

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

TESIS



SEPTI ANDRIANI

92223043

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

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

**SEPTI ANDRIANI
92223043**



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 : Septi Andriani
NIM : 92223043
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




Septi Andriani
NIM: 92223043

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINASKEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS

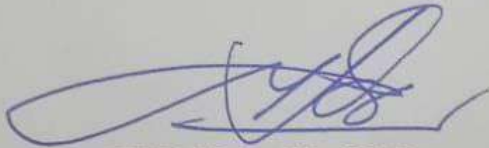
SEPTI ANDRIANI

92223043

Diterima dan Disahkan

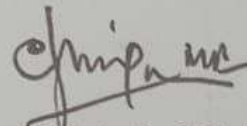
Pada Tanggal : 28 Agustus 2025

Pembimbing I



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

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



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

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINASKEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS

SEPTI ANDRIANI

92223043

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal: 28 Agustus 2025

Ketua



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

Sekretaris



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

Anggota I



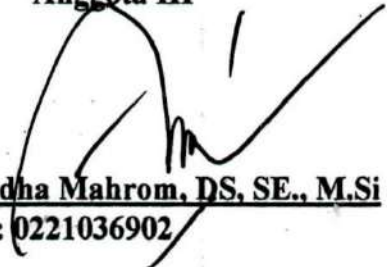
Dr. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Anggota II



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN : 0207046301

Anggota III



Dr. Yudha Mahrom, DS, SE., M.Si
NIDN : 0221036902

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

Septi Andriani

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 3) Pengaruh Motivasi 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 Kompetensi, Motivasi, 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) Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 2) Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 3) Motivasi 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: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

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

Septi Andriani

The Effect of Competence, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Supervisors: (1) Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine 1) the Effect of Competence, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 2) the Effect of Competence on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 3) The Influence of Motivation 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 Competence, Motivation, 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) Competence, Motivation and Work Discipline have a significant effect on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 2) Competence has a significant effect on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service of Palembang City. 3) Motivation significantly influences the performance of employees at the Palembang City Population and Civil Registration Service. 4) Work discipline significantly influences the performance of employees at the Palembang City Population and Civil Registration Service.

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengankesanggupannya” (Q.S. Al - Baqarah:286)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Almarhum Bapakku Tercinta H. M. Ali Jantan
2. Ibuku Tercinta Hj. Nurul Huda
3. Suamiku tersayang Arie Kurdiansyah
4. Putraku tersayang Adrian Pradipta Amzari
5. Saudaraku tersayang
6. Para sahabatku tercinta
7. 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 Kompetensi, Motivasi 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. M. Idris, S.E., M.Si. 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. Yudha Mahrom DS, 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, Agustus 2025

Penulis

Septi Andriani

NIM: 92223043

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	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Grafik.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	14
B. Kerangka Pemikiran	30
C. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	35
B. Metode Penelitian.....	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	40
F. Metode Pengujian Data	42

G. Rancangan Analisa Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92
Daftar Pustaka.....	94
Lampiran	98

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Riset Gap	4
Tabel I.2 Indikator Kinerja Utama	7
Tabel I.3 Rata – Rata Kehadiran	11
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III.2 Populasi.....	39
Tabel III.3 Distribusi Sampel.....	40
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	52
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	52
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	53
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.6 Uji Linieritas Data	60
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	62
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi	64
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	66
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel IV.12 Regresi Linier Berganda	70
Tabel IV.13 Uji F	72
Tabel IV.14 Uji t	73
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GRAFIK

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	55
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan	56
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	57
Grafik IV.4 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja	58
Grafik IV.5 Uji Normalitas	59
Grafik IV.6 Uji Heteroskedasitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	92
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	95
Lampiran 3 Hasil MSI.....	99
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja.....	103
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komptensi	104
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi	105
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	106
Lampiran 8 Uji Normalitas	107
Lampiran 9 Uji Linieritas Data	107
Lampiran 10 Uji Multikolinieritas & Heteroskedasitas	108
Lampiran 11 Uji Regresi Linear Berganda	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset utama bagi instansi pemerintah yang mendasar dan berperan sebagai penggerak dalam instansi pemerintah karena sangat penting dalam kemajuan instansi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkompetensi, berkualitas, berkapasitas serta berdaya saing sehingga mampu dalam mengembangkan ataupun mempertahankan posisi instansi tersebut dalam suatu lingkungan yang kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola sumber daya lainnya dan dalam melaksanakan pelayanan semua pekerjaan dalam lingkungan instansi pemerintah.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai diperlukan pegawai yang kompetensi, disiplin dan

tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah. Penempatan pegawai serta harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan. (Moeheriono, 2019:95).

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2018: 3).

Menurut Kasmir (2019: 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.

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkanya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno, 2017: 203). Artinya kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar seorang karyawan untuk menghasilkan suatu kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi menyangkut dasar kemampuan karyawan yang

melibatkan kapasitasnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dijalankannya.

Selain kompetensi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Sutrisno (2016: 110), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi dikatakan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku karyawan pada pencapaian tujuan. Sehingga dengan adanya motivasi maka karyawan akan menjadi lebih bergairah dalam bekerja, dengan mengerahkan segala daya upaya atas kemampuannya untuk mewujudkan target perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik maka akan bercenderung menjadi lebih giat bekerja dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi, sehingga dengan adanya motivasi tersebut akan tercipta suatu kinerja yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja, dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya (Siagian, 2016: 305). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam menjamin terciptanya kinerja karyawan yang baik, karena disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga melalui disiplin kerja maka menjadi suatu penentu apakah karyawan bekerja sesuai aturan atau tidaknya, dengan demikian apabila

karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, tentunya hal ini akan bersifat positif dalam pencapaian kinerjanya, karena karyawan yang disiplin sudah pasti akan jauh dari tindakan-tindakan menyimpang yang dapat menghambat proses kerjanya.

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)	Disiplin, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	The Influence Of Motivation And Discipline On Performance Of Employees In The Service Citizenship And Civil Registration Lampung Province	Afgany & Parela (2022)	Motivasi 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)	Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin 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)	Kompetensi dan 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)	Kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja
6	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo	Anwar, dkk. (2024)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7	The Infuence of Competence, Motivation and Work Discipline on the Performance of Center Employees Agricultural Technology Assessment	Roka, dkk (2023)	Disiplin, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	The influence of compensation and motivation on the performance of civil servants at The Population and Civil Registry Office of Bandung District	Konjala & Wulansari (2024)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on the Performance of Bima Regency Population and Civil Registration Service Employees	Fitriani, dkk (2023)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
10	The influence of competence and service quality on the performance of population and civil registration service employees in Brebes Regency	Imansyah, dkk (2023)	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bungo	Supriyati & Alawiyah (2021)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Judul	Peneliti	Hasil
12	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara	Fransiska & Tupti (2020)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13	The Influence of Competence, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Batam City Government	Ramadhan & Purwaningrum (2025)	Disiplin, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
14	The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Al - Ghifari University Bandung	Nurhadi (2024)	Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
15	The Influence of Competency, Motivation and Work Discipline on the Performance of ASN ATR/BPN	Salim, at all (2024)	Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin 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.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodic.

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 pelayanan administrasi kependudukan	Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Disdukcapil	Nilai	A	A	100	A	A	100	A	A
		Nilai SAKIP Disdukcapil	Nilai				68,2	68,1	99,85	68,2	67,99
	Terselenggaranya pelayanan administrasi kependudukan yang optimal	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 Perekaman 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: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Disdukcapil Kota Palembang, 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 kerjanya 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%, selanjtnya 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%.

Berdasarkan temuan peneliti dari hasil riset mengenai kinerja pegawai ditemukan masalah pada indikator tujuan, beberapa indikator tujuan atau sasaran yang ingin dicapai masih belum mencapai target yang telah ditetapkan hal ini dikarenakan kurang optimalnya regulasi daerah yang mendukung inovasi pelayanan administrasi kependudukan selain itu jumlah penduduk sangat dinamis selalu berubah dan cenderung mengalami penambahan sehingga harus kerja keras terus-menerus. Fenomena lain juga ditemukan permasalahan pada standar kerja pegawai, yang tercermin dari 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. Masalah lain ditemukan pada indikator kemandirian, pegawai sering kali ketergantungan pada instruksi atasan dalam mengambil keputusan operasional sehari – hari sehingga

memperlambat pelayanan dan pegawai masih kurang inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis secara mandiri yang menjadi wewenangya dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Fenomena yang sering terjadi di lapangan menunjukkan bahwa dari sisi pengetahuan, masih terdapat pegawai yang belum memahami sepenuhnya regulasi dan prosedur teknis terkait pelayanan administrasi kependudukan, hal ini terlihat dari seringnya terjadi kesalahan informasi yang diberikan kepada masyarakat, serta ketidaksesuaian dokumen persyaratan. Permasalahan pada Keterampilan pegawai, tidak semua pegawai mampu mengoperasikan sistem pelayanan digital seperti aplikasi SIAK, sehingga memperlambat proses input dan pencetakan dokumen. Selain itu, dari segi sikap kerja, masih ada pegawai yang menunjukkan perilaku tidak ramah, enggan membantu warga yang bingung, atau bersikap dingin saat melayani, yang pada akhirnya menciptakan kesan buruk terhadap instansi.

Fenomena motivasi kerja juga menjadi persoalan yang tak kalah penting. Secara intrinsik mengenai pekerjaan pegawai, 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. Dari aspek motivasi ekstrinsik, terdapat rasa ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan atau pujian yang belum diberikan sepenuhnya oleh atasan maupun instansi terkait, beberapa pegawai merasa kerja keras mereka tidak diapresiasi, sehingga menurunkan

semangat untuk memberikan yang terbaik. Ditambah lagi, peluang untuk maju yang tersedia bagi pegawai masih belum merata dan kurang terstruktur dimana terbatasnya akses pelatihan dan minimnya dukungan atasan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan lanjutan yang dapat meningkatkan karir, adanya permasalahan – permasalahan tersebut semakin memperparah penurunan motivasi kerja.

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)

Berdasarkan Tabel I.3 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. Di samping itu, 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. Tanggung jawab terhadap pekerjaan pun belum merata, terbukti dari adanya laporan yang

dikerjakan terburu-buru tanpa pengecekan, hingga kesalahan input data yang menyebabkan masyarakat harus bolak-balik hanya untuk revisi dokumen. Fenomena ini tidak hanya menurunkan efisiensi, tetapi juga menggerus kepercayaan publik terhadap kinerja Dukcapil.

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

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi 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 untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.
4. 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 pimpinan Instansi sebagai pemakai informasi dalam menentukan kebijakan yang akan datang.

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: Zanafa Publishing.
- Afgany, M. J., & Parela, E. (2023). The Influence Of Motivation And Discipline On Performance Of Employees In The Service Citizenship And Civil Registration Lampung Province. *Jumal 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).
- Anwar, S. M., Ariawan, & Rahmisyari. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 2825-2834 Vol 3 (4).
- 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).
- Fitriani, D., Sulaimiah, & Nururly, S. (2023). The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on the Performance of Bima Regency Population and Civil Registration Service Employees. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 309-316 Vol 1 (5).

- 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.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Silvianti, I. H., Rojul, Lestari, P. I., & Haryadi, D. (2024). The Infuence of Competence and Work Discipline on the Performance of Executive Staff . *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 957-963 Vol 11 (4).
- Imansyah, F., Herayati, & Purnomo, M. W. (2023). The influence of competence and service quality on the performance of population and civil registration service employees in Brebes Regency. *Journal of Management Science*, 647-652 Vol 6 (4).
- Iryani, A. I., Guritno, B., Supriyanto, S., Supriyadi, A., & Palupiningtyas, D. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 27-40 Vol 19 (2).
- Islamiati, N., Fikri, K., Binagkit, I. D., & Sulistyandri. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 1-13 Vol 2 (2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Konjala, W. Q., & Wulansari, P. (2024). The influence of compensation and motivation on the performance of civil servants at The Population and Civil Registry Office of Bandung District. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 329-346 Vol 2 (2).
- Laksana, D. D., Tjaija, A., & Nawawi, M. (2022). The Influence of Comptence on the Performance of Civil Servants at the Regional Civil Servant, Education, and Training Agency of Pasangkayu Regency. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 256-263 Vol 36 (1).
- 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.

- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 56-66 Vol 5 (1).
- Nurhadi. (2024). The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Al - Ghifari University Bandung. *Jurnal Dialektika*, 253-269 Vol 22 (2).
- Nurjanah, C., & Solehudin. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Journal of Management & Business*, 152-168 Vol 6 (1).
- Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Manokwari. (2022). *Management Business Journal*, 217-232 Vol 5 (2).
- Ramadhan, D. A., & Purwaningrum, A. H. (2025). The Influence of Competence, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Batam City Goverment. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 43-48 Vol 12 (1).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roka, L., Paais, M., & Pentury, G. M. (2023). The Infuence of Competence, Motivation and Work Discipline on the Performance of Center Employees Agricultural Technology Assessment (BPTP) Maluku. *Jurnal Ekonomi*, 1492-1498 Vol 12 (4).
- Salim, A., Asriati, & Haeruddin. (2024). The Influence of Competency, Motivation and Work Discipline on the Performance of ASN ATR/BPN. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 63-69 Vol 8 (1).
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri 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. (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).

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.