

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG (PUPR) KOTA PALEMBANG**

TESIS



DARWIN SAPUTRA

92221030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG (PUPR) KOTA PALEMBANG**

DARWIN SAPUTRA

92221030



**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universita Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada 05 September 2023 Di Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG (PUPR) KOTA PALEMBANG**

TESIS

**NAMA : DARWIN SAPUTRA
NIM : 92221030**

**Disetujui untuk disampaikan
Pada tanggal : September 2023**

Ketua Pembimbing



**Dr. Diah Isnaini Asianti, S.E., M.M
NIDN: 0207046301**

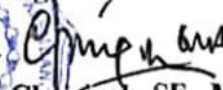
Anggota Pembimbing



**Dr. Fadhil Yamaly, SE., AK, MM
NIDN : 0217107002**



**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**


**Dr. Chonriyah, SE., M.Si
NIDN : 0211116203**

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG (PUPR) KOTA PALEMBANG**

TESIS

**NAMA : DARWIN SAPUTRA
NIM : 92221030**

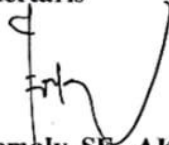
**Disetujui untuk disampaikan
Pada tanggal : September 2023**

Ketua Penguji



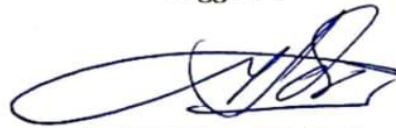
**Dr. Diah Isnaini Asianti, S.E., M.M
NIDN: 0207046301**

Sekretaris



**Dr. Fadhil Yamaly, SE., AK, MM
NIDN : 0217107002**

Anggota 1



**Dr. H.M. Idris, SE., M.Si
NIDN. 0213106001**

Anggota II



**Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN. 0229057501**

Anggota III



**Dr. Chibiriyah, SE., M.Si
NIDN : 0211116203**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Darwin Saputra
NIM : 92221030
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta saknsi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, September 2023
Yang membuat pernyataan



Darwin Saputra
92221030

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG (PUPR) KOTA PALEMBANG**

Darwin Saputra

Pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) Kota Palembang. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (I) Dr. Dr. Diah Isnaini Asianti, S.E., M.M, Pembimbing (II) Dr. Fadhil Yamaly, S.E.Ak, M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Variabel Intervening Motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang, jenis penelitian ini asosiatif, penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan dan kinerja. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin, dengan sampel yang digunakan sebanyak 126 responden. Data yang diperlukan adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan angket (kuisisioner). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hasil Penelitian menunjukkan 1) Adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada variabel disiplin terhadap motivasi kerja, 2). Ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja, 3). Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap variabel kinerja, 4). Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja, 5). Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci: Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

**THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING
VARIABLE IN THE DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG (PUPR) OF PALEMBANG CITY**

Darwin Saputra

The influence of discipline and leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable in the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang (PUPR) of Palembang city . Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Supervisor (I) Dr. Dr. Diah Isnaini Asianti, S.E., M.M, Supervisor (II) Dr. Fadhil Yamaly, S.E.Ak, M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Discipline and Leadership on Performance through Intervening Variables Work motivation in the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang (PUPR) of Palembang City, this type of research is associative, this study uses variables of work motivation, discipline, leadership and performance. Sampling using the slovin formula, with a sample used as many as 126 respondents. The data needed is primary data with a data collection method using questionnaires. The analytical technique used in this study is the *Structural Equation Model* (SEM) Analysis Technique. The results showed 1) There was a positive but not significant influence on discipline variables on work motivation, 2). There was a positive but not significant influence between leadership variables on work motivation variables, 3). There is a positive and significant influence between discipline variables on performance variables, 4). There is a positive and significant influence between leadership variables and performance variables, 5). There is a positive and significant influence between work motivation variables and performance variables.

Keywords: Discipline, Leadership, Motivation, Performance

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **Pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) Kota Palembang.**

Dengan keterbatasan penulis dalam membuat riset, cukup banyak hambatan yang penulis temui, jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada kedua orang tua H.Basarudin dan Hj Siswati S.Pd, dan istriku Ogana Tarika SH., MH yang telah banyak memberi dukungan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak yang telah membantu, sebagai berikut :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Diah Isnaini Asiati SE., MM dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memotivasi.
5. Bapak Dr. H.M. Idris SE., M.Si dan ibu Dr. Trisniarty, AM., S.E., M.M selaku penelaah Seminar proposal yang telah memberi masukan.
6. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang Ir. H. Akhmad Bastari, ST., MT., IPM., ASEAN Eng, beserta seluruh pegawai yang telah membantu mengisio kuisisioner

7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, beserta staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang. atas ilmunya yang penulis terima.

8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 32.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Palembang khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, September 2023

Penulis,

Darwin Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
ABSTRAK.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian	18
D. Manfaat Penelitian	19
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	20
1. Kinerja.....	20
2. Motivasi	26
3. Disiplin.....	28
4. Kepemimpinan	30
B. Kerangka Pemikiran.....	33
C. Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	39
B. Metode Penelitian	39
C. Operasional Variabel	39
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	43
F. Metode Pengujian Data	45
G. Rancangan Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....56
B. Pembahasan.....88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

C. Kesimpulan.....101
D. Saran.....102

DAFTAR PUSTAKA.....104

KUISIONER PENELITIAN 107

LAMPIRAN.....113

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Research Gap Motivasi kerja Terhadap Kinerja.....	5
Tabel I.2 Capaian Kinerja Dinas PUPR.....	7
Tabel I.3 Data Sasaran Kerja Pegawai.....	10
Tabel I.4 Jumlah Pegawai PUPR berdasarkan tingkat Pendidikan	11
Tabel I.5 Rekapitulasi Penyampaian Surat Peringatan.....	14
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel III.2 Sampel Proporsi	42
Tabel III.3 Penskoran jawaban Angket	44
Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model.....	48
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel IV.6 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Kinerja	63
Tabel IV.7 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Motivasi Kerja	64
Tabel IV.8 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Disiplin	66
Tabel IV.9 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Kepemimpinan	67

Tabel IV.10 Hasil Olah Data Reliabilitas	69
Tabel IV.11 <i>Goodness Of Fit Index</i>	70
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja	72
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	74
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin	76
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepemimpinan	78
Tabel IV.16 Uji Hipotesis.....	82
Tabel IV.17 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian	46
Gambar IV.1 CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	62
Gambar IV.2 Loading Faktor Kinerja.....	63
Gambar IV.3 Loading Faktor Motivasi Kerja	65
Gambar IV.4 Loading Faktor Disiplin Kerja.....	66
Gambar IV.5 Loading Faktor Kepemimpinan.....	67
Gambar IV.6 <i>SEM Analisis</i>	80
Gambar IV.7 T-Values.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sejatinya, tidak terdapat lingkungan bisnis organisasi atau institusi yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi atau institusi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lain.

Pengukuran kinerja pegawai merupakan salah satu tolok ukur utama dari kinerja organisasi sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir 2016:182)

Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Menurut Afandi (2018: 86-87) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, menurut Busro (2020:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Jadi, dengan diberikan motivasi yang tepat, pegawai akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terlupakan. Motivasi kerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dalam mencapai tujuan. Pimpinan yang mengarahkan dengan motivasi akan menciptakan kondisi dimana para karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi secara konsisten.

Disiplin juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial

yang berlaku. Pada dasarnya, disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kepatuhan diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan. Bagaimana organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai atau sumber daya manusianya tidak disiplin dan tidak mempunyai kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan organisasi, sebaliknya jika dengan adanya pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dan mentaati semua peraturan organisasi maka akan tercipta suasana kerja yang baik, dan kelak mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Disiplin juga mampu mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi. Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai atau SDM sendiri tidak disiplin dan tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi. Seorang pegawai yang disiplin dapat juga terpengaruh dari motivasi tempat mereka bekerja. Kondisi ini akan berimbas pada pelaksanaan proses kerja, sehingga pencapaian hasil kerja yang diterima kurang efektif. Merupakan hal yang sangat penting, bagi pegawai untuk mentaati peraturan, suasana kerja kedisiplinan yang baik akan menambah motivasi kerja atau semangat kerja guna hasil kerja yang efektif dan berkesinambungan.

Selain motivasi kerja dan disiplin, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir,

cara kerja setiap anggota (karyawan atau pegawai) agar mampu bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam mewujudkan hasil pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan kinerja yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119). Pemimpin harus dapat menganalisa dan dapat segera mengambil keputusan terhadap permasalahan di unit yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang kurang baik dapat memicu berbagai masalah dalam organisasi, antara lain: penurunan moral dan motivasi kerja, produktifitas rendah, kurang inovasi dan kreatifitas, serta kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan juga mampu mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja.. Kepemimpinan yang baik dapat membantu karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras guna mencapai kesejahteraan. Sebaliknya. kepemimpinan yang buruk dapat memiliki dampak negatif terhadap motivasi karyawan. Dampak negatif kepemimpinan yang buruk terhadap motivasi kerja, antara lain peningkatan tingkat absensi pegawai, pegawai merasa tidak dihargai, pegawai merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang. Pegawai yang tidak termotivasi cenderung menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang mampu memotivasi pegawai atau bawahannya.

Berikut beberapa kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya.

Tabel 1.1
Research Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan	Willy Yusnandar dkk (2020)	Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang	Anggi Maharani, dkk (2022)	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.	Yossi Maria Marintan Hutajulu dkk (2020)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
4.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan	Amy Nurhuda dkk (2019)	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi
5.	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan	Yandra Rivaldo dkk (2020)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Indra marjaya dan Fajar pasaribu (2019)	Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair (2019)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
8.	Pengaruh faktor pendidikan dan gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja di pt. Pln uit jbtb upt surabaya	Juniar Rosalina Widyawati (2021)	Gaya kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi motivasi kerja secara signifikan
9.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta	Widhi Wicaksono dkk (2021)	Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja.
10	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019)	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

Organisasi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari ditemukannya permasalahan-permasalahan, sama halnya dengan yang dihadapi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. Peneliti menentukan fenomena-fenomena permasalahan menarik yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, namun sebelum membahasnya, peneliti akan mendeskripsikan sekilas profil Dinas PUPR Kota Palembang.

Dinas PUPR Kota Palembang merupakan perangkat daerah yang bertanggungjawab terhadap pembangunan infrastruktur di Kota Palembang. Dinas PUPR Kota Palembang, dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas Dinas PUPR adalah untuk membantu Walikota dalam melaksanakan urusan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan tugas Pembantuan. Dinas PUPR dituntut memiliki Sumber Daya Manusia yang handal guna mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas PUPR Kota Palembang.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan menghasilkan kinerja pegawainya secara optimal. Peneliti menemukan fenomena awal yang terjadi pada Dinas PUPR Kota Palembang, dengan adanya permasalahan pada pencapaian kinerja pelayanan kedinasan sebagai wujud dari pencapaian kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas PUPR Kota Palembang Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Kerja	Satuan	Standar	Realisasi
1	Peningkatan Kualitas Jalanan Kota	Persentase tingkat kondisi jalan baik dan sedang (jalan mantap)	%	75,00	83,20
2	Peningkatan Kualitas Layanan Air Minum Pemukiman Perkotaan	Persentase penduduk yang mendapatkan akses air minum yang aman	%	84,00	83,42
3	Peningkatkan Kualitas Sanitasi Air Limbah dan Drainase Pemukiman Perkotaan	Persentase penduduk yang terlayani sistem air limbah yang memadai	%	77,00	81,45
4	Peningkatkan Kualitas SDM Bidang Jasa Konstruksi	Persentase pengurangan titik genangan	%	64,00	81,82
		Persentase tenaga kerja konstruksi yang tersertifikasi	%	17,00	15,69
5	Peningkatan Sarana dan Prasarana Kerja	Persentase peningkatan kompetensi SDM	%	74,00	66,67
		Persentase terlaksananya penunjang urusan pemerintah daerah	%	25	22,31
6	Peningkatkan Tertib Pembangunan Bangunan Gedung	Persentase jumlah Izin Mendirikan Bangunan (IMB) yang diterbitkan	%	17,64	25,95
7	Peningkatkan Ketersediaan Informasi Penataan Ruang	Persentase tersedianya informasi mengenai RTRW kota beserta rinciannya melalui analog dan peta digital	%	84,00	83,40

Sumber : LKJIP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan masih ditemukan standar kinerja Dinas PUPR Kota Palembang yang belum mencapai standar secara maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan belum tercapai dengan baik sebagaimana yang telah ditetapkan pada standar kinerja yang ada di Dinas PUPR Kota Palembang..

Apabila ditinjau dari sasaran kinerja sebagai wujud dari indikator tujuan, maka dapat dideskripsikan beberapa kondisi sesuai realitas yang ada. Pada sasaran 1 dengan standar 75,00% dan terealisasi 83,20% artinya mampu melebihi standar dengan baik, namun pada sasaran 2 dengan standar 84,00 dan terealisasi 83,42, artinya belum mencapai standar. Selanjutnya, pada sasaran 3 yang memiliki 2

indikator kerja dengan standar indikator pertama 77,00% dan terealisasi 81,45%, artinya mampu melampaui standar dengan baik. Hal yang sama terjadi pada indikator kedua dengan standar 64,00% dan terealisasi 81,82%, artinya juga melampaui standar dengan baik.

Ditinjau lebih lanjut, pada sasaran 4 dimana juga memiliki 2 indikator dengan standar indikator pertama 17% dan terealisasi 15,69%, artinya belum mencapai standar yang diinginkan. Hal yang sama terjadi, pada indikator kedua dengan standar 74% dan teralisasi 66,67%, artinya belum mencapai standar dengan baik. Pada sasaran 5 dengan standar 25% dan teralisasi 22,31%, artinya belum mampu melampaui standar dengan baik, namun pada sasaran 6 dengan standar 17,64% dan terealisasi 25,95%, artinya mampu melebihi standar yang ditetapkan. Terakhir, pada sasaran 7 dengan standar 84,00% dan terealisasi 83,40%, artinya belum mampu melampaui standar yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, pencapaian sasaran atau tujuan, kinerja pelayanan Dinas PUPR Kota Palembang tahun 2022 dapat dilihat dari 7 sasaran, dimana pada sasaran 2, 4, 5, dan 7 belum sepenuhnya melampaui standar. Namun pada sasaran 1, 3 dan 6 mampu melampaui standar dengan sangat baik. Kondisi ini mengindikasikan capaian kinerja belum terpenuhi secara optimal. Hal ini mengisyaratkan bahwa Dinas PUPR Kota Palembang membutuhkan usaha kerja lebih gigih guna mencapai standar dan tujuan capaian kinerja yang telah ditetapkan pada instansi.

Peneliti juga mencermati dan menemukan adanya fenomena terkait tujuan dan standar kerja. Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik dan berbeda secara

aktif yang dicapai organisasi atau individu, sedangkan standar adalah ukuran terhadap tujuan yang diinginkan, dengan kata lain tanpa standar, tidak dapat diketahui apakah suatu tujuan dapat tercapai. Pencapaian standar kerja sangat terkait dengan pencapaian tujuan. Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021 menjelaskan sistem manajemen kinerja PNS bertujuan untuk menyelaraskan tujuan dan sasaran instansi/unit kerja/atasan langsung ke dalam Sasaran Kinerja Individu yang nantinya menjadi dasar pengukuran, pemantauan, pembinaan kinerja dan penilaian kinerja serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Dalam pasal 6 peraturan tersebut disebutkan penyusunan rencana SKP dilakukan secara berjenjang dari pejabat pimpinan tinggi atau pejabat pimpinan unit kerja mandiri ke pejabat administrasi dan pejabat fungsional. Untuk menyelaraskan kinerja tingkat jabatan pimpinan tinggi ke jabatan di bawahnya serta pembagian tugasnya dilakukan dengan Matrik Peran hasil.. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS, mengevaluasi produktifitas dan kontribusi PNS agar berhasil melaksanakan tugas sesuai dengan yang diinginkan dalam kurun waktu penilaian.

Kenyataannya, di Dinas PUPR Kota Palembang, peneliti menemukan fenomena adanya permasalahan terhadap tujuan dan standar pegawai, hal ini ditandai dengan belum mampu PNS melampaui kategori klarifikasi tujuan SKP optimal. PNS di Dinas PUPR Kota Palembang belum berhasil dalam memenuhi tujuan dan standar kerja yang diinginkan.

Tabel 1.3
Standar Penilaian SKP dan Hasil Rekapitulasi
Sasaran Kerja Pegawai Dinas PUPR Kota Palembang

No	Klarifikasi Tujuan SKP	Rentang Nilai	Hasil Rata-Rata dan Keterangan		
			2020	2021	2022
1	Sangat Baik	>91			
2	Baik	76-90	90,3	73,6	73
3	Cukup	61-75	(Baik)	(Cukup)	(Cukup)
4	Kurang	51-60			
5	Buruk	<50			

Sumber : Dinas PU PR Kota Palembang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dicermati bahwa standar kerja pada Dinas PUPR Kota Palembang belum memenuhi harapan dan tujuan kategori klarifikasi optimal (sangat baik) yang diinginkan. Pada tahun 2020 Dinas PUPR Kota Palembang mampu mencapai hasil standar kerja 90,3 namun pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 73,6 dan pada tahun 2022 menjadi 73, Tabel I.3 Standar Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) mengisyaratkan juga bahwa tujuan pencapaian kerja pegawai belum dilampaui secara optimal. Hal ini dikarenakan belum adanya pencapaian kinerja “sangat baik” atau perolehan 91 keatas Hasil kinerja selama 3 tahun kebelakang, kinerja Pegawai Dinas PUPR Kota Palembang berada pada tataran kinerja cukup dan baik, belum mencapai tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mencerminkan adanya kesulitan dan permasalahan pada Dinas PUPR Kota Palembang dalam mewujudkan optimalisasi standar kerja pegawai dan tujuan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang serta berkesinambungan.

Selain itu, melalui Tabel 1.2 di atas sebelumnya, peneliti menemukan adanya indikasi pada fenomena kompetensi, dimana dibutuhkan peningkatan kualitas SDM pada bidang jasa konstruksi. Selanjutnya, peneliti juga mencermati

adanya fenomena lain terkait dengan indikator kompetensi. pegawai atau sumber daya manusia Dinas PUPR Kota Palembang tercatat sampai pada tahun 2023 berjumlah 182 orang pegawai negeri sipil. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada Dinas PUPR Kota Palembang berdasarkan pendidikan formal, pangkat/golongan, eselon, dan pendidikan jabatan struktural, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2023

No	Sub SKPD	Jml	Tingkat Pendidikan					
			SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2
1	Kepala Dinas	1	-	-	-	-	-	1
2	Bidang Sekretariat	22	-	-	3	-	13	6
3	Bidang Bina Marga	37	-	-	5	1	19	12
4	Bidang Pembinaan Teknis dan Jasa Konstruksi	14	-	-	-	1	7	6
5	Bidang Sumber Daya Air, Irigasi dan Limbah	18	-	-	1	2	7	8
6	Bidang Sarana dan Prasarana	14	-	-	1	-	7	6
7	Bidang Penataan Ruang	15	-	-	2	1	5	7
8	Bidang Tata Bangunan	13	1	-	3	-	6	3
9	Unit Pelaksana Teknis	48	-	2	4	2	20	20
Jumlah		182	1	2	19	7	84	69

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang 2023

Ditinjau dari Tabel. 1.4 di atas, menunjukkan adanya kesenjangan pada kompetensi pegawai, dimana tingkat pendidikan masih mengalami ketidakcukupan dan ketidakseimbangan. Hal ini terlihat pada bidang Tata Bangunan, Saprass dan Jasa Konstruksi.

Salah satu variabel yang mampu mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Peneliti menemukan fenomena di Dinas PUPR Kota Palembang terhadap

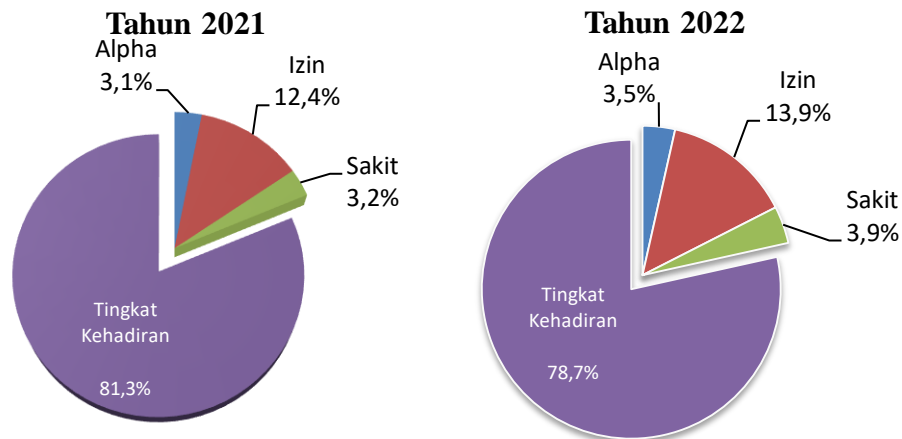
indikator kondisi kerja, terdapat masalah dimana pegawai belum memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Disatu sisi, pegawai terlihat kurang betah dan nyaman pada lingkungan dan iklim tempat bekerja. Namun disatu sisi yang lain, beberapa pegawai memperlihatkan memiliki tingkat stress yang tinggi dalam bekerja. Pada indikator prestasi kerja, terdapat masalah dimana masih rendahnya motivasikerja pegawai untuk berprestasi sehingga hasil capaian kerja pegawai tidak optimal. Terdapat juga, kurangnya aktivitas pegawai untuk memperlihatkan kemampuan terbaik dan berinisiatif dalam bekerja. Pegawai juga antipati atas resiko pekerjaan sehingga kurang berinovasi dan mengeluarkan argumen dalam bekerja. Selanjutnya, pada indikator pengakuan dari atasan, terdapat kurangnya pimpinan mengakui kompetensi, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai serta kurang menghargai atas hasil kerja yang telah dikerjakan.

Selain variabel motivasi kerja, variabel juga disiplin dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin dalam hal ini disiplin kerja, merupakan salah satu alat yang digunakan para pimpinan agar pegawai bersedia untuk meningkatkan kesadaran menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Adanya peraturan dapat mendorong terciptanya sikap disiplin pegawai. Sikap disiplin kerja mampu mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan sehingga akan menghasilkan kinerja optimal.

Peneliti juga menemukan fenomena masalah di Dinas PUPR Kota Palembang dimana terindikasi bahwa disiplin pegawai masih kurang baik. Hal ini ditandai.oleh indikator tingkat kehadiran, sebagaimana disajikan pada grafik *pie*

dibawah ini, yang menggambarkan tingkat presensi atau tingkat kehadiran pegawai pada 2 tahun terakhir

Grafik Pie 1.1
Tingkat Presensi Pegawai Tahun 2021-2022



Sumber : Dinas PUPR Kota Palembang, 2023

Dilihat dari grafik *pie* 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa adanya penurunan tingkat kehadiran pegawai dari tahun 2021 dan 2022. Pada tahun 2021, tingkat kehadiran berada pada 81,3%, namun pada tahun 2022 turun menjadi 78,7%. Hal ini mengisyaratkan tingkat kehadiran pegawai secara keseluruhan masih rendah.

Peneliti juga menemukan fenomena lain pada variabel disiplin, pada indikator prosedur kerja kepatuhan pada peraturan. Peneliti mencermati dimana sejak diberlakukan absensi menggunakan sistem *Finger Print*, bukan membuat pegawai menjadi rajin, namun sebaliknya, membuat pegawai menjadi lalai dalam waktu kerja, pegawai hanya datang untuk melakukan *Finger Print* setelah itu pulang. Terdapat juga pegawai telat untuk apel pagi dan senam bersama dan ada juga pegawai tidak hadir sama sekali. Peneliti juga menemukan minimnya pegawai yang bertugas di lapangan dan belum sepenuhnya menerapkan kepatuhan atas

prosedur Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur pada pekerjaan Konstruksi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, seperti penggunaan *safety helmet*.

Selain itu, dalam hubungannya dengan variabel disiplin, terdapat masalah pada indikator ketaatan atau kepatuhan kepada atasan, ditandai dengan banyaknya jumlah penyampaian surat peringatan sebagaimana disajikan pada Tabel 1.5 dibawah ini.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Penyampaian Surat Peringatan

No	Bulan Februari-Maret 2023	Jumlah
1	Minggu ke I Bulan Februari	12
2	Minggu ke II Bulan Februari	5
3	Minggu ke III Bulan Februari	3
4	Minggu ke IV Bulan Februari	2
5	Minggu ke I Bulan Maret	3
6	Minggu ke II Bulan Maret	3
7	Minggu ke III Bulan Maret	2
8	Minggu ke IV Bulan Maret	2

Sumber: Rekapitulasi Absensi Kepegawaian Dinas PUPR Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, menggambarkan indikator tingkat kehadiran dan ketaatan terhadap perintah pimpinan di Dinas PUPR Kota Palembang masih rendah. Meskipun telah diberikan surat peringatan, pegawai seringkali tidak mengindahkan surat peringatan tersebut. Hakekatnya, penegakan disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku pegawai yang bermasalah dan tidak taat. Fenomena lain, seringkali ketika

diperintahkan untuk monitoring lapangan, pegawai tidak mematuhi, mangkir tidak melakukan perintah tersebut. Sering terjadi, dalam penentuan lokasi tim drainase, pimpinan memerintahkan untuk ke lokasi X tetapi ke lokasi lain. Beda antara lokasi yang diperintahkan oleh atasan dengan lokasi yang dikerjakan...

Proses disiplin digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum pegawai yang bermasalah. Kenyataannya, masih terdapat beberapa pegawai Dinas PUPR Kota Palembang, perilakunya sesuai dengan harapan organisasi instansi dan cukup diterima, meskipun beberapa pegawai ada yang sering menimbulkan masalah, walaupun tidak semuanya. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan yang diamanatkan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Selain variabel kinerja, motivasi kerja dan disiplin, variabel yang mempengaruhi adalah kepemimpinan. Dalam hubungannya dengan kepemimpinan, nampaknya pada Dinas PUPR Kota Palembang dihadapkan juga dengan masalah dan kendala. Pimpinan Dinas PUPR Kota belum mampu mengambil keputusan secara baik, yg ditandai sering terjadinya keterlambatan pelayanan kepada masyarakat, pada saat terjadi komplain. Saat terjadi komplain, misalnya ketika komplain atas jalan rusak/genangan air, pegawai diminta untuk menghadapi sendiri padahal keterlambatan pelayanan dikarenakan keterbatasan personil dan pekerjaan yang berlebih. Pemimpin tidak mampu memberikan keputusan atas permasalahan

keterbatasan personil dan pekerjaan berlebih tersebut. Hal ini mengisyaratkan lemahnya pemimpin dalam pengambilan keputusan sehingga kejadian-kejadian tersebut terulang, dan pemimpin tidak dapat memberikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

Pimpinan Dinas PUPR juga cenderung belum sepenuhnya berhasil memotivasi bawahan, hal ini ditandai kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengakui kompetensi, keahlian serta menghargai atas hasil kerja pegawai. Saat diselesaikannya pekerjaan dengan baik, misalnya pekerjaan konstruksi jembatan atau gedung prasarana, pimpinan kerap kali mengedepankan hasil kepemimpinannya dibandingkan dengan pengakuan dan pemberian penghargaan atas keahlian dan hasil kerja bawahan. Apabila terdapat pekerjaan yang tidak terselesaikan (gagal) sesuai dengan tujuan organisasi, pimpinan kurang bertanggung jawab dan lebih membebankan bawahannya dan menyalahkan pegawai. Pemimpin juga kurang mampu dalam memotivasi pegawai terhadap pekerjaan pegawai di lapangan, misalnya saat pekerjaan perbaikan genangan air, pemimpin tidak memberikan emotivasi dan *me-monitoring* agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif . Kondisi ini membuat bawahan, cenderung kurang termotivasi, merasa tidak dihargai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Pimpinan Dinas PUPR juga belum mampu mengendalikan bawahan, hal ini ditandai oleh permasalahan pada perilaku ketidakdisiplinan pegawai sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya, Kondisi ini timbul dari fenomena adanya cerminan persepsi negatif pegawai terhadap kemampuan kontrol yang kurang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Selain itu, terdapat fenomena lain terkait

indikator pengendalian bawahan. Pimpinan sulit mengendalikan bawahan dalam hal sasaran pekerjaan yang dibebankan. Kurangnya komunikasi yang harmonis dan *monitoring* terhadap pegawai, mengakibatkan pegawai kurang dapat memahami dan fokus dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini mengakibatkan pimpinan mengalami kesulitan dalam mengendalikan bawahannya. Peneliti menemukan juga, strategi pimpinan yang membagi habis target kerja sampai ke individu pegawai, pada kenyataannya hal ini kurang memberikan dampak dalam pencapaian tujuan Dinas PUPR Kota Palembang.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana telah disampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang ?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja

pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya berkaitan dengan tema yang sama.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan oleh Instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusiast Prenamedia Group*. Jakarta.
- Christhofer dan Kesumawatie, Maya Ida. 2015. Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene dan Motivator Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika* Vol. 13 No. 3 Mei 2015
- Dermawan, Wibisono. (2013). *Riset Bisnis Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, Vol. XVI No. 1. e-ISSN: 2550-1178
- Handoko, T. Hani (2018). *Manajemen Edisi Kedua*. Cetakan ketiga puluh BPFE. yogyakarta.
- Hasan . 2017. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. CAPS (Center For. Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Huang, Chun-Che & Wang, Yu-Min & Wu, Tsin-Wei & Wang, Pei-An. (2014). *An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform*. *International Journal of Information and Education Technology*. 3. 217-221. 10.7763/IJET.2013.V3.267
- Jaini Rahman dkkk (2021). “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Kartono. 2017. *Personality, Employe Engagement, Emotional Intelegence, Job Burnout Dalam Melihat Turnover Intention*, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Miftah Toha (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek Ayu Ningsing dkk (2022). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DSekretariat DPRD Kabupaten Badung”. *Jurnal Emas*, E-ISSN : 2774-3020.
- Octavianus Sumardana Pratama dan Ni Luh Komang Mia Putri Riana (2022). “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19”. *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Ekonomi*, Vol 1, No.1.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. (2012) . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung. Manda Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Sembilan. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Trihandayani, zaleha (2021). “Loyalty of traditional food small industry employees”. *Internasional journal of arts and social science*, ISSN : 2581-7922, volume 4 issue 4, July – August 2021

- Trihandayani, Z,& Yamaly F. (2022). [The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang](#). Matrix 5(3)
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Lima. Cetakan Kesebelas. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Widhi Wicaksono dkk (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk”. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, p-ISSN : 2581-2769
- Wijanto, setyo Hari, Metode Penelitian Menggunakan Structural equation Modeling dengan Lisrel 9 (2015), Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Persindo.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2012 tentang perubahan atas perda kota palembang nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan RuangKota Palembang
- Rencana Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang Tahun 2022
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang Tahun 2022