

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS



**Disti Yigi Angriani
92223049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

**Disti Yigi Angriani
92223049**



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Agustus 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Disti Yigi Angriani
NIM : 92223049
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan 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 terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Disti Yigi Angriani
92223049

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

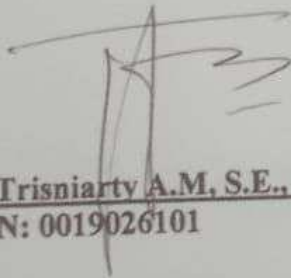
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS

Nama : Disti Yigi Angriani
NIM : 92223049

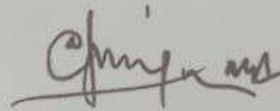
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal: September 2025

Pembimbing I



Dr. Trisniarty A.M, S.E., M.M.
NIDN: 0019026101

Pembimbing II



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

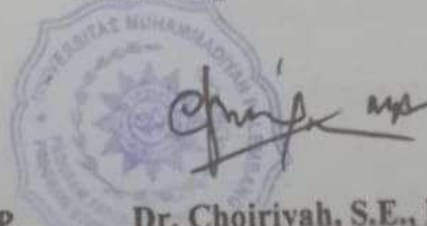
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

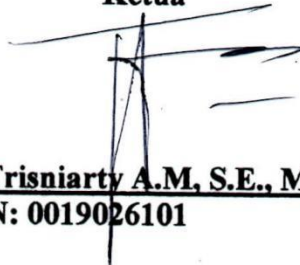
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS

**Disti Yigi Angriani
92223049**

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal: 23 Agustus 2025**

Ketua



Dr. Trisniarty A.M, S.E., M.M.
NIDN: 0019026101

Sekretaris



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Anggota I



Dr. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN: 0213106001

Anggota II



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN: 0216057001

Anggota III



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN: 0217107002

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG

Disti Yigi Angriani

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Trisniarty A.M, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 4) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dan Sampel pada penelitian berjumlah 101 pegawai, teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 4) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP, AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION
SERVICE OF PALEMBANG CITY**

Disti Yigi Angriani

The Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisors: (1) Dr. Trisniarty A.M, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine 1) the influence of work motivation, leadership, and work discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 2) the influence of work motivation on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 3) The Influence of Leadership on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 4) The Influence of Work Discipline on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. This type of research is Associative. The variables used by researchers are the variables of Work Motivation, Leadership, Work Discipline and Performance. The population of this study were all Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City and the sample in the study amounted to 101 employees, the sampling technique used Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study are primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used is multiple linear regression with the SPSS Program Application. The results of this study indicate that: 1) Work Motivation, Leadership and Work Discipline have a significant effect on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 2) Work Motivation has a significant effect on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 3) Leadership has a significant influence on the performance of employees at the Palembang City Population and Civil Registration Service. 4) Work discipline has a significant influence on the performance of employees at the Palembang City Population and Civil Registration Service.

Keywords: *Work Motivation, Leadership, Work Discipline, and Performance*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Tetaplah menjadi orang baik sekalipun orang lain bersikap kurang baik terhadapmu, sejatinya sebaik – baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua
2. Saudaraku
3. Kepada keluarga dan sahabat
4. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Trisniarty A.M, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Penelaah I. Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M. selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Responden Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, September 2025

Penulis

Disti Yigi Angriani

NIM: 92223049

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i>.....	vii
Motto dan Persembahan.....	viii
Prakata	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Grafik	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	15
B. Kerangka Pemikiran.....	29
C. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	35
B. Metode Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	39
F. Metode Pengujian Data	41

G. Rancangan Analisa Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
Daftar Pustaka	91
Lampiran.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Riset Gap	5
Tabel I.2 Capaian Indikator Kinerja Utama	7
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel III.2 Populasi.....	37
Tabel III.3 Distribusi Sampel	39
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	50
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	51
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	51
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.6 Uji Linieritas Data.....	58
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas	58
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	60
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	64
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel IV.12 Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.13 Uji F.....	70
Tabel IV.14 Uji t.....	71
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GRAFIK

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan	54
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	55
Grafik IV.4 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja	56
Grafik IV.5 Uji Normalitas	57
Grafik IV.6 Uji Heteroskedasitas	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian	89
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	92
Lampiran 3 Hasil MSI.....	96
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja	100
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	101
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepemimpinan	102
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	103
Lampiran 8 Uji Normalitas	104
Lampiran 9 Uji Linieritas Data.....	104
Lampiran 10 Uji Multikolinieritas & Heteroskedasitas	105
Lampiran 11 Uji Regresi Linear Berganda	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kunci keberhasilan pemerintah terletak pada kemauan organisasi untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pegawai sebagai sumber daya manusia dituntut untuk mampu menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif. Dinamika organisasi pemerintahan seringkali mendapat sorotan dikarenakan tidak ada bukti konkrit dari keinginan baik (*goodwill*) untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Suatu kemustahilan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik tanpa melakukan pembenahan sumber daya manusia terlebih dahulu.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi kemajuan organisasi pemerintah. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2019:10).

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia

dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia sebagai penggerakannya. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan dikarenakan pegawai merupakan factor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien, (Sutrisno, 2017:5).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankannya, (Kasmir 2019:182). Dalam Praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang mendukung kinerja organisasi. Kinerja Pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu, (Siagian, 2018:109).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai, 2014:309). Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja, (Kasmir, 2019:189).

Salah satu faktor kinerja ialah motivasi kerja (Kasmir, 2019:189) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan komponen fundamental didalam menganalisis proses dinamika didalam organisasi. Sebab seorang pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan dalam memimpin, mempengaruhi perilaku orang lain atau suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Peran dari seorang pemimpin juga sangat dominan dalam mengembangkan dan mengerakan bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kepemimpinan adalah Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, (Kasmir, 2019:189). Sebagai contohnya perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan

membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

Demikian pula sebaliknya disiplin kerja juga menjadi faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya (Siagian, 2016:305).

Tabeel I.1
Riset Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar	Djamil, dkk (2023)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung	Afgany & Parela (2022)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene	Alamsyah, dkk (2023)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	Abdullah, dkk (2023)	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat	Daming, dkk (2023)	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja
6	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Di Makassar	Ghifari, dkk (2023)	Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja
7	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan	Nasution & Rizky (2020)	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja
8	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Dki Jakarta	Ardiawati, dkk (2022)	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9	The Effect Of Leadership, Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance	Indrayani & Mahfud (2022)	Kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance(Study at a Convection Service Company in the City of Bandung)	Pandia, Zulfikar (2023)	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Hasil analisis peneliti berdasarkan penelitian terdahulu, tahun 2025

Sesuai Peraturan Daerah Kota Palembang 28 Tahun 2019 tentang

Perubahan atas Peraturan Walikota Palembang Nomor 55 Tahun 2016

tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, dimana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah unsur pelaksana urusan daerah dibidang administrasi Kependudukan berdasarkan kewenangan yang dimiliki pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Palembang melalui Sekretaris Daerah Kota Palembang.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang

Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Penyusunan LKJIP Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Tahun 2024 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel I.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang
Tahun 2022-2024

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	2022			2023			2024	
				Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi
Terwujudnya pelayananan administrasi kependudukan	Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	A	A	100	A	A	100	A	A
		Disdukcapil Nilai SAKIP	Nilai				68,2	68,1	99,85	68,2	67,99
	Terselenggaranya pelayanan administrasi kependudukan yang optimal	Disdukcapil Persentase kepemilikan akte kelahiran 0-17 Tahun	%	97	94,47	97,39	98	98,2	100,2	98	97,62
		Persentase kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA)	%	80	41	51,39	50	50	100	50	51
		Persentase Perekam KTP Elektronik untuk anak usia 16 tahun ke atas	%	99,3	96,36	97,04	99,4	99,54	100,14	99,4	98,3
		Persentase Lembaga/OPD Pengguna yang memanfaatkan/akses data	%	9	24	266,67	15	26	173,33	25	26
		Jumlah Inovasi Pelayanan	Jenis	7	2	28,57	6	4	66,67	5	1

Sumber: LKJIP Disdukcapil, tahun 2025

Tabel I.2 menunjukkan beberapa tujuan yang ditetapkan Disdukcapil Kota Palembang belum tercapai atau belum melebihi target yang telah ditetapkan. Capaian kinerja nyata sasaran 1 pada indikator 2 “Nilai SAKIP Disdukcapil” tahun 2023 adalah sebesar 68.1 dari target sebesar 68,2 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 99.85%, selanjutnya tahun 2024 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu dengan capaian 67,99 dari target yang ditetapkan sebesar 68,2 sehingga persentase capaiannya sebesar 99,69, capaian ini belum sesuai target yang diperjanjikan.

Capaian sasaran 2 pada indikator 1 “Persentase kepemilikan akte kelahiran 0-17 Tahun” tahun 2022 adalah sebesar 94,47 dari target sebesar 97 yang telah direncanakan dalam perjanjian kinerja, sehingga persentase capaian kinerja yang diperoleh hanya sebesar 97,39%. Tahun 2023 mengalami kenaikan realisasi capaian kinerja sebesar 98,2 dari target sebesar 98 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah sebesar 100,2%, selanjutnya tahun 2024 justru mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dan hanya mencapai realisasi sebesar 97,62 dari target yang telah ditetapkan sebesar 98 sehingga persentase yang dicapai sebesar 99,61%.

Realisasi capaian kinerja pada tahun 2022 sasaran 2 pada indikator 3 “Persentase Perekaman KTP Elektronik untuk anak usia 16 tahun ke atas” realisasi kinerja yang dicapai sebesar 96,36 dari target yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja yaitu sebesar 99,3 sehingga hanya mencapai persentase sebesar 97,4%. Tahun 2023 mengalami kenaikan dari tahun

sebelumnya yaitu realisasi capaiannya sebesar 99,54 dari target sebesar 99,4 dan persentase yang dicapai sebesar 100,4%. Tahun 2024 realisasi capaian kinerjanya justru mengalami penurunan yaitu hanya sebesar 98,3 dari target yang ditetapkan sebesar 99,4 sehingga persentase yang dicapai hanya sebesar 98,89% tidak melebihi target dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Capaian realisasi kinerja pada sasaran 2 indikator 5 “Jumlah Inovasi Pelayanan” tahun 2022 hanya teralisasi 2 inovasi pelayanan dari 7 target yang telah ditetapkan sehingga persentase yang dicapai pada tahun 2022 hanya mencapai 28,57%. Tahun 2023 mengalami kenaikan jumlah inivasi yaitu terealisasi sebanyak 4 inovasi pelayanan yang dilakukan dari target yang ditetapkan sebanyak 6 inovasi dan persentase yang dicapai sebesar 66,67% belum sesuai target namun mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Tahun 2024 justru mengalami penurunan dari tahun 2023 yaitu hanya terealisasi sebanyak 1 inovasi dari total 5 target yang telah ditetapkan, sehingga persentase pencapaian hanya mencapai 20%.

Permasalahan yang ditemukan dari hasil riset selain tidak tercapainya tujuan instansi juga ditemukan permasalahan pada standar kerja pegawai, seperti masih lambannya proses pelayanan, dan tingginya kesalahan dokumen seperti masih ada dokumen yang salah ketik atau salah cetak karena kurangnya ketelitian sehingga menghambat lajunya kinerja pegawai. Fenomena lain ditemukan pada indikator ketepatan waktu dimana masih banyak tugas administrasi yang tidak selesai tepat waktu terutama dalam

pengurusan dokumen seperti KTP, KK atau akte kelahiran, sehingga menimbulkan keluhan dari masyarakat dan sering terjadi keterlambatan laporan rutin sehingga berdampak pada lambatnya pengambilan keputusan.

Fenomena motivasi kerja juga menjadi persoalan yang tak kalah penting. Hasil pra riset ditemukan fenomena pada Indikator kondisi kerja juga menjadi masalah dalam hubungannya dengan motivasi pegawai dimana beberapa pegawai merasa kondisi kerja saat ini kurang nyaman seperti kondisi ruang pelayanan yang ramai dan bising membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja, motivasi kerja pegawai mengalami penurunan karena merasa tidak nyaman dan tidak didukung kondisi lingkungan yang baik. Indikator pekerjaan itu sendiri, beberapa pegawai menunjukkan gejala kejenuhan karena rutinitas yang monoton, serta minimnya tantangan baru dalam pekerjaan. Akibatnya mereka bekerja sekadarnya tanpa inisiatif atau ide untuk perbaikan pelayanan. Indikator penghargaan atau pengakuan yang belum diberikan sepenuhnya oleh atasan maupun instansi terkait, beberapa pegawai merasa kerja keras mereka tidak diapresiasi, sehingga menurunkan semangat untuk memberikan yang terbaik.

Fenomena kepemimpinan yang ditemukan dari hasil pra riset yaitu Indikator kemampuan analisis, pimpinan di lingkungan Dukcapil Kota Palembang kurang cermat menganalisis masalah yang terjadi di unit kerjanya, seperti ketika terjadi antrian panjang dalam pelayanan, pimpinan tidak menanyakan langsung kepada petugas loket mengenai kendala yang terjadi namun pimpinan langsung memerintahkan penambahan loket, padahal

masalah yang terjadi diakibatkan oleh system yang sedang bermasalah. Indikator kemampuan mendengarkan, masih terdapat masalah dimana pegawai tidak diberikan ruang untuk menyampaikan pendapatnya, beberapa pendapat yang diusulkan sering diabaikan atau dipotong sebelum selesai bicara sehingga pegawai merasa kurang dihargai. Indikator ketegasan, sering dijumpai bahwa pimpinan kurang tegas dalam menindak pegawai yang kurang disiplin, dan ragu – ragu dalam mengambil keputusan seperti adanya pegawai yang tidak disiplin dalam hal kehadiran di tempat kerja namun pimpinan tidak pernah memberikan teguran resmi sehingga pegawai merasa pimpinan kurang tegas dan adil dalam menindak setiap pegawai yang tidak disiplin pada aturan instansi.

Tabel I.3

Daftar Rata-Rata Kehadiran Perbulan Pegawai Tahun 2024

No.	Bulan	Rata-Rata Kehadiran	
		Target	Jumlah Realisasi
1.	Januari	100%	92,50%
2.	Februari	100%	94,50%
3.	Maret	100%	94,50%
4.	April	100%	92,50%
5.	Mei	100%	94,00%
6.	Juni	100%	94,50%
7.	Juli	100%	90,00%
8.	Agustus	100%	92,00%
9.	September	100%	91,50%
10.	Oktober	100%	93,00%
11.	November	100%	91,00%
12.	Desember	100%	90,50%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang (diolah peneliti 2024)

Fenomena pada disiplin kerja juga menjadi permasalahan yang mengindikasikan mempengaruhi tidak tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan, fenomena yang ditemukan adalah mengenai indikator masuk kerja

tepat waktu, masih sering dijumpai pegawai yang datang terlambat meskipun antrean masyarakat sudah mengular sejak pagi. Ketidakpatuhan terhadap jam kerja ini menunjukkan lemahnya budaya disiplin yang seharusnya menjadi landasan pelayanan publik. Indikator mematuhi semua peraturan, kepatuhan terhadap aturan organisasi juga belum sepenuhnya ditegakkan, misalnya dalam hal ketidakhadiran dalam apel pagi, penggunaan seragam dinas, atau kelalaian dalam melaporkan progres kerja harian seperti pada saat apel pagi setiap hari senin masih ada beberapa pegawai hadir dengan pakaian tidak sesuai ketentuan dan mengenakan celana jeans meskipun sudah diingatkan sebelumnya. Indikator membuat laporan kerja, masih adanya beberapa laporan kerja tidak dibuat secara rutin sesuai jadwal dan beberapa pegawai sering menunda pembuatan laporan yang menyebabkan tumpeng tindih dengan tugas – tugas lain seperti pelaporan data pelayanan yang sering terjadi kesalahan dikarenakan dalam pembuatan laporan menjelang deadline.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan atau Instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Asri, & Rakhman, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 207-218 Vol 6 (3).
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanaf Publishing.
- Afgany, M. J., & Parel, E. (2023). The Influence Of Motivation And Discipline On Performance Of Employees In The Service Citizenship And Civil Registration Lampung Province. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 143-152 Vol 11 (2).
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Alamsyah, N., Tahir, M., & Alam, S. (2023). Pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Gendhera Buana Jurnal*, 593-604 Vol 1 (5).
- Ardiawati, A. S., Rahman, A. Z., & Kismartini. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Dki Jakarta. *Journal of Management & Public Policy*, 396-410 Vol 11 (3).
- Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aryawan, I. W., & Dewi, N. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. *Jurnal Kajian Ilmu Komunikasi*, 39-46 Vol 25 (1).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Daming, Badaruddin, & Haeranah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat. *Esenza Jurnal*, 120-129 Vol 2 (2).
- 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. *Jurnal The Manusagre*, 677-690 Vol 1 (4).

- Edison, F. A., Rumbia, & Santana, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, M. I., & Subandi. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Jawa Tengah. *Optimal*, 42-51 Vol 18 (2).
- Fatma, Abdurrahman, M. Z., & Nurriqli, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 345-364 Vol 8 (2).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 224-234 Vol 3 (2).
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghifary, M. A., & Fadili, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 1743-1752 Vol 4 (6).
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Indrayani, I., & Mahfud. (2022). The Effect Of Leadership, Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Journal of Resource Management, Economics and Business*, 3-24 Vol 1 (1).
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muflihini, M. H. (2023). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Nasution, M. I., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

- Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 172-190 Vol 7 (2).
- Noor, T. (2022). *Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia*. Pasaman Barat: CV Aska Pustaka.
- Pandia, E. K., & Zulfikar, V. A. (2023). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance(Study at a Convection Service Company in the City of Bandung). *Majalah Bisnis & Iptek*, 260-270 Vol 16 (2).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALVABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanti, & Alawiyah, T. (2021). Komunikasi dan Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 128-136 Vol 1 (2).
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

