

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO
PERENCANAAN BIDANG EKONOMI DI SEKRETARIAT
JENDERAL DPR-RI**

WAHYU SANJAYA

92220001



TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA
ORGANISASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIRO PERENCANAAN BIDANG EKONOMI DI
SEKRETARIAT JENDERAL DPR-RI**

WAHYU SANJAYA

92220001



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dipertahankan
pada tanggal di Universitas Muhammadiyah Palembang**

PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2022

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA BIRO PERENCANAAN BIDANG EKONOMI DI
SEKRETARIAT JENDERAL DPR-RI**

TESIS

**Nama : Wahyu Sanjaya
Nim : 92220001**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada April 2022**

Ketua Pembimbing



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

NIDN : 0213106001

Anggota



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN : 0211116203

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN: 0211116203

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA BIRO PERENCANAAN BIDANG EKONOMI DI
SEKRETARIAT JENDERAL DPR-RI**

TESIS

**Nama : Wahyu Sanjaya
Nim : 92220001**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada April 2022
Ketua Penguji**



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

Sekretaris



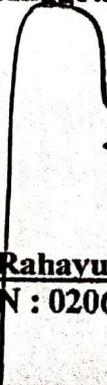
**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203**

Anggota I



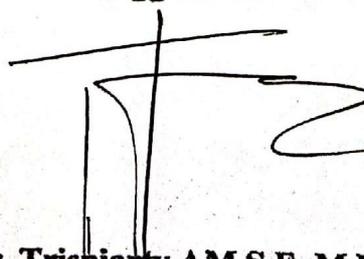
**Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M
NIDN : 0230106301**

Anggota II



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

Anggota III



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

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyu Sanjaya
NIM : 92220001
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Palembang, April 2022

Yang membuat pernyataan



ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of motivation, discipline and organizational culture on employee performance, whether there is an influence of motivation on employee performance, of Planning Bureau employees at the Secretariat General of the DPR-RI. This type of research is quantitative descriptive. The sample in this study were employees of the Planning Bureau at the Secretariat General of the DPR-RI. A total of 90 people. In this study using primary data. The results of simultaneous hypothesis testing show that simultaneously motivation, discipline, and organizational culture have a significant influence on the performance of planning bureau employees at the Secretariat General of the DPR RI. partial hypothesis testing, the results obtained that partially work motivation has a significant influence on the performance of the Planning Bureau employees at the Secretariat General of the DPR-RI. Partially there is the influence of discipline on the performance of the Planning Bureau employees at the Secretariat General of the DPR-RI. partial hypothesis testing, the results show that there is an influence of organizational culture on the performance of the Planning Bureau employees at the Secretariat General of the DPR-RI

Keywords: *Motivation, Discipline, Organizational Culture and performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI. Berjumlah 90 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Hasil pengujian hipotesis simultan, menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai biro perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR RI. pengujian hipotesis parsial, diperoleh hasil bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI. Secara parsial ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI. pengujian hipotesis parsial, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Budaya Organisasi dan kinerja

PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Biro Perencanaan Bidang Ekonomi Di Sekretariat Jenderal DPR-RI.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proposal tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. Selaku pembimbing I dan selaku Ketua penguji Tesis.
5. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.. Selaku pembimbing II dan selaku Ketua penguji Tesis.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Bapak dan Ibu Drs.H.Kahar Muzakir dan Suci Rohani selaku Orang Tua kami yang selalu memberi semangat Dan Memberikan Doa Terbaik untuk kami
8. Istriku tercinta Hj.Eva Susanti.SE yang selalu memberikan dukungan, Terima kasih sebesar-besarnya telah selalu mendukung sampai sejauh ini.
9. Kedua Putra Ku Fhariz Ghazi Sanjaya Dan Bintang Wisnu Sanjaya

10. Saudara – saudaraku ku Dr.Firman Agung Sampurna,S.E,M.A.P dan Doni Akbar.SE
11. Segenap Pimpinan dan pengurus DPP Partai Demokrat
12. Teman-teman seperjuangan Angkatan 29A Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

MOTTO

“ketahuilah bahwa rasa syukur merupakan tingkatan tertinggi, dan ini lebih tinggi dari pada kesabaran, ketakutan dan keterpisahan dunia”

(Imam Al Ghozali)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Keluargaku yang Teristimewa untuk Bapakku Drs.H.Kahar Muzakir dan ibuku Suci Rohani yang selalu memberikan motivasi, dan mengirimkan doa terbaiknya untuk saya.
2. Istriku tercinta Hj.Eva Susanti.SE yang selalu memberi dukungan dan semangat serta Doa yang terbaik untuk saya,
3. Anak – anakku Fhariz Ghazi Sanjaya Dan Bintang Wisnu Sanjaya,yang selalu memberi motivasi untuk saya
4. Saudara – Saudara ku Dr.Firman Agung Sampurna,Doni Akbar.SE yang selalu mensupport saya dan memberi semangat bagi saya
5. DPP Partai Demokrat Yang selalu mendukung penih dan memberi semangat bagi saya
6. Teman-teman angkatan seperjuangan kelas 29A pasca sarjan Universitas Muhammadiyah Palembang yang saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, selalu memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan proposal tesis dapat diselesaikan.
7. Almamaterku Tercinta yang telah memberikan Ilmu serta memberikan pendidikan yang terbaik bagi saya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	8
A. Kajian kepustakaan.....	14
1. Kinerja.....	17
2. Motivasi.....	22
3. Disiplin.....	28
4. Budaya Organisasi.....	33
B. Penelitian Sebelumnya.....	34
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Hipotesis.....	35

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Hasil Monitoring	5
2. Tabel III.1 Oprasional Variabel.....	36
3. Table III.2 Populasi dan Sampel.....	37
4. Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja	51
5. Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas motivasi	51
6. Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas disiplin	52
7. Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas budaya organisasi	52
8. Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....	53
9. Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	54
10. Tabel IV.7 Karakteristik berdasarkan tingkat Pendidikan.....	54
11. Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
12. Tabel IV.9 Deskripsi variabel kinerja.....	55
13. Tabel IV.10 Deskripsi variabel motivasi	56
14. Tabel IV.11 Deskripsi variabel disiplin.	56
15. Tabel IV.12 Deskripsi variabel budaya organisasi.	57
16. Tabel IV.13 destribusi frekuensi variabel kinerja.....	59
17. Tabel IV.14 destribusi frekuensi variabel motivasi	60
18. Tabel IV.15 destribusi frekuensi variabel disiplin.....	61
19. Tabel IV.16 destribusi frekuensi variabel budaya organisasi	63
20. Tabel IV.17 hasil uji linearitas.....	63
21. Tabel IV.18 hasil uji multikolinieritas	66
22. Tabel IV.19 hasil uji analisis regresi linear berganda.....	67
23. Tabel IV.20 hasil uji f.....	68
24. Tabel IV.21 hasil uji t	69
25. Tabel IV.22 analisis Koefisien determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 hasil pengujian normalitas	65
Gambar IV.2 hasil pengujian heteroskedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan SDM yang ada didalamnya. Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional harus dimulai sedini mungkin sejak perekrutan pegawai penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup atau pertumbuhannya. Pertahanan tersebut semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (Kasmir, 2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja juga yaitu pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia. Pengembangan dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko,2016:124). Motivasi kerja seseorang erat kaitannya dengan semangat kerja yang tinggi akan tercipta produktifitas yang tinggi pula, sehingga tujuan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. Menjaga motivasi pegawai sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dan dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai. Menurunnya motivasi dapat dilihat dari dimensi: motivasi internal dan motivasi eksternal pegawai yang sebenarnya apabila dipelihara dengan baik akan berguna untuk meningkatkan sumber daya yang mampu menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab yang akan datang. Disiplin pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan dan hormat kepada ketentuan, peraturan atau norma yang berlaku.

Dalam hubungan dengan disiplin pegawai, menurut Sutrisno (2018:98) disiplin merupakan unsur pengikat, yaitu unsur yang dapat menggalakan kerja pegawai bahkan dapat pula sebaliknya. Adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin pegawai baik ringan, sedang maupun berat terlepas itu disengaja atau tidak disengaja terhadap tata tertib pegawai dan peraturan pegawai yang berkaitan dengan disiplin pegawai, ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran disiplin pegawai dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat dari dimensi yaitu teladan pimpinan, pengawasan dan sanksi hukuman. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah asumsi, bahasa, sistem makna, kebiasaan,

nilai-nilai, peraturan tertulis maupun tidak tertulis, asumsi, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2017:76).

Sampai saat ini, banyak penelitian mengenai motivasi dan kinerja organisasi. Peneliti tertarik untuk mendalami variabel tentang motivasi, disiplin dan budaya organisasi karena terdapat penelitian sejenis yang mendapatkan hasil yang berbeda, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nenny Anggraeni (2011) dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Penelitian selanjutnya yang menunjukkan perbedaan hasil yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syahalam, Nugroho dan Nasution (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.

Disiplin merupakan salah satu hal yang menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal DPR-RI. Kedisiplinan tersebut dapat terlihat antara lain pada kehadiran pegawai sesuai jam kerja. Monitoring dan Evaluasi terhadap kehadiran pegawai berdasarkan absensi pada mesin elektrik dilakukan setiap triwulan. Hasil monitoring dan evaluasi tersebut untuk mengetahui tingkat jam kedatangan dan pulang para pegawai. Demikian juga apa yang terjadi pada Biro perencanaan Setjen DPR-RI dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja. Kondisi ini dapat

dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Hasil Monitoring dan Evaluasi SDM Triwulan Biro Perencanaan
bulan maret, april mei 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Datang Terlambat (Jam)	Pulang Cepat (Jam)
Maret	120	1819,23	382,41
April	120	1871,24	358,22
Mei	120	1782,10	383,14
Total	120	5.427,27	1.123,6

Sumber: Bagian Biro Perencanaan dan Pengawasan DPR-RI, 2021

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di bidang biro perencanaan DPR-RI masih rendah, Kondisi ini bila berlangsung secara terus menerus dan berlarut-larut tentunya akan menghambat dan mengganggu kinerja pegawai itu sendiri pada khususnya maupun kinerja organisasi pada umumnya. Pada prinsipnya untuk mencapai tujuan utama organisasi yaitu mewujudkan Visi dan Misi organisasi, dibutuhkan adanya peran serta semua pihak untuk memberikan semangat membangun secara kebersamaan dan sekaligus dukungan kuat serta diterima oleh seluruh komponen organisasi yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang terjadi pada pegawai di bidang biro perencanaan DPR-RI masih belum terjalin dengan baik, banyak hal-hal yang terus berlanjut saat aktivitas mereka lakukan. Pekerjaan yang mereka lakukan belum memenuhi standarwaktu, masih banyak pekerjaan belum terselesaikan tepat waktu. Perhatian yang masih rendah terhadap hasil kerja, misalnya ketidak telitian nomor dan kode surat keluar. Kebutuhan dan keinginan untuk

lebih maju pegawai masih rendah. Agresivitas pegawai seperti sikap untuk berkompetitif dan inisiatif belum muncul didiri masing-masing pegawai.

Masalah motivasi kerja dan disiplin, serta budaya organisasi terhadap kinerja juga merupakan masalah yang esensial bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengambil judul, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Bidang Ekonomi Di Sekretariat Jenderal DPR-RI.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI?

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI?
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI?

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun pihak-pihak lain yang terkait. Signifikan dalam penelitian ini bisa meliputi beberapa aspek antara lain sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti atau penulis dengan kepentingan sejenis.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin instansi, untuk mengevaluasi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade F, Haris Maupa, Idrus Taba, Hardiyono (2020) *the effect work motivation, work environment, a discipline on employes performance of samsat office Makasar. Jurnal media ekonomika*. Vol. 3, No.27 maret 2020
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Medika.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Gaya Media.
- Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup
- Diyanti, Hubeis Musa, dan Afandi Joko. (2017). pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerjadan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan institut pertanian bogor. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. Vol.3 No.3 september 2017.
- Edy Sutrisno (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Fahmi.Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*.Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan Malayu S.P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hadari Nawawi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Ikawati Lestari, Setyo Riyanto (2020) *the effect of performance allowances on training, work discipline that impacts employee performance at the library and information services center at the national library of the republic of indonesian*. Vol.5, No.2: 2020
- Irawati, Sudarno dan Komardi (2019) pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. *Jurnal ilmiah Manajemen*, Vol 7. No. 2, Juni 2019 (210-221).
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Machmed Tun Ganyang (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit in Media.
- Manalo A. Ronaldo (2020) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Guru SMA Swasta Di Kota Metro Manila. *Reviw Of Integrative and Economic Research*, vol 9. No 2, Mei 2020 (126-131)
- Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Nasution, Nugroho Sigit, Syahalam Endy. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, imbalan, terhadap kinerja dosen sertifikasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di POLTEKES KEMENKES Bengkulu. *Journal ilmiah manajemen*. Vol. 15, No.3 Oktober 2013
- Nenny Anggraeni (2011) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung. *jurnal Jurnal Penelitian Pendidikan*Vol 12 No. 2, Oktober 2011
- Pedomanan Tesis (2019). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Priansa.Donni.Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno (2018) *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Grahmedia Group.
- Sugiyono (2016).*Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017).*Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wexley & yukl (2001) *Perilaku Organisasi & Psikologi personalia* (Edisi 3) Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok : Rajawali Pers.