai keberhasilan institusional belum didukung oleh kajian empiris yang mampu menjelaskan faktor-faktor internal organisasi yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal et al. (2025) pada PT. Timas Suplindo menemukan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Siregar et al. (2024) di Dinas Perhubungan Pekanbaru menyatakan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS. Selain itu, Rumpun et al. (2025) di Dinas Dukcapil Tangerang Selatan serta Wandinrawan et al. (2025) di Dinas Dukcapil Labuhanbatu mengonfirmasi pengaruh positif komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Umumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor atau instansi dengan karakteristik organisasi yang berbeda, belum mempertimbangkan konteks instansi pelayanan publik yang telah mencapai predikat WBBM, serta belum sepenuhnya mengakomodasi dinamika transformasi digital pelayanan publik. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung mengkaji pengaruh variabel secara umum tanpa mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam menopang kinerja pegawai pada instansi dengan tingkat kinerja tinggi.

Selain itu, hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Magetan dengan mempertimbangkan konteks keberhasilan reformasi birokrasi yang telah diakui secara nasional. Padahal, instansi dengan predikat WBBM memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan instansi yang masih dalam tahap pembenahan, sehingga faktor-faktor penentu kinerja pegawai pada instansi berprestasi perlu dikaji secara lebih spesifik dan kontekstual. Ketidadaan penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang jelas, yaitu belum tersedianya bukti empiris yang mampu menjelaskan faktor dominan penentu kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik daerah yang telah mencapai tingkat kinerja tinggi dan beroperasi dalam lingkungan transformasi digital. Dengan demikian, belum adanya kajian empiris yang secara spesifik menguji pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan, khususnya dalam konteks instansi pelayanan publik berprestasi dan berorientasi pada transformasi digital. Gap ini menjadi dasar penting dilakukannya penelitian guna memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena prestasi yang telah dicapai, tantangan keberlanjutan kinerja yang dihadapi, serta keterbatasan dan kesenjangan penelitian terdahulu, maka penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis yang tinggi. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, tetapi juga untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam menopang kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran dalam rangka mempertahankan predikat WBBM dan meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Objek penelitian adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan, sedangkan subjek penelitian adalah seluruh pegawai instansi tersebut.

Menurut Arikunto (2014), populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang menjadi perhatian dalam penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 63 orang yang terdiri atas 1 Kepala Dinas dan 62 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan **purposive sampling**. Sugiyono (2023) menyatakan bahwa purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel meliputi pegawai yang berstatus staf atau pelaksana teknis serta terlibat langsung dalam pelayanan publik. Kepala Dinas tidak

diikutsertakan karena berperan sebagai pengambil kebijakan. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 62 responden.

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Sugiyono (2023) menyatakan bahwa data primer diperoleh secara langsung dari sumber penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, artikel, dan referensi lain yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Pengukuran jawaban responden menggunakan Skala Likert dengan rentang skor 1–5, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju (Sugiyono, 2023).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), dan kompetensi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Indikator masing-masing variabel mengacu pada Hasibuan (2019), Mangkunegara (2017), Hasan (2019), dan Sunarto (2024).

Metode analisis yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dengan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha (Sugiyono, 2023; Ghozali, 2021). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5% (Santoso, 2014; Sugiyono, 2023).

3. Hasil dan Diskusi

a. Hasil Pembahasan

1) Gambaran Umum

a) Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan

Pada awal penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil masih dilaksanakan oleh beberapa unit kerja secara terpisah. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat, dilakukan penataan kelembagaan melalui pembentukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) sebagai bagian dari implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan.

Berdasarkan hasil wawancara, pembentukan Disdukcapil Kabupaten Magetan dilakukan secara bertahap melalui penyesuaian organisasi perangkat daerah sebagai tindak lanjut pelaksanaan otonomi daerah. Kedudukan, tugas, dan tata kerjanya diatur melalui peraturan daerah dan peraturan bupati. Disdukcapil berfungsi melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan meliputi pendaftaran penduduk, pencatatan peristiwa penting, penerbitan dokumen kependudukan, serta pengelolaan data kependudukan sebagai dasar pelayanan publik dan perencanaan pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan, instansi ini terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, serta berbagai inovasi pelayanan.

Visi: *“Terwujudnya Pelayanan Prima Bidang Administrasi Kependudukan Berbasis Teknologi Informasi.”*

Misi: *“Mewujudkan pelayanan dokumen Administrasi Kependudukan yang berbasis Teknologi Informasi.”*

b) Susunan Organisasi

Struktur organisasi Disdukcapil Kabupaten Magetan mengacu pada Peraturan Bupati Magetan Nomor 80 Tahun 2021. Organisasi dipimpin oleh Kepala Dinas dan didukung oleh Sekretariat yang membawahi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan, serta Kelompok Jabatan Fungsional. Pelaksanaan tugas utama dilakukan melalui empat bidang, yaitu Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, serta Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan. Selain itu terdapat Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan Kelompok Jabatan Fungsional yang mendukung pelaksanaan pelayanan secara profesional. Struktur organisasi yang jelas diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

b. Hasil Penelitian

1) Gambaran Umum Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin, berdasarkan data primer yang telah dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	32	51,6 %
Perempuan	30	48,4 %
Total	62	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 dari total 62 responden, sebanyak 32 responden (51,6 %) merupakan laki-laki dan 30 responden (48,4%) merupakan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mayoritas adalah laki-laki, artinya bahwa pegawai laki-laki di nilai memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan lebih cekatan dalam bekerja pada perusahaan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden menurut usia, berdasarkan data primer yang telah dianalisis menggunakan alat SPSS dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
26-30 tahun	27	43,5%
31-35 tahun	8	12,9%
36-39 tahun	8	12,9%
> 40 tahun	19	30,6%
Total	62	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa kelompok usia 26-30 tahun dengan jumlah sebanyak 27 responden atau 43,5% dari total responden. Selanjutnya responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 8 responden dengan total presentase 12,9%. Selain itu, responden dengan usia 36-39 sebanyak 8 responden dengan total presentase 12,9%. Sementara itu responden yang berusia >40 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 30,6%. Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan berada pada usia 26-30 tahun. Kelompok usia 26-30 tahun Mayoritas responden berada pada usia produktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia kerja yang secara umum memiliki kemampuan fisik dan mental yang baik dalam melaksanakan pekerjaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Pendidikan pada penelitian ini yang diperoleh dari data primer dan diolah menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	11	17,7%
Diploma	16	25,8%
Sarjana	33	53,2%
Magister	2	3,2 %
Total	62	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dari total 62 responden, mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 33 orang (53,2%). Disusul oleh lulusan Diploma sebanyak 16 orang (25,8%), SMA sebanyak 11 orang (17,7%), dan Magister sebanyak 2 orang (3,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan tinggi yang mendukung kompetensi dalam menjalankan tugas organisasi.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik masa kerja pada penelitian ini yang diperoleh dari data primer dan diolah menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
<1 tahun	1	1,6%
1-5 tahun	26	41,9%
>5 -10 tahun	15	24,2%
>10 tahun	20	32,3%
Total	62	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden/pegawai dalam penelitian ini bekerja dengan masa kerja sebagai berikut, karakteristik masa kerja <1 tahun sebanyak 1 pegawai atau 1,6%. Selanjutnya karakteristik masa kerja 1-5 tahun sebanyak 26 pegawai dengan presentase 41,9%. selain itu, karakteristik masa kerja >5-10 tahun sebanyak 15 pegawai dengan presentase 24,2%. Sementara karakteristik masa kerja >10 tahun dengan jumlah 20 pegawai atau 32,3%. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mayoritas masa kerjanya 1-5 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja 1-5 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar masih berada pada tahap awal pengalaman kerja dan dalam proses adaptasi terhadap lingkungan serta tugas pekerjaan yang di berikan supaya bisa lebih baik lagi untuk kedepannya.

2) Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompetensi (X3), sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Bagian ini menjelaskan hasil analisis yang diperoleh dari jawaban responden atau pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan melalui kuesioner yang telah dibagikan melalui penyebaran kuesioner yang di bagikan melalui angket yang di lakukan kepada 62 pegawai. Bagian ini akan menguraikan hasil analisis yang dihasilkan dari pengisian kuesioner 62 oleh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Adapun kriteria nilai rata-rata untuk pengambilan kesimpulan deskripsi variabel penelitian ini berdasarkan skala likert adalah sebagai berikut:

Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)
Nilai 3 : Netral (N)
Nilai 4 : Setuju (S)
Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2023) dalam menguraikan temuan yang didapat dalam mengungkapkan nilai rerata yang diterapkan, mampu dijelaskan melalui pedoman sebagai berikut:

Tabel 5. Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,30	Sedang/Cukup
3,41-4,00	Tinggi
4,24-5,00	Sangat Tinggi

a) Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Responden memberikan umpan balik mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja atas pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator variabel. Data pada tabel berikut merupakan hasil pengolahan tabulasi jawaban responden yang disajikan secara lengkap pada Lampiran 3. Berikut tanggapan responden untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) :

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Skor					Σ Responden	Σ Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
Kehadiran									
1.	X _{1.1}	-	-	5	28	29	62	272	4,39
Ketaatan terhadap peraturan kerja									
2.	X _{1.2}	-	-	3	26	33	62	278	4,48
Ketaatan terhadap instruksi pimpinan									
3.	X _{1.3}	-	-	1	31	30	62	277	4,47
Tanggung jawab terhadap pekerjaan									
4.	X _{1.4}	-	-	4	30	28	62	272	4,39
Etika dalam bekerja									
5.	X _{1.5}	-	-	-	30	32	62	280	4,52
Total									22,24
Rata-Rata									4,45

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan jawaban responden terhadap item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_1) sebagai berikut:

Variabel Kerja (X_1), dengan pernyataan ke-1 pada indikator Kehadiran mempunyai nilai total sebesar 272 serta skor rata-rata 4,39. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-1 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki persepsi yang kuat bahwa hadir tepat waktu dalam bekerja merupakan Langkah awal di mulainya pekerjaan supaya bisa terselesaikan tepat waktu juga.

Pernyataan ke-2 pada indikator Ketaatan terhadap peraturan kerja dengan nilai total 278 dan skor rata-rata sebesar 4,48. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-2 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan menyakini bahwa Ketaatan terhadap peraturan kerja bisa menciptakan ketertiban dan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan karena sesuai dengan prosedurnya.

Pernyataan ke-3 pada indikator Ketaatan terhadap instruksi pimpinan dengan nilai total 277 dan skor rata-rata 4,47. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-3 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan selalu patuh dan bersedia dalam melaksanakan perintah atau arahan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Pernyataan ke-4 pada indikator Tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan nilai total 272 dan skor rata-rata 4,39. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-4 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mempunyai kesadaran bahwasannya ada kewajiban untuk menuntaskan sebuah pekerjaan yang tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang telah di emban.

Pernyataan ke-5 pada indikator Etika dalam bekerja dengan nilai total 280 dan skor rata-rata 4,52. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-5 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mempunyai sikap dan perilaku yang sopan, menjaga norma, dan profesionalisme dalam bekerja. sesuai dengan peraturan kerja dan bertindak sesuai aturan yang berlaku di dalam organisasi.

b) Deskripsi Variabel Komunikasi (X₂)

Jawaban responden mengenai kusioner dengan variabel Komunikasi atas pernyataan berdasarkan indikator variabel. Berikut rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel komunikasi (X₂) :

Tabel 7.Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan	Skor					Σ Responden	Σ Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
Kejelasan informasi									
1.	X _{2.1}	-	-	2	33	27	62	273	4,40
Kelengkapan informasi									
2.	X _{2.2}	-	-	4	31	27	62	271	4,37
Ketepatan penyampaian									
3.	X _{2.3}	-	-	5	29	28	62	271	4,37
Kecepatan/ketepatan waktu komunikasi									
4.	X _{2.4}	-	-	2	24	36	62	282	4,55
Pemahaman bersama									
5.	X _{2.5}	-	-	3	20	39	62	284	4,58
Total									22,27
Rata-Rata									4,45

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Variabel Komunikasi (X₂) pada indikator Kejelasan informasi dengan skor total sebesar 273 dan skor rata-rata 4,40. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-1 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan bisa menerima informasi secara jelas dan dapat di pahami serta bisa langsung di mengerti apa yang akan di laksanakan sesuai arahan dari pimpinan.

Pernyataan ke-2 pada indikator Kelengkapan informasi dengan nilai total 271 dan skor rata-rata 4,37. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-2 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mampu menerima informasi yang di sampaikan oleh pimpinan secara lengkap, mencakup semua hal yang di butuhkan di sampaikan dengan rinci sehingga tidak menimbulkan kebingungan kepada pegawai.

Pernyataan ke-3 pada indikator Ketepatan penyampaian dengan nilai total 271 dan skor rata-rata 4,37. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-3 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki hubungan komunikasi yang baik yang ditandai dengan interaksi yang lancar dan saling memahami antara atasan, pegawai, dan rekan kerjanya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam pekerjaannya.

Pernyataan ke-4 pada indikator Kecepatan atau ketepatan waktu komunikasi dengan nilai total 282 dan skor rata-rata 4,55. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-4 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan selalu mendengarkan pendapat orang lain terlebih dahulu secara penuh sebelum memberikan tanggapan, sehingga komunikasinya berlangsung tepat waktu dan respon yang di berikan menjadi lebih tepat dan minim terjadi nya kesalahpahaman.

Pernyataan ke-5 pada indikator pemahaman bersama dengan nilai total 284 dan skor rata-rata 4,58. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-5 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan selalu bersikap terbuka dan jujur dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan, ini membuat komunikasi menjadi saling percaya dan meminimalkan terjadinya kesalahpahaman dalam bekerja.

c) Deskripsi Variabel Kompetensi (X₃)

Jawaban responden mengenai kusioner dengan variabel Kompetensi (X₃) atas pernyataan berdasarkan indikator variabel. Berikut rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel Kompetensi (X₃).

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi (X₃)

No	Pernyataan	Skor					Σ Responden	Σ Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
Pengetahuan									
1.	X _{3.1}	-	-	4	23	35	62	279	4,50
Pemahaman									
2.	X _{3.2}	-	-	2	25	35	62	281	4,53
Kemampuan									
3.	X _{3.3}	-	-	3	28	31	62	276	4,45
Sikap									
4.	X _{3.4}	-	-	1	24	37	62	284	4,58
Minat									
5.	X _{3.5}	-	-	2	26	34	62	280	4,52
Total									22,58
Rata-Rata									4,52

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Variabel Kompetensi (X₃) pada indikator Pengetahuan dengan skor total sebesar 279 dan skor rata-rata 4,50. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-1 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki pengetahuan yang sangat memadai mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Pernyataan ke-2 pada indikator pemahaman dengan nilai total 281 dan skor rata-rata 4,53. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-2 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya, pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki pemahaman yang sangat baik mengenai karakteristik pekerjaan dan kondisi kerja, termasuk kesiapan dalam menghadapi tuntutan tugas pekerjaan yang akan datang.

Pernyataan ke-3 pada indikator Kemampuan dengan nilai total 276 dan skor rata-rata 4,45. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-3 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya pegawai Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan telah memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, serta menemukan solusi yang cepat jika misalnya terjadi permasalahan di dalam pekerjaannya.

Pernyataan ke-4 pada indikator Sikap dengan nilai total 284 dan skor rata-rata 4,58. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-4 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki sikap kerja yang sangat positif dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai apa yang telah di berikan kepadanya.

Pernyataan ke-5 pada indikator Minat dengan nilai total 280 dan skor rata-rata 4,52. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-5 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki minat kerja yang sangat tinggi dengan adanya keinginan dan antusias untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.

d) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jawaban responden mengenai kusioner dari variabel Kinerja Pegawai (Y) atas pernyataan berdasarkan indikator variabel. Berikut rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel Kinerja Pegawai :

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Skor					$\sum$ Responden	$\sum$ Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
Kualitas kerja									
1.	X _{1.1}	-	-	-	23	39	62	287	4,63
Kuantitas kerja									
2.	X _{1.2}	-	-	1	23	38	62	285	4,60
Tanggung jawab									
3.	X _{1.3}	-	-	2	20	40	62	286	4,61
Kerja sama									
4.	X _{1.4}	-	-	1	18	43	62	290	4,68
Inisiatif									
5.	X _{1.5}	-	-	1	22	39	62	286	4,61
Total									23,13
Rata-Rata									4,63

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada indikator kualitas kerja dengan skor total sebesar 287 dan skor rata-rata 4,63. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-1 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas mutu yang tinggi sesuai dengan standar kerja yang telah di tetapkan oleh instansi.

Pernyataan ke-2 pada indikator kuantitas kerja dengan nilai total 285 dan skor rata-rata 4,60. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-2 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan dengan jumlah yang sangat tinggi secara konsisten.

Pernyataan ke-3 pada indikator Tanggung jawab dengan nilai total 286 dan skor rata-rata 4,61. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-3 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil pekerjaannya, serta bisa diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pernyataan ke-4 pada indikator kerjasama dengan nilai total 290 dan skor rata-rata 4,68. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-4 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki kemampuan kerja sama yang sangat baik dan mampu berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerjanya untuk mencapai tujuan bersama.

Pernyataan ke-5 pada indikator Inisiatif dengan nilai total 286 dan skor rata-rata 4,61. Dapat disimpulkan bahwa hasil pernyataan ke-5 masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja sehingga mencerminkan kemandirian dalam pekerjaan dan tujuan organisasi untuk kedepannya.

c. Pengujian

1) Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah responden dengan jumlah responden dari penelitian ini adalah 62 responden, maka $df = 62-2 = 60$ dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,250. Proses uji validitas melibatkan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel kemudian menganalisis tingkat signifikansinya.

Adapun hasil uji validitas kusioner dari penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,746	0,250	Valid
	$X_{1.2}$	0,589	0,250	Valid
	$X_{1.3}$	0,528	0,250	Valid
	$X_{1.4}$	0,749	0,250	Valid
	$X_{1.5}$	0,635	0,250	Valid
Komunikasi (X_2)	$X_{2.1}$	0,637	0,250	Valid
	$X_{2.2}$	0,674	0,250	Valid
	$X_{2.3}$	0,850	0,250	Valid
	$X_{2.4}$	0,821	0,250	Valid
	$X_{2.5}$	0,720	0,250	Valid
Kompetensi (X_3)	$X_{3.1}$	0,821	0,250	Valid
	$X_{3.2}$	0,889	0,250	Valid
	$X_{3.3}$	0,847	0,250	Valid
	$X_{3.4}$	0,823	0,250	Valid
	$X_{3.5}$	0,823	0,250	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	$Y.1$	0,694	0,250	Valid
	$Y.2$	0,680	0,250	Valid
	$Y.3$	0,805	0,250	Valid
	$Y.4$	0,627	0,250	Valid
	$Y.5$	0,733	0,250	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa besarnya nilai r tabel untuk masing-masing butir item pernyataan kusioner Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), Kompetensi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah r hitung > r tabel yaitu 0,250. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kusioner variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Artinya bahwa item pernyataan kusioner variabel dalam penelitian ini benar-benar layak digunakan untuk penelitian karena mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga layak digunakan untuk analisis berikutnya pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

b) Uji Reliabilitas

Ghozali (2021) menegaskan bahwa kusioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 namun jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrument dianggap tidak reliable. Adapun hasil uji reliabilitas kusioner dari penelitian ini bisa dilihat pada tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,664	0,60	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,787	0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,895	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,753	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari dari 0,60. Nilai *Cronbach Alpha* dari data hasil kusioner variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,664. Komunikasi (X₂) sebesar 0,787 sedangkan Kompetensi (X₃) sebesar 0,895 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,753. Semua variabel memiliki nilai lebih dari *Cronbach Alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan kusioner variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable, artinya bahwa pernyataan kusioner variabel tersebut konsisten dalam pengukurannya, sehingga item pernyataan kusioner variabel layak digunakan untuk analisis berikutnya.

2) Alat Analisis Data

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Santoso (2015) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terkait atau dengan kata lain untuk mengetahui variabel terkait. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* yaitu Disiplin Kerja (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kompetensi (X₃) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil uji regresi linier berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 12. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,299	1,111		3,869	0,000
	Disiplin Kerja	0,122	0,048	0,125	2,533	0,014
	Komunikasi	0,200	0,057	0,248	3,510	0,001
	Kompetensi	0,517	0,056	0,677	9,195	0,000
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 12 analisis regresi linier berganda yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan *output coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dapat dilihat pada nilai beta dan diambil dari *Unstandardized Coefficients* antara lain sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 4,299 + 0,122 X_1 + 0,200 X_2 + 0,517 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
a = Konstanta
 b_1 = Koefisien Regresi (Disiplin Kerja)
 b_2 = Koefisien Regresi (Komunikasi)
 b_3 = Koefisien Regresi (Kompetensi)
 X_1 = Variabel Disiplin Kerja
 X_2 = Variabel Komunikasi
 X_3 = Variabel Kompetensi
e = Standar Error

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menggambarkan bahwa :

- ❖ Pada nilai konstanta (α) sebesar 4,299 artinya bahwa pada variabel *independent* yaitu Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) tersebut bernilai konstan atau nol maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) adalah 4,299 dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
- ❖ Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,122 artinya jika variabel Disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 atau semakin tinggi, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,122 satuan dengan asumsi variabel lainnya (Komunikasi dan Kompetensi) tetap konstan.
- ❖ Nilai koefisien regresi pada variabel Komunikasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,200 artinya jika variabel Komunikasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 atau semakin tinggi, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,200 satuan dengan asumsi variabel lainnya (Disiplin Kerja dan Kompetensi) tetap konstan.
- ❖ Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi (X_3) bernilai positif sebesar 0,517 artinya jika variabel Kompetensi (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 atau semakin tinggi, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,517 satuan dengan asumsi variabel lainnya (Disiplin Kerja dan Komunikasi) tetap konstan.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Santoso (2015) menegaskan bahwa koefisien determinasi merupakan alat untuk menentukan seberapa besar variabel *dependen* (Y) yang dijelaskan oleh variabel *independen* (X). Koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengukur sumbangan variabel *independen* yaitu (Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi) dalam menjelaskan variabel *dependen* (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati nol, maka semakin lemah kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, sedangkan jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1, maka dapat dikatakan model tersebut semakin kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Adapun hasil koefisien determinasi (R^2) dari penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,940 ^a	0,883	0,877	0,64535
a. Predictors: (Constant) Kompetensi, Disiplin Kerja, Komunikasi				

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 13 analisis koefisien determinasi (R^2) yang telah diolah dapat diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,883. Artinya kontribusi antara variabel *independent* yaitu Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), Kompetensi (X_3) terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,883 atau 88,3%, sedangkan sisanya sebesar 11,7% merupakan pengaruh variabel lain diluar penelitian.

3) Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Santoso (2015) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*. Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Berikut prosedur untuk melakukan uji t antara lain :

- ❖ Merumuskan hipotesis untuk masing-masing variabel :
 - a. H_0 : Secara parsial variabel X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .
 - b. H_a : Secara parsial variabel X_1, X_2, X_3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .
- ❖ Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05).
- ❖ Membandingkan nilai signifikansi hasil uji t dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$).
- ❖ Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikan :
 - a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *independen* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
 - b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *independen* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
- ❖ Kriteria berdasarkan T-hitung :
 - a. Jika T-hitung $> T$ -tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika T-hitung $< T$ -tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 14. Uji T (Parsial)

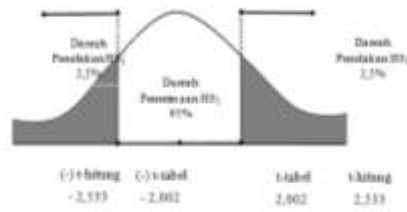
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,299	1,111		3,869	0,000
	Disiplin Kerja	0,122	0,048	0,125	2,533	0,014
	Komunikasi	0,200	0,057	0,248	3,510	0,001
	Kompetensi	0,517	0,056	0,677	9,195	0,000
b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer SPSS, 2026

Berdasarkan uji t pada tabel 15 diatas, dapat dilihat nilai t tabel dalam penelitian ini pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan nilai α dibagi menjadi dua menjadi 0,05, karena menggunakan hipotesis dua arah sehingga nilai α dibagi 2 menjadi $0,05/2 = 0,025$. n merupakan jumlah data dan $k = 3$, dimana k merupakan jumlah seluruh variabel *independent* sehingga diperoleh $df = n-k-1 = 62-3-1 = 58$. Pada tabel ditemukan nilai t tabel sebesar 2,002. Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

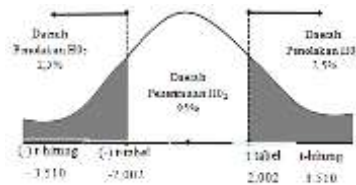
Berdasarkan hasil perhitungan uji t, pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,533 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak artinya variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Berikut ini merupakan gambar Disiplin Kerja pada uji hipotesis dua arah :



Gambar 1. Daerah Penerimaan H_{a1} dan Penolakan H_{01} Disiplin Kerja

2) Pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

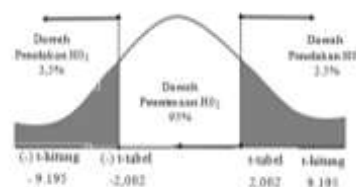
Berdasarkan perhitungan uji t, pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $3,510 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, artinya variabel Komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Berikut ini merupakan gambar Komunikasi pada uji hipotesis dua arah:



Gambar 2. Daerah Penerimaan H_{a2} dan Penolakan H_{02} Komunikasi

3) Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan uji t, pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $9,195 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, artinya variabel Kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Berikut ini merupakan gambar Kompetensi pada uji hipotesis dua arah :



Gambar 3. Daerah Penerimaan H_{a3} dan Penolakan H_{03} Kompetensi

b. Uji F (Simultan)

Santoso (2015) mengutarakan bahwa uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel *independen* secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Berikut proses uji F meliputi :

- ❖ Merumuskan hipotesis untuk masing-masing variabel :
 - a. H_0 : Secara simultan variabel X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .
 - b. H_a : Secara simultan variabel X_1, X_2, X_3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .
- ❖ Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05).

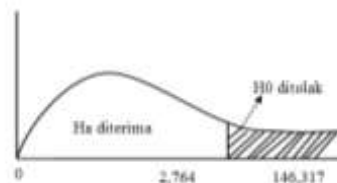
- ❖ Membandingkan nilai signifikansi hasil uji F dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$).
- ❖ Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikan :
 - a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *independen* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
 - b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *independen* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
- ❖ Kriteria berdasarkan F-hitung :
 - a. Jika F-hitung $> F$ -tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika F-hitung $< F$ -tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 15. Uji F (Simultan)

ANNOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,812	3	60,937	146,317	0,000 ^b
	Residual	24,156	58	416		
	Total	206,968	61			
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai						
b. Preditors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Komunikasi						

Sumber : Data Primer SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 15 tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisis uji f yakni dengan mencari f tabel. F tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 ($4-1 = 3$) dan df 2 ($n-k-1 = 62-3-1 = 58$), perhitungan tersebut menunjukkan bahwa f tabel adalah 2,764. Analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien uji f sebesar $146,317 > 2,764$. Tahap selanjutnya membandingkan nilai signifikansi diperoleh $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil tersebut adalah H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel Disiplin Kerja(X_1), Komunikasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.



Gambar 4. Daerah Penerimaan H_{a4} dan Penolakan H_{04}

c. Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan uji hipotesis yaitu uji t pada variabel Disiplin Kerja (X_1) yang terdapat pada tabel 4.14 diketahui jika nilai uji t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (2,533) dan diketahui nilai t tabel sebesar (2,002) maka $t \text{ hitung } (2,533) > t \text{ tabel } (2,002)$, sedangkan nilai signifikansinya sebesar $(0,014) < (0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak sehingga variabel disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden pada hasil indikator pernyataan ke-1 yaitu indikator Kehadiran yang memiliki nilai rata-rata sebesar (4,39) menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan menyadari pentingnya Kehadiran sebagai fondasi utama dalam Disiplin Kerja. Dengan tertibnya Kehadiran mampu memberikan kelancaran proses pelayanan administrasi kependudukan sehingga bisa lebih efektif.

Indikator pernyataan ke-2 yaitu Ketaatan terhadap peraturan kerja mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,48) menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan menyakini

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10693>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

bahwa ketaatan terhadap peraturan kerja akan membuat pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi sehingga pekerjaan yang di Kelola dapat berjalan dengan tertib dan sesuai dengan prosedur.

Indikator pernyataan ke-3 yaitu Ketaatan terhadap instruksi pimpinan mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,47) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mampu melaksanakan arahan dan tugas dari pimpinan dengan baik, sehingga pekerjaan dapat berjalan secara sesuai dengan yang di harapkan.

Indikator pernyataan ke-4 yaitu Tanggung jawab terhadap pekerjaan mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,39) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara tepat waktu dan sesuai tanggung jawab yang telah di berikan.

Indikator pernyataan ke-5 yaitu Etika dalam bekerja juga mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,52) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mampu menjaga sikap dan perilaku yang profesionalisme dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik satu sama lain.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2024) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.” menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan temuan yang di lakukan oleh Anggeraini et al. (2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.” Menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2) Pengaruh Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu uji t pada variabel Komunikasi (X₂) yang terdapat pada tabel 4.14 diketahui jika nilai uji t hitung untuk variabel Komunikasi (3,510) dan diketahui nilai t tabel (2,002). Nilai t hitung (3,510) > t tabel (2,002), sedangkan nilai signifikansinya sebesar (0,001) < (0,05). Kesimpulannya Ha₂ diterima dan H₀₂ ditolak yang berarti bahwa variabel Komunikasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden pada indikator pernyataan ke-1, yaitu Kejelasan informasi, mendapatkan nilai rata-rata sebesar (4,40) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mudah memahami informasi yang diterima khususnya antarpegawai sehingga membantu pegawai dalam proses komunikasi yang efektif yang berdampak pada saat melaksanakan pekerjaan.

Indikator pernyataan ke-2 yaitu Kelengkapan Informasi mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,37) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki proses komunikasi yang baik melalui penyampaian informasi yang lengkap sehingga dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Indikator pernyataan ke-3 yaitu Ketepatan penyampaian mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,37) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki tingkat komunikasi yang baik dalam menyampaikan pesan atau informasi secara tepat dan jelas sehingga mendukung kelancaran di dalam pekerjaan.

Indikator pernyataan ke-4 kecepatan atau ketepatan waktu komunikasi mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,55) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan mampu menyampaikan dan menerima informasi dengan cepat serta tepat waktu sehingga pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat bisa lebih baik.

Indikator pernyataan ke-5 yaitu Pemahaman bersama mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,58) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan yang memiliki

kesamaan pemahaman dalam menerima dan melaksanakan informasi yang di dapatkan, sehingga Kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan bisa berjalan secara baik dan terstruktur.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rumpun et al. (2025) dengan judul “pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil tangerang selatan.” menunjukkan bahwa. komunikasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi organisasi yang efektif juga ditemukan sebagai faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja melalui koordinasi dan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ridho et al. (2025) dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Labuhanbatu.” Hasil penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif juga berpengaruh positif, dengan pegawai yang menerima informasi secara jelas dan terbuka lebih percaya diri dan efisien terhadap pekerjaannya.

3) Pengaruh Kompetensi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu uji t pada variabel Kompetensi (X₃) yang terdapat pada tabel 4.14 diketahui jika nilai t hitung untuk variabel Kompetensi (9,195) dan dapat diketahui nilai t tabel (2,002) maka t hitung (9,195) > t tabel (2,002), sedangkan nilai signifikansinya sebesar (0,000) < (0,05). Kesimpulannya bahwa Ha₃ diterima dan H₀₃ ditolak yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden pada hasil indikator pernyataan ke-1 yaitu berdasarkan hasil kusioner, indikator Pengetahuan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan yang memiliki nilai rata-rata sebesar (4,50) menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki tingkat pemahaman, wawasan, dan pengetahuan yang baik terkait tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang dijalankan. Pengetahuan yang dimiliki pegawai membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih tepat, efektif, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Indikator pernyataan ke-2 yaitu Pemahaman mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,53) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki kemampuan yang baik dalam memahami tugas, prosedur kerja, serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Pemahaman yang baik tersebut membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, mengurangi kesalahan kerja, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai dapat meningkat..

Indikator pernyataan ke-3 yaitu Kemampuan mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,45) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan bidang serta tanggung jawabnya. Kemampuan tersebut mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat, dan sesuai standar kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai..

Indikator pernyataan ke-4 yaitu Sikap mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,58) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki sikap kerja yang baik, disiplin, dan profesional dalam melaksanakan tugas. Sikap tersebut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta membantu meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja pegawai..

Indikator pernyataan ke-5 yaitu Minat juga mendapatkan nilai positif dengan rata-rata (4,52) yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki ketertarikan dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan serta mengembangkan kemampuan kerja. Minat kerja yang baik mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, bertanggung jawab, dan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wandinrawan et al. (2025) dengan judul “Peran Kepala Bidang dalam Meningkatkan Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap

Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Labuhanbatu.” Menunjukkan bahwa Kompetensi yang baik mampu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal. dimana kompetensi berpengaruh positif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang di lakukan oleh Peny et al. (2025) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor.” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi yang baik membuat pegawai lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai..

4) Pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kompetensi (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji F untuk variabel Disiplin kerja, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai f hitung sebesar 146,317 untuk f tabel sebesar 2,764 (f hitung > f tabel) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H₀₄ ditolak yang artinya Disiplin kerja, Komunikasi, dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa (R²) sebesar 0,883. Artinya, kontribusi variabel bebas yaitu Disiplin kerja, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,883 atau 88,3%, sedangkan sisanya sebesar 11,7% merupakan pengaruh variabel lain di luar penelitian. Nilai R² tersebut tergolong kategori tinggi sehingga adanya hubungan erat antara variabel independen terhadap variabel dependen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

Pada pengujian pertama, yaitu pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem Disiplin Kerja yang semakin tinggi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi juga mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Selanjutnya pada pengujian kedua, yaitu variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih efektif antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai. Penyampaian informasi yang jelas akan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan dan membantu pegawai memahami tugas yang harus dilaksanakan. Dengan adanya komunikasi yang lancar, koordinasi kerja menjadi lebih baik sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kemudian pada pengujian ketiga, yaitu variabel Kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan kerja, menjadi faktor penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara tepat, cepat, dan sesuai standar kerja yang ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmad et al. (2025) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Timas Suplindo KM 9 Lintas Duri-Dumai.” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin efektif komunikasi yang terjalin, serta semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Disiplin kerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan dan tanggung jawab, komunikasi membantu memperlancar koordinasi pekerjaan, sedangkan kompetensi mendukung kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djamil et al. (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dan kompetensi yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan sesuai target yang telah ditetapkan.

4. Kesimpulan

Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,533 > 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,510 > 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai secara optimal. Kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 9,195 > 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 146,317 > 2,764 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Referensi

1. Anggeraini, M., & Adnyana, I. M. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan*. 7(2), 363–378.
2. Ariani, F., Sukma, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Karawang, U. S. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal*. 3(2018), 10–17.
3. Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian, Suatu pendekatan praktik (Edisi Ke-1)*. PT. Rinka cipta.
4. Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. London: Kogan Page.
5. Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach*. New York: McGraw-Hill.
6. Desiyani, R. E., & Uli Wildan Nuryanto, S. W. H. (2025). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang*. 17(1), 126–144.
7. Diana Isnaini Siregar, Jumiat Sasmata, dan A. P. (2024). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru*. 4(1), 1–11.
8. Djamil, I., Nanda, G. D., & Yasen, S. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan selayar*. 1.
9. Farida, umi, Hartono, sri, wardhani, D. . (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Pendekatan Riset) (Edisi Ke-1)*. Unmuh Ponorogo Press.
10. Ghozali, I. (2021a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss (Edisi Ke-1)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Ghozali, I. (2021b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program Ibm Spss Edisi 10*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
12. Hadi, S., Gunawan, I., & Dalle, J. (2018). *Pers., Statistika Inferensial : Teori dan Aplikasinya*. Depok: Rajawali.
13. Halomoan, Y. K., & Retno Japanis Permatasari, S. (2025). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lotte Shopping*. 6(1), 139–149.
14. Hasan, L. (2019). *Analisa Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Keuangan*. 2(November 2018).
15. Hasibuan, malayu S. p. (2019). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Hondo, N. (2024). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan*. 7(2).
17. Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
18. Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
19. Marhamah Izat Rodliyah , Musliyahana, S. (2024). *Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM*. 4(3), 127–135.
20. Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*.
21. Mira Yona, Jeffi Mutiara, I. S. S. (2023). *Pengaruh kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada hotel best western premier panbil di kota batam*. 10(1), 17–26.
22. Norawati, S., & Nurmansyah, S. (2025). *Meningkatkan kinerja pegawai*.
23. Peny1, T. L. L., Bainhana2, I., Laazar, Y., & Esehana3. (2025). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor*. 11(June), 338–362.
24. Putu, N., Anggreni, Y., Bisnis, F., Pariwisata, D., Triatma, U., & Badung, M. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud*. 4(2), 179–188.

25. R.sabrina. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
26. Raffly, M., Sabina, F., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2025). *The Effect Of Work Discipline And Work Communication On The Performance Of Employees Of The Gunung Sindur Village Office , Bogor Regency. September*, 5702–5714.
27. Rahmad Syaiful Rizal, 2025. (2025). *Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 4(1), 702–711.
28. Ridho, M., Hasibuan, R., Lubis, J., Sri, A., & Hutagaol, R. (2025). *Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Labuhanbatu*. 11(1), 21–37.
29. Rosita, S. (2024). *Buku Ajar Manajemen*.
30. Rumpun, J., No, J. S., Bar, P., & Selatan, K. T. (2025). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil tangerang selatan*. 2(6), 92–102.
31. Santoso, S. (2014). *Penelitian kuantitatif Metode Dan Langkah Pengolahan Data*. Edisi Ke-1. Ponorogo: Umpo Press.
32. Santoso, S. (2015). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Langkah Pengolahan Data* (Edisi Ke-1). Umpo Press.
33. Sastrohadiwiry, B. S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
34. Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja by Prof.*
35. Siti Abdillah Nurhidayah, Dyah Putri Lestari, G. K. P. (2023). *Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. apf, tbk*. 21(4), 344–359.
36. Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Edisi ke-2)*. Cv. Alfabeta.
37. Sunarto, A. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan*. 1(2), 146–156.
38. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Kencana Prenada Media Group.
39. Wandinrawan, W., & Zebua, Y. (2025). *Peran Kepala Bidang dalam Meningkatkan Motivasi , Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Labuhanbatu*. 4(3), 3365–3375.
40. Wulandari, V., Sari, M. W., Nadilla, N., Putra, U., & Yptk, I. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang*. 4, 11881–11895.
41. Yeni, A., Rachman, A., Rivai, A. M., & Herdiansyah, D. (2024). *Pengantar manajemen*.