

Terbit online pada laman web jurnal : <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>

 Fakultas Sastra Universitas Ekasakti	JURNAL JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)	
	Vol. 4 No. 1 ISSN : 2579-5449 (media cetak)	E-ISSN : 2597-6540 (media online)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS BUNG HATTA PADANG TAHUN
2016**

Marjohan

Abstract

This study aims to determine whether there is a relationship of work motivation, organizational culture and job satisfaction on the performance of education personnel Bung Hatta University.

This research was conducted terhadap education personnel Universtias Bung Hatta with the number of respondents as many as 152 people. Data collecting tool in this study is a questionnaire that contains statements from respondents to measure the level of work motivation, organizational culture and satisfaction to the performance of educational personnel Bung Hatta University. The total number of statements for each respondent amounted to 89 statements.

The result of the research shows that the variables of work motivation, organizational culture and job satisfaction have a significant effect on the performance of the Bung Hatta University. The analysis was done using the help of SPSS 20 version for Windows. From the results of the study concluded that the Motivation of Work on Performance, Organizational Culture and Job Satisfaction positively affect the performance of personnel of University Bung Hatta

Keywords: Motivation, Culture And Motivation, Satisfaction For Performance

© 2020Jurnal JIPS

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta.

Penelitian ini dilakukan terhadap tenaga kependidikan Universtias Bung Hatta dengan jumlah responden sebanyak 152 orang. Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa kuesioner yang berisikan pernyataan dari responden untuk mengukur tingkat motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta. Jumlah total pernyataan untuk masing-masing responden berjumlah 89 pernyataan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta. Analisa dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistic SPSS 20 versi for Windows. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta

Keywords: Motivasi Kerja, Budaya Organisas, Kepuasan Kerja

I INTRODUCTION

Tak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah investasi paling penting bagi sebuah organisasi apapun bentuk dan jenisnya organisasi, *for profit* atau *non profit* serta besar kecilnya ukuran organisasi tersebut. Tenaga kerja adalah pemain utama dalam upaya memperoleh tujuan strategi organisasi (Notoadmojo 2008). Organisasi menghadapi tantangan semakin tinggi pada zaman globalisasi seperti kemajuan informasi teknologi dan pada akhirnya mau tidak mau harus diikuti, meningkatnya tuntutan peningkatan pelayanan konsumen dan lain-lain, sehingga kesiapan sumberdaya manusia mau tidak mau harus terus ditingkatkan pula, sesuai pendapat Bohlander dan Snell, 2003 yang berpendapat bahwa Organisasi menghadapi tantangan yang semakin meningkat dalam hal globalisasi, inovasi dan pelayanan konsumen. Tidak terkecuali institusi perguruan tinggi yang memiliki sumberdaya manusia terbatas sehingga harus terus dikembangkan dan diberdayakan agar dapat menghadapi tantangan ini (Majelis Pendidikan Daerah Aceh (2016)

Perguruan tinggi adalah sebagai organisasi terpenting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara karena perguruan tinggi menetaskan lulusan yang akan melanjutkan tongkat estafet perjuangan pemerintah dan memajukan perekonomian negara sehingga

tercipta negara yang aman, tentram dan makmur, Institusi Perguruan Tinggi menghadapi banyak hal seperti kemajuan informasi teknologi, tingginya tuntutan kinerja, penyempurnaan fasilitas belajar-mengajar dan peningkatan pelayanan konsumen serta penerimaan mahasiswa baru yang lebih berkualitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Karpagam (2010) yang menyatakan perguruan tinggi menghadapi tantangan-tantangan baru yaitu *trend* globalisasi, tantangan ekonomi baru, dan pesatnya pertumbuhan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini yang memaksa perguruan tinggi menjadi organisasi yang berorientasi kepada bisnis berarti harus benar-benar memiliki prinsip kerja yang mengutamakan pelayanan konsumen "*Customer Service*" sehingga tenaga kerja di sebuah organisasi harus dilatih dan dibina supaya bisa melaksanakan pelayanan terhadap konsumen. Seiring dengan pendapat di atas bahwa Universitas Bung Hatta sebagai salah satu institusi perguruan tinggi yang menyandang nama besar sang Proklamator Bung Hatta dituntut untuk berkinerja tinggi salah satunya adalah meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta.

Tabel 1 : Tingkat Kehadiran Tenaga Kependidikan Univesitas Bung Hatta Perode Januari, Pebruari dan Maret Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Pegawai	% Terlambat Masuk Kerja/Bulan	% Tidak Absen Masuk Kerja/Bulan	% Cepat Pulang Kerja/Bulan	% Tidak Absen Pulang Kerja/Bulan
1	Januari	152	12,42	10,16	6,77	6,12
2	Pebruari	152	13,55	9,03	7,90	5,64
3	Maret	152	14,42	9,03	7,90	6,12

Sumber : Dari kepegawaian yang sudah di olah lebih lanjut oleh peneliti

Dari data tersebut dapat digambarkan bahwa kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta masih relative kurang. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta harus bisa mengetahui

apa-apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta. Apabila

Universitas Bung Hatta bisa menyediakan apa yang dibutuhkan oleh tenaga kependidikan, maka hal tersebut akan menunjang kinerja tenaga kependidikan dan memberikan kontribusi yang

baik bagi Universitas Bung Hatta. Kinerja seorang tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta tercermin dari kemampuannya secara pribadi, karena setiap tenaga kependidikan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pihak kepegawaian harus bisa mengukur tenaga kependidikan atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya. Hal yang harus diperhatikan supaya karyawan bekinerja tinggi adalah bagaimana mendorong dan memotivasi serta meningkatkan kemampuan karyawan (Fuadi 2008),

Produktivitas karyawan merupakan ukuran sejauh mana kemampuan karyawan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas. Dalam menjalankan tugas efektifitas juga sangat menentukan sejauh mana karyawan memiliki kemampuan dan komitmen terhadap organisasi yang tercermin dalam sikap kesungguhan karyawan dalam memikul tanggung jawabnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting di antara faktor lain dalam suatu organisasi baik organisasi swasta seperti Universitas Bung Hatta maupun organisasi pemerintah karena kepuasan kerja akan berorientasi pada peningkatan penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Di duga salah satu gejala rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari gejala-gejala kelambanan penyelesaian tugas yang diberikan atasannya. Kondisi rendahnya kepuasan kerja di duga juga terdapat pada tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta.

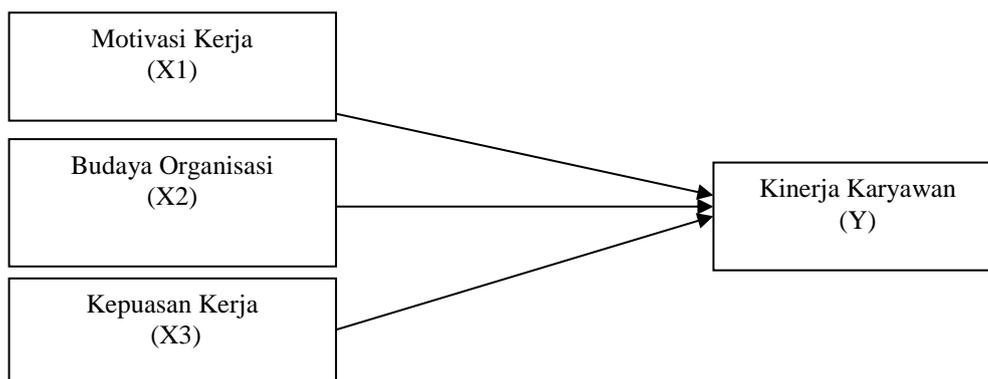
Semakin kompleksnya aktifitas kehidupan menuntut manajemen sumberdaya manusia untuk mendapatkan perhatian khusus. Oleh karena itu salah satu sumberdaya manusia yang terdapat dalam organisasi Universitas Bung Hatta adalah tenaga kependidikan yang memerlukan kepastian hukum, pendidikan/pelatihan, upah/gaji yang cukup dan keterampilan sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang akan berujung meningkatnya output kerja karyawan. Disamping itu penulis menduga kurangnya kepuasan kerja

tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta tegambar dari fenomena-fenomena sebagai berikut: (1) masih banyaknya karyawan yang malas untuk melaksanakan tugas, (2) terjadinya tumpang tindih peraturan kepegawaian antara peraturan pegawai negeri atau peraturan kepegawain Universitas, dan (3) terjadinya keraguan karyawan dalam menghitung masa pensiunnya karena tidak kunjung jelasnya peraturan yang di terapkan. Berdasarkan fenomena tersebut di duga kurangnya motivasi karyawan untuk berkinerja tinggi

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini dan pengamatan pada tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta bahwa *motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja* merupakan variabel-variabel penting yang bisa berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta, namun belum diketahui bagaimana pengaruhnya dan belum ada fakta yang jelas (yang bisa di ukur) yang menunjukkan kondisi pengaruh tersebut, sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, ditemukan perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut : 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta ?. 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta ?. 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta ?

Penilaian kepuasan kerja dalam penelitian ini dengan memepedomani indikator yang dikembangkan oleh Richard M. Dan D. Braunstein (1976); dalam Mas'ud 2004 adalah Gaji, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, dan Pekerjaan Sendiri. Dari paparan kerangka teori dan kajian penelitian terdahulu diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut :



II RESEARCH METHODS

Sampel penelitian secara umum adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan di teliti. Pada penelitian ini penulis tidak menggunakan sampel tetapi menjadikan semua anggota populasi sebagai reponden penelitian atau stydy sensus (Sabar 2007), sehingga jumlah populasi penelitian ini adalah 152 orang yang dikelompokkan berdasarkan pendidikan, usia dan golongan/kepangkatan.

Variabel Penelitian adalah penjelasan dari masing-masing variabel atau, atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dilihat dari hubungan variabel satu dengan variabel yang lain, maka macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen) Sugiyono (2011:60-64). Untuk penelitian ini variabel terbagi menjadi tiga yaitu :

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2009). Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Penilaian variable ini menggunakan indicator yang dikembangkan Parrek. Uday (1985) dalam Mas'ud (2004). Indikatornya adalah; (a) Prestasi kerja, (b) Kebutuhan afiliasi atau pertemanan dan (c) Kebutuhan Kekuasaan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai positif pada organisasi yang dijadikan panutan bagi

pegawai dalam bekerja. Pengukuran variabel budaya organisasi diukur dengan enam indkator yang dikembangkan oleh Hofstede dkk (1993); dalam Mas'ud 2004 yaitu; (a) Ketaatan terhadap peraturan, (b) Kejelasan peraturan, (c) Kedisiplinan, (d) Kejujuran, (e) Tanggung jawab, (f) Keterbukaan, (g) Kebaikan, dan (h) Kehandalan

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan sejauh mana nilai-nilai seorang karyawan terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti upah, hubungan kerja, tanggung jawab, penghargaan dan pengakuan. Pengukuran variabel kepuasan kerja dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David El. DeVries (1978) ; dalam Mas,ud 2004 yaitu; (a) Gaji, (b), (c) Promosi, (d) Rekan Kerja, (e) Atasan, dan (f) Pekerjaan Sendiri

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Hasil kerja tersebut merupakan refleksi kompetensi yang dimilikinya. Kineja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Pengukuran variabel kinerja karyawan di ukur dengan menggunakan indicator yaitu: (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Ketepatan Waktu, (d) Kefektivitasan, dan (e)Kemandirian

III RESEARCH FINDING

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas (sebab- akibat) yang digunakan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat . Untuk menganalisis data digunakan S P S S . Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikoloniertias dan uji hipotesis.

Pembahasan ini akan dipaparkan sebanyak hipotesis pada penelitian ini yakni 4 hipoteis (motivasi kerja, budaya orhanisasi dan kpeuasan kerja) terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bung Hatta. Hasil analisis deskriptif menemukan skor rata-rata variabel motivasi kerja X1) adalah sebesar 72,5 % . Hasil deskriptif ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta masuk kategori cukup baik. Pada uji regresi nilai koefisien regresi 0,188 dengan nilai signifikansi 0,00 yang berarti kecil dari 0,05

Disamping itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yohanis dkk (2015) ; Innata Arishanti (2009) ; Mita Afnta dkk (2014) ; Pilatus Deikme (2013) Dalmi (2009); Fathoni (2007) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif (signifikan) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bung

Hatta. Hasil analisis deskriptif penelitian ini menemukan skor rata-rata variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 66 % . Hasil deskriptif ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta masuk kategori cukup baik. Pada uji regresi nilai koefisien regresi 0,66 dengan nilai signifikasni 0,00 yang bearti kecil dari 0,05

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Boy Susanto, dkk, (2012) ; Rediyoo, dkk (2013) ; Klara Innata Arisanti (2009) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bung Hatta. Hasil analisis deskriptif penelitian ini menemukan skor rata-rata variabel kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta (X3) adalah sebesar 72,1 % . Hasil deskriptif ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta masuk kategori cukup baik. Pada uji regresi nilai koefisien regresi 0,62 dengan nilai signifikasni 0,19 yang bearti kecil dari 0,05

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rizki Nur (2011); Utomo (2010); Soegihartono (2012). membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja :

IV CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab IV sebelumnya, maka diketahui semua variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta. Sedangkan penghitungan total capaian rpsonden (TCR) secara keseluruhan menghasilkan bahwa kinerja tenaga kependidikan Univesitas Bung Hatta sudah cukup baik 72,4 (cukup bak) dengan semua factor yang mempengaruhinya yaitu motivasi kerja, budaya orgaisasi dan kepuasan

kerja tenaga kependidkan Universitas Bung Hatta Padang

Berdasarkan analisa pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kepedidikan Universitas Bung Hatta dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta secara keseluruhan cukup baik dengan perolehan skor 3,62 dengan tingkat capaian rensponden 72,5 (cukup baik) dan dapat diambil kesimpulan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta Padang

dengan perolehan skor total capaian responden (TCR) 72,5 (cukup baik). Semakin tinggi motivasi kerja (kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, kebutuhan afiliasi/pertemanan) maka semakin baik kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta

Budaya organisasi tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta secara keseluruhan sudah baik dengan perolehan skor 3,30 dengan tingkat capaian responden 66,00 (cukup baik) dan dapat diambil kesimpulan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta dengan perolehan skor total capaian responden (TCR) 66,00 (cukup baik). Semakin baik budaya organisasi (Profesionalisme, manajemen, rekan kerja, keraturan, permusuhan, integrasi) maka semakin baik kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta

Kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta secara keseluruhan sudah baik dengan perolehan skor 3,60 dengan tingkat capaian responden (TCR) 7,21 dan dapat diambil kesimpulan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta dengan perolehan skor total capaian responden (TCR) 72,1 (cukup baik). Semakin meningkat kepuasan tenaga kependidikan (gaji/upah yang diterima, promosi/kesesuaian, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri) maka semakin meningkat kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dilakukan di atas mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta di masa yang akan datang dapat dilakukan dengan mendorong tenaga kependidikan untuk meningkatkan prestasinya, memberi wewenang/kekuasaan serta mendorong tenaga kependidikan untuk melakukan hubungan baik/afiliasi dengan rekan kerja di Universitas Bung Hatta. 2) Meningkatkan budaya organisasi tenaga kependidikan yang baik dimasa yang akan datang dapat dilakukan dengan menerapkan kepada tenaga kependidikan supaya lebih profesionalisme dengan mengadakan pendidikan

atau pelatihan,, memperbaiki manajemen di Universitas Bung Hatta dengan mempertimbangkan kepentingan tenaga kependidikan, tidak semata-mata mementingkan hasil pekerjaan itu sendiri, menjaga hubungan baik antara sesama tenaga kependidikan, Integrasi yang baik antara sesama tenaga kependidikan. 3) Meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta dimasa yang akan datang dapat dilakukan dengan menaikkan gaji, Promosi, rekan kerja yang baik, dukungan atasan dan pekerjaan yang menyenangkan bagi tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta.

Dalam penelitian ini, Penulis sangat menyadari hasil penelitian ini masih banyak kekurangan, kelemahan dan keterbatasan. Untuk itu kepada peneliti-peneliti yang akan datang diharapkan dapat memperhatikan dan memperbaiki kelemahan-kelemahan yang penulis temui, seperti:

Pada hasil penelitian ini terdapatnya indikasi dan factor-faktor lainnya yang mempengaruhi turun nasiknya kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam penelitian yang akan datang diharapkan dapat mencari dan menambahkan variabel atau faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta seperti keadilan organisasi, keterlibatan kerja, kepemimpinan maupun komitmen organisasi. Sehingga hal ini akan dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta.

Rendahnya kemampuan pemahaman tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta dalam memahami apa yang dimaksud dari angket atau apa yang sedang ditanyakan peneliti pada angket tersebut. Oleh karena itu kedepan setiap pernyataan harus dibuat seefektif dan seefisien mungkin agar tenaga kependidikan Universitas Bung Hatta dapat memahami lebih cepat maksud dan tujuan yang diharapkan peneliti .

Terjadinya anggapan/problema pada tenaga kependidikan dalam pengisian kuesioner/angket karena responden punya anggapan bahwa hasil dari penelitian ini hanya semata-mata untuk kepentingan peneliti dalam menyelesaikan pendidikan S-2 nya dan tidak akan dapat diterapkan di Universitas Bung Hatta

sehingga melemahkan tenaga kependidikan untuk lebih serius mengisi kuesioner tersebut. Untuk masa yang akan datang penelitian seperti dilakukan bukan yang berhubungan dengan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan S-2 di Universitas Bung Hatta tetapi dikhususkan melakukan penelitian seperti ini sehingga anggapan tersebut tidak muncul lagi.

1. Terlalu banyak pertanyaan pertanyaan yang disampaikan dalam angket sehingga memerlukan waktu tambahan dalam pengisian kuesioner dan untuk masa yang akan datang perlu dirancang pertanyaan-pertanyaan yang lebih sipel sehingga tidak memerlukan waktu yang lama dalam pengisian kuesioner tersebut

Bibliography

- [1]Al-Aiban, Khalid M dan Jone. L. Pearce (1993), “*The influence of Value Management Practice*” *International Studies of Management & Organizational*”, Vol. 23. No. 3 pp. 35-52
- [2]Agripa Toar Sitepu (2013) Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabagn Manado, Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manafo ISSN 2303-11
- [3]Anwar Prabu, (2009). *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama,*
- [4]Anoraga. (2009). Psikologi Kerja. Rineka Cipta : Jakarta
- [5]Arikunto. S , (2002). *Manajemen Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.*
- [6]Arikunto, Suharsimi. (2009). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek,* Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- [7]Avolio, B.J., Bass, B.M., and Jung, D.I. 1999. Re-Examining The Components of Transformational and Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 2, No. 4, pp. 441-426.
- [8]Bohlander dan , G., Snell, S.A 2012. *Maging Human Resources, 15th Edition. Mason Ohio:South-Western Colege Publication.*
- [9]Bernard M Bass and Bruce J Avolio, 1993. “*Transformational Leadership And Organizational Culture,*” *Public Administration Quarterly*, 17:1, 112-121
- [10]Boy Suzanto (2012), Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpresional dan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Networka Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia, Jurnal Ekonomi bisnis dan *entrepreneurship* Vol 6, No. 2
- [11]Dalmi D. (2009). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Propinsi Jambi. *Tesis : Jambi*
- [12]Dalmi D. (2009). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Propinsi Jambi. *Tesis : Jambi*
- [13]Fuadi. 2008. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta: Jurnal Pendidikan LIPI. Jurnal Ekonomi dan Manajemen / Vol. 1 No. 3.
- [14]Hendra Indy H. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madiun: Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi / Vol. 2 No. 2
- [15]Handoko. (2008). *Manajemen Personalial.* BPFE : Yogyakarta
- [16]Hamidah Siti, Troena Afnan Eka & Suman Agus. “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil”. *Jurnal Tema, Volume II, No. 2. September 2011*
- [17]Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- [18]Hamidah Siti, Troena Afnan Eka & Suman Agus. “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil”. *Jurnal Tema, Volume II, No. 2. September 2011*
- [19]Ida Ayu Brahmansyah & Agus Suprayetno. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. *Jurnal Volume II No.2 September 208*
dan Budaya Organisasi terhadap Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madiun: Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi / Vol. 2 No. 2
- [20]Ismail, dkk, (2009). “*Relationship Between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance: An Empirical Study in Malaysia*”. *Karpagam, U.PL & P. Sughanthi.L 2010. AStrategi Framework System : Assessing*

- High Performance Works System Effectiveness.*
- [21]Luthan, Fred.(2006) .Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- [22]Majelis Pendidika Daerah Aceh (2016), Pengaruh system Kerja Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dan Implikasinya Terhadap Kepercayaan Mahasiswa Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, JurnalPencerahan Vol 10, No. 1
- [23]Mita Afnita dkk, (2014), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat, Jurnal Analisis
- [24]Munandar, Bertina Sjabadhyni dan Rufus Patty Wutun. (2004). Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Depok : PIO Fakultas Psikologi UI.
- [25]Mas'ud, Fuad (2004). *Survai Diagnosis Organissional : Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [26]Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja sumber Daya Manusia. PT. Rafika Aditama : Bandung
- [27]Muhadi (2007), Manajemen Kinerja, Badan penerbit Universitas \diponegoro, Semarang.
- [28]Marihhot. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo : Jakarta
- [29]Mulyanto, Dyah Widyawati. (2011). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderatin. STIE AUB : Surakarta.
- [30]Marihhot. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo : Jakarta
- [31]Mulyanto, Dyah Widyawati. (2011). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai STIE AUB : Surakarta.
- [32]Mangkunegara Anwar Prabu, (2009). Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama,
- [33]Munandar, Bertina Sjabadhyni dan Rufus Patty Wutun. (2004). Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Depok : PIO Fakultas Psikologi UI.
- [34]Ndraha, Taliziduhu,(2005). Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, Jakarta : Rineka Cipta, Jakarta
- [35]Notoadmojo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- [36]Ni Made Ria Satyawati (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja, Jurnal Akuntansi Universitas Udayana ISSN 2302-8556
- [37]Pilatus Deikme (2012) Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua, Jurnal Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi ISSN 2302-1174
- [38]Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh (2014), Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Koitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0199
- [39]Porwani, Sri. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT. Tambang BatuBara Bukit Asam 9Persero) Tanjung Enim". Jurnal Ilmiah. Vol. II. No. 2, 2002
- [40]Rediyono (2013), Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur , Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Vol 9, No. 2
- [41]Robbin P, Judg AT. (2008). Perilaku organisasi (*Organization Behavior*). Salemba Empat : Jakarta
- [42]Robbins, Stephen P. (2007). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- [43]Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, (1999), Manajemen, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- [44]Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2007). Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- [45]Safrizal, Musnadi Said, Chan Syafruddin, (2012). Pengaruh Budaya Kerja,

- Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh, Jurnal Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0199
- [46] Sedarmayanti, (2004), *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- [47] Simamora, Henry, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIE YKPN
- [48] Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis. Buku 1 dan 2*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- [49] Soegihartono, A (2012), Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Alam Kayu Sakti Semarang, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1
- [50] Sedarmayanti, (2004), *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- [51] Simamora, Henry, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIE YKPN
- [52] Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi dan Yani Tri Wijayanti (2012), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *SOSIOLOGI REFLEKTIF*, Volume 6, Nomor 2, April 2012
- [53] Drs Danan Sunyono, SH., SE., MM. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian edisi I*, Penerbit Centerof academic Publishing Service Yogyakarta
- [54] Tika H. Moh. Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta : Bhumi Aksara
- [55] Utomo Budi Sulistyio (2010), Pengaruh motivasi dan kepuasan klerja terhadap kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Surabaya, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP) JAMBSP VOL. 6 No. 3*
- [56] Umar H. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- [57] Yohanis Salutondok dkk (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kator Sekretariat DPRD Kota Sorong, *Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manafa* ISSN 2303-11
- [58] Yurasti, 2007. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman *Jurnal Ilmiah* 2007 Vol 1 No. 2