

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PETUGAS
PELAYANAN IDENTITAS KEPENDUDUKAN DIGITAL (IKD)
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS



MUHAMMAD ISA

NIM: 92223044

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

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PETUGAS
PELAYANAN IDENTITAS KEPENDUDUKAN DIGITAL (IKD)
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

**MUHAMMAD ISA
92223044**



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 : Muhammad Isa
NIM : 92223044
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, September 2025




Muhammad Isa
92223044

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PETUGAS
PELAYANAN IDENTITAS KEPENDUDUKAN DIGITAL (IKD)
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

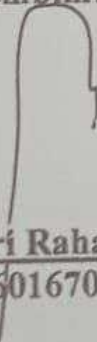
TESIS

NAMA : MUHAMMAD ISA

NIM : 92223044

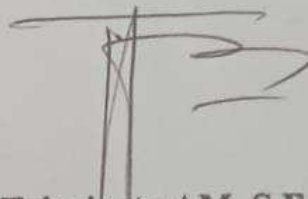
**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal : September 2025**

Pembimbing I



Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN: 0206016702

Pembimbing II



Dr. Trisnianty AM, S.E., M.M.
NIDN: 0019026101

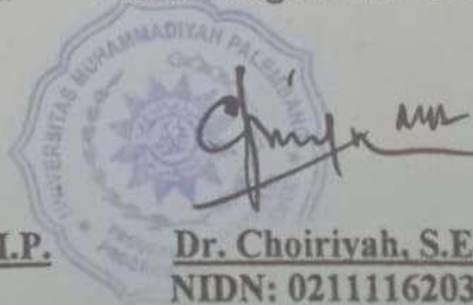
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



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

Ketua Program Studi Manajemen



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

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PETUGAS
PELAYANAN IDENTITAS KEPENDUDUKAN DIGITAL (IKD)
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

TESIS

**MUHAMMAD ISA
92223044**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal: 30 Agustus 2025

Ketua

**Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0206016702/790999**

Sekretaris

**Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M.
NIDN: 0019026101**

Anggota I

**Dr. Junaidi, S.E., M.Si.
NIDN: 0212067404**

Anggota II

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

Anggota III

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

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PETUGAS PELAYANAN IDENTITAS
KEPENDUDUKAN DIGITAL (IKD)
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PALEMBANG**

Muhammad Isa

Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. (2) Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 3) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 4) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel Kompetensi, Disiplin, Kompensasi 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, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 2) Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 3) Disiplin berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. 4) Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja

**THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK DISCIPLINE, AND COMPENSATION ON THE
PERFORMANCE OF DIGITAL POPULATION IDENTITY (IKD) SERVICE OFFICERS
POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICE OFFICE
PALEMBANG CITY**

Muhammad Isa

The Effect of Competence, Discipline, and Compensation on the Performance of Digital Population Identity (IKD) Service Officers at the Palembang City Population and Civil Registration Service Office, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang.
Supervisors: (1) Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. (2) Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine 1) The Effect of Competence, Discipline, and Compensation on the Performance of Digital Population Identity (IKD) Service Officers at the Palembang City Population and Civil Registration Service Office. 2) The Effect of Competence on the Performance of Digital Population Identity Service Officers (IKD) of the Population and Civil Registration Office of Palembang City. 3) The Effect of Discipline on the Performance of Digital Population Identity Service Officers (IKD) of the Population and Civil Registration Office of Palembang City. 4) The Effect of Compensation on the Performance of Digital Population Identity Service Officers (IKD) of the Population and Civil Registration Office of Palembang City. This type of research is Associative. The variables used by researchers are Competence, Discipline, Compensation and Performance variables. The population of this study was all employees of the Population and Civil Registration Office 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 were primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used was multiple linear regression with the SPSS Program Application. The results of this study indicate that: 1) Competence, Discipline, and Compensation significantly influence the performance of Digital Population Identity (IKD) Service Officers at the Palembang City Population and Civil Registration Office. 2) Competence significantly influences the performance of Digital Population Identity (IKD) Service Officers at the Palembang City Population and Civil Registration Office. 3) Discipline significantly influences the performance of Digital Population Identity (IKD) Service Officers at the Palembang City Population and Civil Registration Office. 4) Compensation significantly influences the performance of Digital Population Identity (IKD) Service Officers at the Palembang City Population and Civil Registration Office.

Keywords: *Competence, Discipline, Compensation, and Performance*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Pengetahuan tanpa tindakan adalah sia – sia dan tindakan tanpa pengetahuan adalah kegilaan (Imam Al Ghazali)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Ibu ku Hj. Sumiati
- ❖ Almarhum Ayah ku Muhammad Hasyim
- ❖ Istri ku tercinta Desi Arisandi
- ❖ Anak ku tersayang Alkhalifi Kainan
- ❖ Saudara-saudara ku
- ❖ Keluarga besar ku
- ❖ Sahabat-sahabat ku
- ❖ 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, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) 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. Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Penelaah I. Dr. Choiriyah, 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

Muhammad Isa

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	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Grafik	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	17
B. Kerangka Pemikiran.....	29
C. Hipotesis	33
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	40
F. Metode Pengujian Data	42

G. Rancangan Analisa Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
Daftar Pustaka	90
Lampiran.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Riset Gap	4
Tabel I.2 Capaian Indikator Utama.....	7
Tabel I.3 Data Pencapaian Penerapan Aplikasi IKD	9
Tabel I.4 Komposisi Pegawai Menurut Jenjang Pendidikan.....	11
Tabel I.5 Daftar Rata-Rata Kehadiran Pegawai	12
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel III.2 Populasi.....	38
Tabel III.3 Distribusi Sampel	39
Tabel III.4 Penskoran Jawaban Angket	41
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Kompetensi	53
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	54
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.6 Uji Linieritas Data.....	61
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas	61
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	63
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi	65
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	67
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	69
Tabel IV.12 Regresi Linier Berganda	71
Tabel IV.13 Uji F.....	73
Tabel IV.14 Uji t.....	74
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GRAFIK

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	56
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan	57
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	58
Grafik IV.4 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja	59
Grafik IV.5 Uji Normalitas	60
Grafik IV.6 Uji Heteroskedasitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian	93
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	96
Lampiran 3 Hasil MSI.....	100
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja	104
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komptensi	105
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi	106
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	107
Lampiran 8 Uji Normalitas	108
Lampiran 9 Uji Linieritas Data.....	108
Lampiran 10 Uji Multikolinieritas & Heteroskedasitas	109
Lampiran 11 Uji Regresi Linear Berganda	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral yang memiliki peran strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan dapat dicapai secara optimum. MSDM mempunyai 4 fungsi operasional yang salah satunya yaitu menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya yaitu menilai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai atau petugas pelayanan yang baik dan berkualitas merupakan suatu cita-cita yang diharapkan oleh semua lapisan masyarakat di suatu Negara. Misalnya pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan peran serta fungsi dari aparatur negara sebagai abdi masyarakat disertai peningkatan kualitas dan kinerja dengan meningkatkan kualitas pelayanan diharapkan mampu memberikan penilaian positif dari masyarakat berupa kepuasan atas pelayanan yang telah didapatkan.

Menurut Afandi (2019:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 9) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja. Selain itu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2019:193) adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, kompensasi dan desain pekerjaan. Salah satunya yang termasuk dalam penelitian ini adalah kompensasi.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi pegawai. Wibowo (2022: 324), mengatakan Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap

kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu (Siagian, 2018: 305). Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada. Disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain faktor kompetensi dan disiplin yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Hasibuan (2020:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada Perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi atau pemberian imbalan finansial sering juga disebut salary dapat diartikan sebagai besaran uang yang diberikan kepada pegawai (Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah). Imbalan finansial bisa juga dibedakan dengan gaji dan upah, oleh karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk nyata dari pemberian kompensasi.

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 kerja dan kompetensi 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 & Parella (2022)	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)	Kompetensi 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)	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
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

No	Judul	Peneliti	Hasil
7	The Infuence of Competence, Motivation and Work Discipline on the Performance of Center Employees Agricultural Technology Assessment	Roka, dkk (2023)	Disiplin dan kompetensi 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)	kompensasi 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)	Disiplin 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	The Influence of Competence, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Batam City Goverment	Ramadhan & Purwaningrum (2025)	Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
12	The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Al - Ghifari University Bandung	Nurhadi (2024)	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
13	The Influence of Competency, Motivation and Work Discipline on the Performance of ASN ATR/BPN	Salim, at all (2024)	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
14	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor	Sasmita & Husainah (2025)	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
15	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang	Ridwan, dkk (2022)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
16	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepepdudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang (Studi Kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pinrang)	Hariani (2022)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
17	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima	Andriani & Mukminin (2022)	Kompensasi 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 Penyelenggaran 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)	Nilai	A	A	100	A	A	100	A	A
		Disdukcapil 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 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%.

Tabel I.3
Data Pencapaian Penerapan Aplikasi IKD Kota Palembang
Tahun 2022 s/d Tahun 2024

Tahun	Triwulan	Jumlah Aktivasi (Orang)	Wajib KTP (Orang)	Persentase (%)
2022	TW 1	-	-	-
	TW 2	-	-	-
	TW 3	-	-	-
	TW 4	7.835	1.223.482	0,64
2023	TW 1	18.437	1.228.753	1,50
	TW 2	29.242	1.237.664	2,36
	TW 3	46.684	1.248.481	3,74
	TW 4	61.796	1.257.425	4,91
2024	TW 1	74.080	1.261.828	5,87
	TW 2	89.039	1.265.463	7,04
	TW 3	106.921	1.268.926	8,43
	TW 4	124.659	1.275.028	9,78

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

Data di atas menunjukkan bahwa pada akhir tahun 2024 pencapaian penerapan aplikasi IKD pada warga Kota Palembang sebesar 9,78 persen yang

merupakan pencapaian yang sangat kecil, oleh karena itu diperlukan peningkatan kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Berdasarkan temuan peneliti dari hasil pra riset mengenai kinerja pegawai ditemukan masalah pada indikator kuantitas kerja pegawai yang belum konsisten, hal ini terlihat dari capaian indikator kinerja utama belum tercapai dan penerapan aplikasi IKD jauh dari target yang ditentukan yaitu hanya mencapai 9,78% ini merupakan pencapaian yang sangat kecil. Tidak tercapainya target yang ditetapkan ini dikarenakan kurangnya sosialisasi yang menyeluruh serta minimnya pendampingan oleh petugas. Selain itu ditemukan fenomena dari aspek kualitas kerja, beberapa masalah ditemukan dalam hal ketelitian dan profesionalitas pegawai mengenai kesalahan penulisan nama maupun tanggal lahir yang tidak sesuai, selain itu mengenai kualitas pegawai yang tidak responsive terhadap pertanyaan atau keluhan masyarakat. Fenomena lain ditemukan pada indikator efektivitas kerja terutama dalam penggunaan aplikasi IKD belum digunakan secara optimal, Sebagian pegawai belum mampu mengintegrasikan system IKD dalam alur kerja harian secara efektif, akibatnya layanan yang seharusnya menggunakan system digital justru tetap dilayani secara manual karena keterbatasan pemahaman petugas.

Tabel I.4
Komposisi Pegawai Menurut Jenjang Pendidikan
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang
Tahun 2024

No	Komposisi	Jenjang Pendidikan					SLTA/ SLTP	Jumlah Total (Orang)
		S3	S2	S1	D-III	D-I		
A.	Pejabat Struktural							
1.	Kepala Dinas	0	1	0	0	0	0	1
2.	Sekretariat/Bidang	0	5	0	0	0	0	5
3.	Seksi/Sub Bagian	0	9	10	0	0	0	19
	Jumlah A (Orang)	0	15	12	0	0	0	27
B.	Pelaksana							
1.	PNS/CPNS	0	14	19	6	0	4	43
2.	PPPK	0	4	51	4	0	9	68
	Jumlah B (Orang)	0	18	70	10	0	13	111
	Jumlah Total (Orang)	0	33	82	10	0	13	138

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

Table di atas terlihat bahwa masih banyak ditemukan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA/SLTP dengan jumlah 13 orang, sedangkan kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi 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 Identitas Kependudukan Digital (IKD), sehingga memperlambat proses input dan pencetakan dokumen. Selain itu, dari segi konsep diri, hal ini

terlihat dari kurangnya rasa percaya diri beberapa pegawai saat menghadapi masyarakat dan masih ada keraguan dalam mengambil keputusan pelayanan. Fenomena ini terjadi di beberapa unit pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, dimana pegawai masih pasif saat berinteraksi dengan masyarakat dan hanya menjalankan pekerjaan secara mekanis tanpa pemahaman yang mendalam pada masyarakat.

Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai ASN maupun non ASN dari kehadiran berdasarkan data absensi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Tahun 2024 yaitu dengan rata-rata kehadiran sebesar 94,04 persen yang tergambar pada table dibawah ini :

Tabel I.5
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)

Table I.5 menunjukkan rata – rata kehadiran pegawai yang masih belum mencapai targer yang telah ditentukan. 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.

Fenomena lain ditemukan pada variabel kompensasi mengenai indikator insentif yang diberikan masih belum merata dan adil sesuai dengan beban kerja pegawai, misalnya pegawai yang menangani pelayanan langsung dengan antrian Panjang dan tekanan waktu tinggi, seperti pada bagian penerbitan KTP elektronik dan akte kelahiran sering kali tidak mendapatkan insentif yang memadai dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di bagian administrasi internal. Selain itu masalah lain ditemukan pada indikator tunjangan, masih terdapat keluhan dari pegawai terkait keterlambatan pencairan tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan (TPP). Selain itu tunjangan yang diberikan dinilai belum mencerminkan beban kerja lapangan yang semakin meningkat terutama setelah diterapkannya pelayanan digital seperti IKD (Identitas Kependudukan Digital) yang menuntut kemampuan dan waktu yang ekstra. Fenomena lain

ditemukan pada indikator fasilitas kerja, masih banyak pegawai yang bekerja dengan keterbatasan sarana dan prasarana seperti computer yang sering mengalami kerusakan, fasilitas lain seperti internet yang lambat sehingga mengganggu pegawai Ketika menggunakan system digital dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Palembang.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Palembang.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang:
Penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berharga terkait

pengembangan sumber daya manusia dalam pelayanan Identitas Kependudukan Digital (IKD).

2. Bagi Petugas Pelayanan: Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik.
3. Bagi Akademisi: Menambah referensi ilmiah terkait pengaruh kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja pelayanan publik di era digital.

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.
- Afandi, P. (2021). *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).
- 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).
- Andriani, E., & Mukminin, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 270-279 Vol 5 (4).
- 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).
- 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, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- 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).
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Pengawasan Organisasi Perencanaan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariani. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Keperdukudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang (Studi Kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pinrang). *Sparkling Journal of Management*, 72-85 Vol 1 (1).
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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.
- 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).
- 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).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- 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).
- Prayitno. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Ramadhan, D. A., & Purwaningrum, A. H. (2025). The Influence of Competence, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Batam City Government. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 43-48 Vol 12 (1).
- Ridwan, Serang, S., & Arifin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang. *Jurnal Ekonomi Global*, 211-222 Vol 1 (3).
- 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).
- Sasmita, D., & Husainah, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan Tambusasi*, 3530-3542 Vol 9 (1).
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.