

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada " MMTC" Yogyakarta

The Competence Influence, Motivation Organizational Culture Lecturer Performance Mediated by Job Satisfaction at "MMTC" Yogyakarta

Supardi

Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta. Indonesia

Diterima: 18 Oktober 2020; Direview: 01 Desember 2020; Disetujui: 17 Januari 2021

Corresponding email: Pardisukses0@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasional terhadap kinerja dosen yang dimediasi kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi " MMTC" Yogyakarta. Penelitian ini perlu dilakukan karena kinerja merupakan gambaran keberhasilan organisasi, bukan semata-mata hasil yang di capai, juga proses yang dilakukan seseorang atau organisasi demi mewujudkan tujuannya. Sehingga perlu kiranya mengetahui seberapa besar pengaruh dan arah hubungan beberapa faktor terhadap pengaruh kinerja pegawai dalam suatu organisasi yaitu faktor kompetensi, motivasi, dan budaya organisasional mempengaruhi kinerja dosen melalui kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta, sehingga dapat menjadi masukan, saran dan alternatif didalam pengelolaan SDM serta pengembangan kebijakan dalam perbaikan pengelolaan SDM yang telah ada terutama kinerja dosen agar siap bersaing dan unggul di bidangnya prodinya. Subjek penelitian ini adalah dosen tetap pada Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang diajukan sesuai untuk menjelaskan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta. Hasil lain menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasional melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta.

Kata Kunci: Kompetensi; Motivasi; Budaya Organisasional; Kepuasan Kerja; Kinerja Dosen.

Abstract

This research is about the influence of competence, motivation and organizational culture on lecturer performance mediated by job satisfaction at "MMTC" Yogyakarta High School. This research needs to be done because performance is a picture of organizational success, not merely the results achieved, also the processes that a person or organization undertakes to achieve its goals. So it is necessary to know how much influence and the direction of the relationship of several factors on the influence of employee performance in an organization, namely competence, motivation, and organizational culture factors that affect lecturer performance through job satisfaction at the "MMTC" Yogyakarta High School, so that it can be input, suggestion and alternative. in human resource management and policy development in improving existing human resource management, especially lecturer performance so that they are ready to compete and excel in their field of study. The subjects of this research are permanent lecturers at the "MMTC" Yogyakarta High School. The results showed that the hypothesis proposed was appropriate to explain that competence, motivation, and organizational culture had a positive and significant effect on the performance of lecturers at "MMTC" Yogyakarta High School. Other results show that competence, motivation, and organizational culture through job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of lecturers at "MMTC" Yogyakarta High School.

Keywords: Competence; Motivation; Organizational Culture; Job Satisfaction; Lecturer Performance.

How to Cite: Supardi (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada " MMTC" Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 3 (3): 807-813.



PENDAHULUAN

Dunia pendidikan di bidang ilmu penyiarian dan ilmu komunikasi menghadapi tantangan yang sangat pesat, kehadiran era teknologi menuntut profesi dosen di bidang ilmu penyiarian dan ilmu komunikasi khususnya di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta seyogyanya siap untuk berkompetisi dalam menghadapi mutu, kualitas serta pelayanan pendidikan demi tercapainya pembelajaran yang sesuai dengan tujuan organisasi, untuk itu dibutuhkanya SDM yang berkompeten dan sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja dari SDM dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi serta hubungan antar faktor tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Permasalahan kompetensi yang ditemukan oleh penulis pada observasi awal di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta yaitu adanya beberapa dosen pengampu program studi tidak linier kompetensi program studinya, tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya untuk mendapatkan kualitas nilai sasaran kinerja pegawai dengan optimal. Dalam hal ini, peneliti tidak menilai dari linieritas jenjang pendidikan yang dimiliki, dari 37 dosen dengan pendidikan terakhir yaitu S2 dan S3 dengan mata kuliah yang diampu terdapat 18 dosen yang sesuai dan 19 dosen yang tidak sesuai pada rentang tahun ajaran 2015—2016. Dengan demikian bidang keahlian yang dimiliki dosen dapat memengaruhi kualitas prestasi kerja sehingga tingkat kinerja tidak dapat optimal.

Pada faktor motivasi kerja, permasalahan di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta disebabkan oleh beberapa faktor yaitu 1. Faktor usia, ini di sebabkan rekruitmen dosen pada waktu itu limpahan dari tenaga pengajar widya iswara yang sudah tua; dan 2. Faktor Pimpinan lembaga Sekolah Tinggi Multi "MMTC" adalah Pejabat Pelaksana Tugas (PLT). Pada observasi awal, dosen berumur di atas 52-60 tahun adalah sebesar 80%, artinya dosen dengan usia 52 tahun ke atas dalam menghadapi tantangan globalisasi teknologi yang berkembang sudah tidak optimal, dengan usia 52-60 tahun terlalu mendekati Batas Usia Pensiun pensiun dosen, pada umur 65 tahun dan terkendalanya Pejabat PLT, tidak termotivasinya kinerja dosen bisa berakibat pada pengakuan atau jenjang karier dosen yang pada akhirnya prestasi kerja dosen tidak optimal.

Budaya organisasional di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta yang merupakan Perguruan Tinggi Negeri Penyiarian dan Ilmu Komunikasi, masih kekurangan tenaga pengajar (dosen) yang terlihat dari jumlah mahasiswa dan ruang kelas yang tersedia. Perbandingan tersebut berupa 2107 orang mahasiswa ditampung dalam 36 ruang kelas atau 1 : 58, maka kurang memenuhi standar pendidikan, akan berdampak juga pada organisasi di lembaga tersebut. Permasalahan juga terlihat pada sarana dan prasarana misalnya ruang kelas yang terbatas dan sering kali antara sesama dosen waktunya sering bersamaan dalam perkuliahan, untuk mendapatkan ruang kelas, karena keterbatasan tersebut maka ruang laboratorium pemancar, laboratorium elektronika dan *joins lecture* yang fungsi dan kegunaan ruang tersebut untuk kegiatan pertemuan dan praktik di manfaatkan untuk perkuliahan.

Keberhasilan visi dan misi di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta, dibutuhkan kinerja dari dosen di ST MMTC Tersebut untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Berdasarkan data kepegawaian didapatkan bahwa kinerja dosen yang diharapkan memenuhi harapan dari tujuan organisasi pada kenyataannya jauh dari cita-cita organisasi. Hal ini terlihat pada penilaian Kinerja Penilaian kinerja pegawai di Tinggi Multi Media "MMTC" Yogyakarta sejak tahun 2015 telah menggunakan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Nilai Kinerja Dosen Tahun 2015 - 2016

No	Perubahan Prosentasi SKP	Jumlah Dosen	Prosentase
1	Naik	15	40,5 %
2	Turun	18	48,7 %
3	Tetap	4	10,8 %
	Jumlah	37	100 %

Sumber : Data Olahan



Pada Tabel 1 terlihat bahwa presentase penilaian SKP dosen di STMM "MMTC" Yogyakarta Tahun 2015 dan tahun 2016, dari total dosen tetap sebanyak 37 orang, ada perubahan presentase nilai kinerja dari tahun 2015 ke tahun 2016, yaitu 18 dosen yang mengalami penurunan presentase nilai kinerja, ada 15 dosen yang mengalami peningkatan nilai kinerja, ada 4 dosen yang mempunyai presentase kinerja tetap, dapat dilihat bahwa kinerja dosen dalam kurun waktu 2 tahun terakhir antara tahun 2015 -2016. Fenomena Nilai SKP Dosen menunjukkan adanya Nilai SKP yang naik, turun dan tetap, menurut analisis peneliti hal ini dipengaruhi oleh Kompetensi, Motivasi, Budaya organisasional dan Kepuasan kerja.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen ST "MMTC" Yogyakarta, agar menjadi masukan, saran dan alternatif didalam pengelolaan SDM serta pengembangan kebijakan dalam perbaikan pengelolaan SDM yang telah ada terutama kinerja dosen untuk siap bersaing dan unggul di bidangnya prodinya.. Pada penelitian Ini terdapat beberapa hipotesis :

- H1. Kompetensi berpengaruh positif , dan signifikan kepada kinerja dosen.
- H2. Motivasi berpengaruh positif , dan signifikan kepada kinerja dosen.
- H3. Budaya organisasional berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen.
- H4. Kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen.
- H5. Motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen.
- H6. Budaya organisasional melalui kepuasan kerja berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Subjek pada penelitian ini dosen tetap di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta antara tahun 2015 - 2016 yang berjumlah 37 orang, data yang dikumpulkan pada penelitian merupakan data primer, yaitu melalui kuesioner, dan wawancara serta data sekunder yang akan diperoleh dari dokumen pendukung yang akan diperlukan, misalnya jumlah dosen tetap, jenjang pendidikan akhir dosen tetap, SKP, dan data pendukung lainnya.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas X1= Kompetensi dosen , X2 = Motivasi, X3 = Budaya Organisasional dan variable terikat Y = Kinerja dosen serta Z = Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi. Alat ukur dalam penelitian ini berupa kuesioner. program SmartPLS 2.0, digunakan mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Koefisien alfa atau crobachs alpha dan composite reliability di gunakan sebagai ukuran tingkat reliabilitas variabel penelitian.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial least square (PLS)*. PLS merupakan model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Teknik analisis penelitian menggunakan teknik PLS yang dilakukan melalui dua tahap, diantarnya : 1) Tahap pertama melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator; 2) Tahap kedua melakukan uji *structural model* tujuannya mengetahui ada tidaknya pengaruh korelasi antara konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta antara tahun 2015 - 2016 terhadap dosen tetap yang berjumlah 37 dosen tetap. Karakteristik dosen berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar dosen di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta adalah laki-laki 28 orang (76,%), dan sisanya perempuan 9 orang (24,%). Berdasarkan Program Studi, mayoritas dosen di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta menempuh program studi matektosi 9



orang (24,0%). Hal ini menunjukkan bahwa dosen-dosen di Sekolah Tinggi "MMTC" berasal dari berbagai bidang dengan proporsi yang hampir berimbang.

Berdasarkan usia, dosen di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta berusia 36-45 tahun 6 orang (16%), 46-55 tahun 19 orang (51%), dan usia 56-65 tahun 12 orang (33%). Dari segi usia dosen di sekolah tersebut dalam kategori dewasa dan lansia yang biasanya telah memiliki kematangan karir yang baik. Berdasarkan masa kerja, mayoritas dosen di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta telah bekerja 23-37 tahun 25 orang (68%) dan 8-22 tahun 12 orang (32%). Dari data tersebut menunjukkan sebagian besar dosen telah bekerja cukup lama dan memungkinkan dosen mendapat berbagai pengalaman.

Uji Instrumen

Hasil loading factor dari tiap indikator kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja valid memiliki loading faktor $> 0,5$. Dengan pengamatan terhadap nilai loading faktor bisa di dapatkan dengan metode lainnya, yakni nilai *average variant extracted* (AVE) indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ sebagai model yang baik.

Tabel 2. Hasil *average variant extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Budaya organisasi	0,784
Kepuasan kerja	0,652
Kinerja dosen	0,632
Kompetensi	0,706
Motivasi	0,620

Sumber: Output Smart PLS diolah, 2018

Berdasarkan sajian data dalam tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja dosen, kompetensi, dan motivasi $> 0,5$. Oleh sebab itu dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Berikut adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach alpha*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach alpha
Budaya organisasi	0,973	0,969
Kepuasan kerja	0,967	0,963
Kinerja dosen	0,966	0,966
Kompetensi	0,916	0,872
Motivasi	0,932	0,933

Sumber: Output Smart PLS diolah, 2018

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* $> 0,7$ dan *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini telah menunjukkan bahwa variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga keseluruhan variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Kepuasan kerja	0,428
Kinerja dosen	0,849

Sumber: Output SmartPLS diolah, 2018

Berdasarkan sajian data pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk nilai variabel kepuasan kerja tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kepuasan kerja dijelaskan melalui kompetensi, motivasi dan budaya organisasi sebesar 42,8%. Kemudian untuk



nilai R-Square nilai yang diperoleh variabel kinerja dosen menjelaskan bahwa efektivitas kinerja dosen dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 84,9%.

Pengujian Hipotesis

Hasil proses *bootstrapping* PLS dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,371	0,317	0,200	2,260	0,022
Budaya Organisasi -> Kinerja Dosen	0,314	0,293	0,104	3,029	0,001
Kepuasan Kerja -> Kinerja Dosen	0,511	0,501	0,156	3,284	0,001
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,214	0,183	0,150	1,985	0,046
Kompetensi -> Kinerja Dosen	0,364	0,346	0,095	2,531	0,006
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,343	0,322	0,195	2,102	0,037
Motivasi -> Kinerja Dosen	0,272	0,253	0,163	1,959	0,048

Sumber: Output Smart PLS diolah, 2018

Hasil uji menunjukkan, keseluruhan variabel pada model ini memiliki *path coefficient* dengan angka positif.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1 (Kompetensi berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen). Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan path coefficient antara kompetensi dengan kinerja dosen memiliki koefisien parameter sebesar 0,364 dengan signifikansi yaitu $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen, hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas dan baik sangat dibutuhkan SDM (dosen) yang profesional di bidang ilmu dan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Setiawati, 2009) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Wirawan, 2012; Abduloh et.al., 2020; Mora et.al., 2020), kinerja memiliki kausal dengan kompetensi (*competency* atau *ability*).

Pengujian Hipotesis 2 (Motivasi berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen). Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan path coefficient antara motivasi dengan kinerja dosen memiliki koefisien parameter sebesar 0,272 dengan signifikansi yaitu $0,048 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja dosen, hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Salleh dkk, 2011) hasil menunjukkan motivasi berhubungan positif dengan kerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 3 (Budaya organisasional berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen). Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan path coefficient antara budaya organisasi dengan kinerja dosen memiliki koefisien parameter sebesar 0,314 dengan signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen, hipotesis 3 diterima. Sesuai dengan hasil penelitian (Zunaidah & Budiman, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja karyawan. Hubungan antara budaya organisasi, dan kinerja dengan hasil yang positif juga diperkuat dengan hasil yang sama oleh (Koesmono,



2005; Latief et.al., 2019), yang menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh kinerja secara postif.

Pengujian Hipotesis 4 (Kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen). Berdasarkan hasil analisis Sobel diperoleh nilai t $7,95 > 1,96$. Sehingga menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan kepada kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai intervening, hipotesis 4 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Asfar dkk, 2014) hasil menunjukkan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Pengujian Hipotesis 5 (Motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen). Berdasarkan hasil analisis Sobel diperoleh nilai t $9,42 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif, dan signifikan kepada kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai intervening, hipotesis 5 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Indrarini, 2009) hasil menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Pengujian Hipotesis 6 (Organisasional budaya melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja dosen). Berdasarkan hasil analisis Sobel diperoleh nilai t $9,81 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai intervening, hipotesis 6 diterima. Budaya organisasi membantu perkembangan pemberdayaan karyawan, dan rasa percaya pihak manajemen sehingga terhubung oleh kepuasan kerja yang tinggi, dan besarnya komitmen organisasional (Simmons, 2005; Daud et.al., 2019; Syardiansah et.al., 2020). Menurut Locke (Riyono, 1996) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.

SIMPULAN

Kompetensi, motivasi, budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen serta kompetensi, motivasi, dan budaya organisasional melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta. Hasil temuan ini dapat menjadi masukan bagi manajemen Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta. agar dapat menerapkan kompetensi sesuai dengan mata kuliah dan sesuai kebutuhan Program Studi MIK. Disamping itu, agar memperbaiki mutu operasionalisasi supaya dosen lebih termotivasi untuk siap bersaing dan unggul di bidang prodinya. Karena perbaikan terbukti mempengaruhi motivasi, budaya organisasional dosen, dan akhirnya berpengaruh kepada kinerja dosen di Sekolah Tinggi "MMTC" Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduloh, O. A., Juhadi, A. S., Mohammad Syaifuddin, B. E., Wahid Wachyu Adi Winarto, N. A., Mubtadi, W., Hendri Hermawan Adinugraha, A. P., ... & Muhammad Masruri, N. A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951-6973.
- Asfar, S, dan Zahari. (2014). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Pariaman Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Pariaman.
- Daud, A., Suharyanto, A., Diawati, P., Nguyen, P. T., & Shankarn, K. (2019). A Quantitative Analysis of Portfolio Governance Management for Product Innovation in Organization Management Systems. *Religación. Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(19), 262-267. Retrieved from <http://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/753>
- Fauzilah, Z. Athalina, W., dan Haizal, N. (2011). The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*.
- Indrarini. (2009). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen AKademi Swasta di Kota Semarang.
- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 7 (nomor 2): 171-18.



- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 753-760.
- Rachmawati, T., & Daryanto. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gaya Media.
- Republik Indonesia. (2011). Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Riady, I. (2015-). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Efisiensi Kerja Dosen Akademi Pariwisata Medan. USU Digital Library.
- Riyono, B. (1996). Peranan Orientasi Nilai Budaya pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 65-75.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. (M. Benyamin, Trans.) Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). Perilaku Organisasi (16 ed.). (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen.
- Simmons, E. S. (2005). Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. *The Gerontologist*.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849-857.
- Usmara. (2006). Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. (2014). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja SDM Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Zunaidah, Z., & Budiman, A. N. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 12(1): 45-54.

