

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI
BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN
SEKRETARIAT DAERAH MUSI BANYUASIN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : Rafly Rivani, S.IP
NPM : 214541026
Konsentrasi : Manajemen SDM

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Proposal Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH MUSI BANYUASIN

Nama : Rafly Rivani
NPM : 214541026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Palembang, 2022
Pembimbing I,



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM

Palembang, 2022
Pembimbing II,



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si

Mengetahui :

Palembang, 21 Okt 2022
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 11 Okt 2022
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, SE., MM

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH MUSI BANYUASIN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang

Nama : Rafly Rivani
NPM : 214541026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM

Tanggal

7-10-22

Tanda Tangan

Anggota Penguji :

1. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si

10-10-22

2. Dr. Ima Andriyani, SE., M.Si

10-10-22

Mengetahui :

Palembang, 21 Okt 2022

Dekan FE UTP,

Palembang, 11 Okt 2022

Kaprodi MM UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS

Dr. Sari Sakarina, SE.MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAFLY RIVANI

NPM : 214541026

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Dacrah Musi Banyuasin.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Oktober 2022

Yang menyatakan,



RAFLY RIVANI

ABSTRAK

RAFLY RIVANI, NIM: 214541026 “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Musi Banyuasin”, dibawah bimbingan Ibu Dr. Tri Suyantiningih, SE., M.M dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Musi Banyuasin sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 40 orang. Menurut Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 40 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 40 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $2,786 \geq 1,65$, Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $2,777 \geq 1,65$, Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai hasil nilai T-Statistik sebesar $1,188 \leq 1,65$, Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $1,797 \geq 1,65$, Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar $2,395 \geq 1,65$. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai T-Statistik sebesar $2,968 \geq 1,65$. Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai T-Statistik sebesar $2,269 \geq 1,65$. nilai R² untuk variabel laten disiplin kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,565, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (motivasi kerja dan budaya kerja) sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R² untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,673 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Musi Banyuasin agar dapat lebih meningkatkan Motivasi Kerja dan Budaya Kerja serta Disiplin Kerja secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

RAFLY RIVANI, NIM: 214541026 “*The Effect of Work Motivation and Work Culture on the Performance with Work Discipline to Variable Intervening on Employees in the Protocol and the Head Communication Section of the Musi Banyuasin Regional Secretariat*”, under the guidance of *Mrs. Dr. Tri Suyantiningsih, SE., M.M and Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si*

This study aims to determine and prove the influence of work motivation and work culture on the performance with work discipline to variable Intervening either directly or indirectly. The population in this study were all employees of the Protocol and the Head Communication Section of the Musi Banyuasin Regional Secretariat while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study, the total population was 40 people. According to the sampling in this study using the Saturated Sampling technique, the sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the above opinion, then in this study by considering the total population of 40 people, the authors took the entire population of 40 people as samples. study. The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

*The results of this study indicate that work motivation (X1) has an effect on Work Discipline (Y) as seen from the T-Statistic value of $2,786 \geq 1,65$, Work Culture (X2) has an effect on Work Discipline (Y) seen from the T-Statistic value of $2,777 \geq 1,65$, Work Motivation (X1) has't an effect on Performance (Z) as seen from the value of the T-Statistic value of $1,188 \leq 1,65$, Work Culture (X2) has an effect on Employee Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of $1,797 \geq 1,65$, Work Discipline (Y) has an effect on Employee Performance (Z). It can be seen from the T-Statistic value of $2,395 \geq 1,65$. Work Motivation on Employee Performance has an indirect influence with Work Discipline as a mediating variable or intermediary variable as evidenced by *nil ai* T-Statistic is $2,968 \geq 1,65$. Work Culture on Employee Performance has an indirect influence with Work Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the T-Statistic value of $2,269 \geq 1,65$. the value of R2 for the latent variable of work discipline as a mediating variable is 0.565, which means that this value identifies that variations in employee work discipline can be explained by exogenous latent variables (work motivation and work culture) of 56,5% while the remaining 53,5% explained by other variables. The R2 value for the latent variable Performance is 0.673, which means that the value identifies that variation in performance can be explained by exogenous variables of 67,3% while the remaining 32,7% is explained by variables not included in the study.*

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Head of the Protocol and the Head Communication Section of the Musi Banyuasin Regional Secretariat to further improve Work Motivation and Work Culture and Work Discipline optimally.

Keywords: Work Motivation, Work Culture, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala, atas limpahan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memerikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun material. Oleh karena itu pada kesempatan ini penullis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasyim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Yolanda Veybitha, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Dosen dan staf serta pihak-pihak lain yang telah membuka pola pikir yang lebih luas, wawasan ilmu pengetahuan serta meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Kepada seluruh Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada dan teruntuk istri, orang tua, dan anak Hudzaifah Al Fatih dan Hisyam Muhammad Zaid tersayang serta keluarga besar tercinta dan terkasih, terima kasih atas doa-doa dan semangat kalian yang selalu menyertai perjalanan hidup bunda.

10. Teman-teman seperjuangan yang kusayangi. Khususnya untuk kelas Reguler C – Akhir Pekan Pasca Sarjana Jurusan Magister Manajemen Angkatan 45.
11. Alammaterku Universitas Tridianti Palembang (UTP), Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi serta semua pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan semangat serta bantuan selama penyusunan Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya, baik langsung maupun tidak langsung.

Demikianlah, penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi semua pihak dan masyarakat khususnya dibidang pendidikan.

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| <u>HALAMAN JUDUL</u> | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING | 9 |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI | 9ii |
| ABSTRAK | 9v |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | v9 |
| SURAT PERNYATAAN | viii |
| DAFTAR ISI | 9 |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 10 |
| 1.3 Pembatasan Masalah..... | 11 |
| 1.4 Perumusan Masalah | 11 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.6 Kegunaan Penelitian | 13 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN | 14 |
| 2.1. Kajian Pustaka | 14 |
| 2.1.1 Kinerja..... | 14 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja..... | 14 |
| 2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja..... | 15 |
| 2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja..... | 18 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja..... | 20 |
| 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja..... | 20 |
| 2.1.2.2 Fungsi Disiplin Kerja..... | 21 |
| 2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja..... | 23 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja | 26 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 2.1.3.1 | Pengertian Motivasi Kerja..... | 26 |
| 2.1.3.2 | Tujuan Motivasi Kerja..... | 28 |
| 2.1.3.3 | Jenis-Jenis Motivasi Kerja..... | 28 |
| 2.1.3.4 | Indikator Motivasi Kerja..... | 29 |
| 2.1.4 | Budaya Kerja | 31 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Budaya Kerja..... | 31 |
| 2.1.4.2 | Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja..... | 32 |
| 2.1.4.3 | Indikator Budaya Kerja..... | 33 |
| 2.2 | Hasil Penelitian Yang Relevan | 33 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran..... | 38 |
| 2.3.1 | Keterkaitan Antar Variabel | 39 |
| 2.3.1.1 | Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja | 39 |
| 2.3.1.2 | Pengaruh antara Budaya Kerja dan Disiplin Kerja | 40 |
| 2.3.1.3 | Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja..... | 41 |
| 2.3.1.4 | Pengaruh antara Budaya Kerja dan Kinerja..... | 43 |
| 2.3.1.5 | Pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja | 43 |
| 2.3.2 | Pengaruh Variabel Intervening | 44 |
| 2.4 | Hipotesis Penelitian | 47 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 48 |
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 48 |
| 3.1.1 | Tempat Penelitian | 48 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian..... | 48 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 49 |
| 3.2.1 | Populasi..... | 49 |
| 3.2.2 | Sampel..... | 49 |
| 3.3 | Variabel dan Definisi Operasional..... | 50 |
| 3.4 | Instrumen Penelitian | 54 |
| 3.5 | Teknik Analisis Data..... | 55 |
| 3.6 | Hipotesis Statistik | 63 |
| BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN | | 65 |
| 4.1 | Hasil Analisis | 65 |
| 4.1.1 | Deskriptif Objek Penelitian..... | 65 |

| | | |
|--|---|------------|
| 4.1.2 | Deskriptif Data Penelitian..... | 65 |
| 4.1.3 | Deskriptif Data Jawaban Responden | 69 |
| 4.1.4 | Analisis Statistik Inferensial | 77 |
| 4.2 | Pembahasan..... | 93 |
| 4.2.1 | Pengaruh Langsung..... | 93 |
| 4.2.2 | Pengaruh Tidak Langsung | 98 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI KEBIJAKAN DAN SARAN | | 100 |
| 5.1 | Kesimpulan | 100 |
| 5.2 | Saran | 102 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 104 |
| LAMPIRAN..... | | 107 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Budaya Kerja di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Musi Banyuasin | 7 |
| Tabel 1. 2 Disiplin Kerja Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Musi Banyuasin..... | 9 |
| Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Relevan..... | 34 |
| Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian | 46 |
| Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja..... | 49 |
| Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja..... | 50 |
| Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja..... | 51 |
| Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Kerja..... | 52 |
| Tabel 3. 6 <i>Scoring</i> Untuk Jawaban Kuesioner..... | 53 |
| Tabel 3. 7 Penambihan Keputusan Dalam Uji <i>t-statistic</i> | 62 |
| Tabel 4. 1 Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 65 |
| Tabel 4. 2 Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Usia..... | 66 |
| Tabel 4. 3 Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan | 67 |
| Tabel 4. 4 Kategori Jawaban..... | 68 |
| Tabel 4. 5 Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja..... | 69 |
| Tabel 4. 6 Jawaban Responden Mengenai Budaya Kerja..... | 70 |
| Tabel 4. 7 Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja | 72 |
| Tabel 4. 8 Jawaban Responden Mengenai Kinerja..... | 74 |
| Tabel 4. 9 Uji Loading Faktor Variabel Motivasi Kerja..... | 77 |
| Tabel 4. 10 Uji Loading Faktor Variabel Budaya Kerja..... | 78 |
| Tabel 4. 11 Uji Loading Faktor Variabel Disiplin Kerja | 79 |
| Tabel 4. 12 Uji Loading Faktor Variabel Kinerja..... | 80 |
| Tabel 4. 13 Uji <i>Average variance extracted (AVE)</i> | 83 |
| Tabel 4. 14 Uji <i>Cross Loading</i> (Metode <i>Second Order</i>) | 84 |
| Tabel 4. 15 Uji <i>Fornell-Larcker</i> (Metode <i>Second Order</i>) | 86 |
| Tabel 4. 16 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach | 86 |
| Tabel 4. 17 Uji Reliabilitas | 87 |
| Tabel 4. 18 Path Coefficients (<i>direct effect</i>) | 88 |
| Tabel 4. 19 Path Coefficients (<i>indirect effect</i>) | 89 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4. 20 Path Coefficients (<i>total effect</i>) | 89 |
| Tabel 4. 21 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis | 89 |
| Tabel 4. 22 Uji R-Square | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 39 |
| Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 65 |
| Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 66 |
| <u>Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan</u> | 67 |
| <u>Gambar 4. 4 Kategorisasi Motivasi Kerja</u> | 69 |
| <u>Gambar 4. 5 Kategorisasi Budaya Kerja</u> | 71 |
| <u>Gambar 4. 6 Kategorisasi Disiplin Kerja</u> | 73 |
| <u>Gambar 4. 7 Kategorisasi Kinerja</u> | 75 |
| <u>Gambar 4. 8 Full Model Struktural (PLS Algorithm)</u> | 81 |
| <u>Gambar 4. 9 Full Model Struktural (Bootstraping)</u> | 82 |

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, 2018. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Bernaddin & Russel, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan : Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Chairani, C. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti)*.
- Ernest L. Mc. Cormick, 2019. *Industrial Psychology*”, New York: Prentice Hall, Inc.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Intan Semesta Jakarta. Perspektif*, XVI.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Mananjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. (2018). “Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS).” Edisi 4.
- Gitosudarmo dan Mulyono, 2020. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Seda, Ed.) (Ke-2). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hartatik, Indah.Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Lakasana.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.
- Hasibuan Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-!7)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hidjrachman dan Husnan, 2020. *Manajemen Personalialia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.

- Irawan, R., & Handayani, H. 2018. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta – Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 2 (1), 1–7. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537>.
- Mangkunegara, AA. Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Martoyo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPF – JogJakarta
- Mundilarso, 2017. *Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Edisi Kedua, Erlangga. Yogyakarta.
- Naftali, Yohan. (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS*. Ver : 2019.01.02.
- Paramita, 2019. *Evaluasi Pengelolaan Sampah Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto*. Universitas Diponegoro.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prabasari dan Netra. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Bali*. *Journal Management*.
- Prawirosentono, S. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPF. Yogyakarta.
- Robert L. Mathis dan John H.Jackson, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia (bisnis , manajemen,keuangan dan sdm)*, (Jakarta: Salemba Siagian,2002).
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, 2017. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sabar, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Majus.
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Soemanto, 2019. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto Danang, 2020. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta.
- Supriyadi, 2020. *Strategi Belajar Mengajar*, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.

- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9). Jakarta: Kencana.
- Taliziduhu Ndraha, 2020. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Triguno, 2020. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Trisnaningsih, 2017. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Unhas Makassar.
- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT RajaGrafiBdo Persada, Jakarta.