

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Gambaran terhadap Kinerja Pegawai ,Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi pada Instansi Dinas Sosial Kota Kupang adalah Sangat baik.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (3.645; sig. 0.000), Dengan demikian jika Kepuasan kerja semakin baik, maka Motivasi Kerja juga akan meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (3.120; sig. 0.002). Dengan demikian jika Disiplin kerja semakin baik, maka Motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (4.448 ; sig. 0.000) Dengan demikian jika Budaya Organisasi semakin baik, maka Motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (2.282; sig. 0.023), Dengan demikian jika Kepuasan Kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (2.232 ; sig. 0.026), Dengan demikian jika Disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
7. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (2.747; sig. 0.006), Dengan demikian jika Budaya Organisasi semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
8. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (4.117; sig. 0.000), Dengan demikian jika Motivasi kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
9. Motivasi kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (2.880 sig. 0.004). dengan demikian peran mediasi motivasi kerja memediasi Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai masuk dalam Kategori mediasi Kuat.
10. Motivasi kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (2.508 sig. 0.012). dengan demikian peran mediasi motivasi kerja memediasi Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai masuk dalam Kategori mediasi Kuat.
11. Motivasi kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Dinas Sosial Kota Kupang (2.581 sig. 0.010). dengan

demikian peran mediasi motivasi kerja memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai masuk dalam Kategori mediasi Kuat.

12. Kontribusi Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai pada Penelitian ini adalah sebesar 94%, dan Kontribusi Variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan Variabel Motivasi Kerja pada Penelitian ini adalah sebesar 87,2%..

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka adanya beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai Instansi Dinas Sosial Kota Kupang, beberapa hal sebagai berikut:

1. Mempertahankan tingkat Kepuasan Kerja terutama pada indikator Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja Dan Pengawasan dimana pegawai diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik terutama komunikasi dengan sesama karyawan, terlebih dalam penyelesaian pekerjaan itu sendiri sehingga berdampak pada hasil kerja yang optimal.
2. Mempertahankan tingkat Disiplin kerja menjadi lebih baik, terutama pada indikator suasana kerja dengan cara meningkatkan tingkat Kepatuhan Kedisiplinan pegawai terkait hal Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan , Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja

lain, agar dalam proses aktivitas kerja dapat terwujudnya sasaran kerja Pegawai yang baik.

3. Mempertahankan Budaya Organisasi, terutama pada indikator Inovatif memperhitungkan resiko, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dimana ditlakukan peenerapan budaya kerja yang baik sesuai indikator Budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.
4. Mempertahankan Motivasi kerja Pegawai terutama pada indikator Motivasi kerja yakni Tanggung jawab , Peluang Untuk maju , dan Pekerjaan yang menantang terhadap para pegawai agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawia lebih menumbuhkan rasa percaya diri dan stersupport system sehingga dalam peningkatan kinerja pegawai itu sendiri berdampak pada hasil kerja yang baik .
5. Untuk peneliti yang akan meneliti tentang kinerja pegawai, disarankan untuk dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain: kompetensi, Kepemimpinan, komitmen, dan Loyalitas. Terkhususnya Pada Variabel Mediasi atau Intervening disarankan untuk menggunakan Variabel lainnya, Serta Menambah Jumlah Responden dan juga Pada Penelitian Berikutnya disarankan agar dilakukan pada Lokasi Penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Abraham, M. Maslow. (1996). *Motivasi dan Kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta. PT.PBP
- Akmal Mutaroh, dkk. 2013. Ensiklopedi Kesehatan Untuk Umum. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Alex S. Nitisemito, (1992), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ali Chaerudin, 2019, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM.
- Amiruddin Idris, 2016, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Deepublish.
- Annisa, A. (2013). Pengaruh employee engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta. Universitas Indonesia.
- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja.Jakarta : Rineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. (2008) Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan, Jakarta.
- B. Uno,Hamzah (2006), Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan. Jakarta : Bumi Askara.

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi AksaraCV. Alfabeta.
- Coulter Mary dan Robbins Stephen P. 2005. *Management*. Eight Edition, Singapore : Pearson Education International.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- David, Fred R. (2004). “Manajemen Strategis: Konsep-konsep”. (Edisi Kesembilan). PT Indeks Kelompok Gramedia. ISBN 979-683-700-5.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ella, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Cipta.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen strategi*. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. (2012). *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.

- Gomez, Faustino C. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. Yogyakarta:BPFE
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P. Malayu. (2014). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasto Joko Nur Utomo & Meilan Sugiarto. (2007). *Human Resource Management*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Hayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Herzberg, F. (1966). *Work And Nature of Man*. Clevaland. World Publishing.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi & Manajemen*. Mataharikata : BPFE UGM.
- Ivancevich, John. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok:PT RAJAGRAFINDO PERSADA.Kerja. Surakarta: fakultas Psikologi UMS.
- Lateiner, A.R., & Levine, I.E. (2002). *Teknik MemimpinPegawai dan Pekerja*. (Alih bahasa: Imam Sujono). Jakarta: Aksara Baru.
- Locke, E.A, 1969, "The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Arganizational Psychology", Rand Mc Nally, Chicago.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*, Bandung Alfabeta. Media Sahabat Cendekia. Merangsang Perubahannya.
- Moenir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Mulya Sarana.
- Munandar. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Cipta Karya.
- Murphy dan Cleveland 2005, *The Measurement of Work Performance: Methods, Theory, and Application*
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya:
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Pakpahan, Drs. Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Perdana.
- Porter, L.W. 1961. *A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job*. New York: International Text Book Company.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Raharjo ed al . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Perdana Mulya Sarana.
- Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins Dan Judge. (2010). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Rusdia, et. al. (2016). *Metode Penelitian*. Medan: USU press.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J.2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siregar, Robert Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegeng Prijodarminto , *Disiplin Kiat Menuju Sukses* , Pradnya Paramita, Bandung, 1994.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Wexley, Kenneth N, dan Gary A. Yukl 2007, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalis*, Alih Bahasa: Much. Shobaruddin, Bina Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, Eko Suparno. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Zainul. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaleznik, A. 1977. *Manager and leaders: Are they different*. Havard Busines

JURNAL DAN TESIS,:

- Adha, R. N., N. Qomariyah dan A. H. Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian Ipteks UM Jember*. https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109. 19 Oktober 2021 (10:03)
- Afifah, T., & Al Musadieg, M. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy kantor pusat Jakarta)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Ambarani, Daiska Nurul. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada kasus PT Taspen Surakarta). *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 1-10.*
- Aries, Ivan Dan Imam Ghozali. (2010). Akuntansi Keperilakuan, Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan Semarang. *B.P. Universitas Diponegoro.*
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Akademika, 14(2), 33–39.*
- Blikololong, M. L., & FoEh, J. E. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai, Dan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), 645-656.*
- Bahri, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga, 6(2), 144–152.*
- Bahri, M. Syaiful. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Banyuwangi.
- Dewi, n. K. Y., & ardana, i. K. (2022). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *E-jurnal manajemen universitas udayana, 11(2).*
- Endrias, Hari, Susilo, Win, (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: *Jurnal MIX, No 1 Februari 2014.*
- Eza, Muhammad. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TRUBA JAYA PALEMBANG. *Program Studi Manajemen.*
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan

- Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-9.
- Fauzi, I. (2021). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 228-234
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471-6498.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 1-10.
- Harris, Alma. 2003. Teachers Leadership as Distributed Leadership: heresy, fantasy or possibility *School Leadership and Management*, Vol.23, No. 3, 2003, pp: 313-324, <http://www.proquest.umi.com> diakses pada 30 Maret 2008.
- Hidayat Sobri. (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Bintang Mas. *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi/Manajemen*.
- Hidayat, Zainul,MM. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang STIE Lumajang.
- Iis, e. Y., & yanita, y. (2021). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt bank aceh syariah cabang bireuen. *E-mabis: jurnal ekonomi manajemen dan bisnis*, 22(1), 85-96.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 97055

- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana* .
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Journal of Management*, 2(2).
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021, November). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 525-540).
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Pamesti, Rahemas. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Plant Semarang. *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Jurnal. Universitas Diponegoro Semarang.*
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 211-231.
- Perdana, Dhea. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai STIE Pasunda Bandung. *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Jurnal. STIE Pasunda Bandung. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Jember.*
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Rahmat H (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Rizki, Amalia, dan Sandi Eka Suprajang. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 : 49–56.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214.
- Sesi, N. P. A. I., & Suwandana, I. G. M. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BPR Lestari Cabang Sesetan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2414-2433.
- Sugiarto, T. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) DR. M. Yunus Bengkulu.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Uha, Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja, jakarta: Kencana, 2013. Univ. Indonesia, Jakarta.
- Wahyuningrum, 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- Win Susilo Hari Endrias (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Setudi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng) (Jurnal MIX, Vol. IV, No. 1, 70-82).
- Yani, Netri. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Blsinis*. Yogyakarta.

Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35

Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*.

Yulihastuti, I. (2003). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja.

Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal. Jakarta*, 12.

PERATURAN :

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja.

Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 8 Tahun 2012 tentang Sistem Pendataan dan Kriteria Penyanggah Masalah Kesejahteraan Sosial (PSKS) dan Meningkatkan Peran Aktif Potensi dan sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS).

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

INTERNET :

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.Seru.

http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.