

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Arif Fakhru<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> *Manajemen Transportasi, STTKD Yogyakarta*  
*Ariffakhrudin21@sttkd.ac.id*

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan STTKD Yogyakarta. Penelitian dilakukan di STTKD Yogyakarta. Sampel penelitian diambil dengan teknik convenience sampling sebanyak 105 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Data dianalisis dengan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan STTKD Yogyakarta. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.*

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi berprestasi, kepuasan kerja*

## Pendahuluan

Membahas masalah manusia memang selalu menarik untuk diperbincangkan karena manusia adalah sumber daya yang sangat menentukan didalam melakukan kegiatan apapun, dan manusia adalah sebagai kunci penentu dari suatu keadaan. Suatu bangsa akan cepat maju apabila didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai ketrampilan dan kemampuan yang tinggi. Hal tersebut juga berlaku bagi perusahaan, semakin banyak tenaga kerja yang terampil dan potensial maka perusahaan akan semakin cepat maju.

Menghadapi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan yang semakin beragam, perusahaan dituntut untuk selalu dapat menyikapi perubahan lingkungan yang terjadi diluar perusahaan. Bahkan tidak jarang bahwa faktor perubahan lingkungan diluar perusahaan dapat mempengaruhi lingkungan internal perusahaan itu sendiri. Dilain pihak perusahaan juga harus mengantisipasi ancaman dari pesaing yang kemungkinan besar melakukan hal yang sama, atau bahkan melampaui apa yang diberikan pesaing kepada pelanggan atau konsumen. Tidak kalah penting demi mencapai hasil optimal, perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan intern dalam menghadapi perubahan situasi.

Sangat penting adanya usaha-usaha yang diarahkan guna meningkatkan tingkat keuntungan yang maksimal dengan mengoptimalkan berbagai unsur atau potensi yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang ada dalam perusahaan tersebut, maka diperlukan kebijaksanaan yang mendukung tujuan perusahaan.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Nilai dalam budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karena mempengaruhi nilai, sikap dan perilaku anggota organisasi. Dari berbagai pendapat tentang budaya organisasi terdapat kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain (Robbins, Stephen P., 2001).

Salah satu hal penting untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dalam usahanya untuk memahami segala kebutuhan, harapan serta dorongan

dari setiap individu yang terlibat didalamnya sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

Prestasi kerja karyawan sangat diharapkan oleh suatu perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan perlu memberikan dukungan atau motivasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat-kuat. Motivasi yang tinggi terhadap prestasi karyawan akan menghantar ke hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Handoko, T. Hani, 1992).

Sebuah perusahaan juga perlu memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik terhadap karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi tulang punggung perusahaan dalam memasarkan produk atau jasa yang dijual sampai ketangan konsumen. Citra sebuah perusahaan banyak ditentukan oleh perilaku mereka karena karyawan yang terjun langsung kelapangan melayani kepuasan konsumen.

Penciptaan kondisi fisik tempat kerja yang baik termasuk fungsi pemeliharaan dalam fungsi operasional manajemen personalia. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap serta prosedur yang kurang jelas (Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo, 1995).

Dalam membina dan mewujudkan tenaga kerja dengan disiplin yang tinggi, banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi. Semua itu dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan lebih baik serta mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Kadang-kadang perusahaan terjebak pada pemikiran bahwa upah masih merupakan faktor utama penentu kepuasan kerja. Apabila faktor kepuasan kerja dapat teridentifikasi oleh perusahaan, maka pihak manajemen dapat mengolah faktor-faktor tersebut agar karyawan memperoleh tingkat kepuasan seperti yang mereka harapkan atau sedapat mungkin mendekatinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengambil judul dalam penelitian ini: "Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan". Berdasarkan latar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa manfaat yang diharapkan dari terlaksananya penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah ke dunia usaha yang sebenarnya. Bagi pihak manajemen, penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk mengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi Sekolah Tinggi Teknolgi Kedirgantaraan Yogyakarta. Bagi Akademis, diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat dari perkembangan ilmu pengetahuan serta sebagai bahan perbandingan dengan penelitian lainnya, yang praktis dikemukakan sehingga segala kekurangan yang ada dapat diperbaiki dan disempurnakan.

## Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi ataupun perusahaan mempunyai banyak keinginan, kebutuhan serta pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi ditempat kerjanya. Dalam hal ini, manajemen dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar dicapai kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, Stephen P., 2001). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang (Robbins, Stephen P., 2001).

Apabila karyawan diberi motivasi secara benar, maka karyawan tersebut akan memotivasi dirinya untuk bekerja secara benar dan sungguh-sungguh. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins, Stephen P., 1996) adalah: Faktor individual meliputi umur, kesehatan dan harapan. Faktor social meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat terhadap pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan masyarakat. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah pengawasan, ketrentaman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan dan ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia.

Budaya organisasi yang ada dalam sebuah organisasi akan sangat jelas ketika diamati, sehingga mudah membedakan budaya yang ada yang ada dalam sebuah organisasi dengan budaya yang ada dalam organisasi lain. Tetapi kebanyakan dari mereka ketika ditanya tentang definisi dari budaya itu sendiri mengatakan tidak tahu. Hanya beberapa orang mencoba mendefinisikan budaya setelah mengadakan riset dan pengamatan pada budaya yang ada dalam beberapa organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi (Robbins, Stephern P., 1998). Munculnya budaya yang ada bila diamati dengan seksama tumbuh berdasarkan individu, kelompok maupun bersama-sama. Kepribadian yang muncul karena makna bersama dari budaya organisasi akan menjadi ciri khas tersendiri dari organisasi. Menurut (Robbins, Stephern P., 1998) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Selain itu budaya organisasi juga diartikan sebagai cara pekerjaan yang dilakukan diperusahaan atau organisasi serta sistem pengertian yang diterima secara bersama (Robbins, Stephen P., 2001). Kesemua itu, pada gilirannya akan menciptakan pemahaman yang sama antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku. Berperilaku dalam hal ini tidak hanya dimaksudkan dan ditujukan pada atasan, tetapi juga kepada sesama rekan kerja dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Nilai dalam budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karena mempengaruhi nilai, sikap dan perilaku anggota organisasi. Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Koesmono, H. Teman (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga keuangan syariah baitul maal wat tamwil.

**H<sub>1</sub>:** *Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.*

Lingkungan fisik tempat karyawan bekerja mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan mereka. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Penciptaan kondisi fisik tempat kerja yang baik termasuk fungsi pemeliharaan dalam fungsi operasional manajemen personalia.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap serta prosedur yang kurang jelas (Robbins, Stephen P., 1996). Sobirin, A., (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas organisasi.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan bersih dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan seperti ini tentunya akan sangat berpengaruh pada daya tahan kerja seorang karyawan selama jam kerja. Masalah lingkungan kerja suatu organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Turunnya kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menimbulkan rasa kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja dapat membuat karyawan bekerja secara nyaman tetapi dapat pula sebaliknya. Dengan kata lain lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sobirin, A., (2007) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pamong belajar. Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pamong belajar.

**H<sub>2</sub>:** *Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.*

Adalah sangat penting, meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan sebagai aset organisasi, dengan cara memotivasi mereka untuk melakukan tindakan tertentu demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi merupakan hasrat di didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk satu hal, yaitu mencapai tujuan. Maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata-kata butuh, ingin, hasrat, dan penggerak semuanya sama dengan *motivation*.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Soeprihantono, J., 1988). Menurut Soeprihantono, J., (1988) motivasi adalah merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Prestasi kerja karyawan sangat diharapkan oleh suatu perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan perlu memberikan dukungan atau motivasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Bila seseorang termotivasi ia akan

mencoba kuat-kuat. Motivasi yang tinggi terhadap prestasi karyawan akan menghantar ke hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan. Seorang karyawan akan merasa senang dan puas dalam bekerja jika mereka dapat mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sobirin, A., (2007) mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pamong belajar. Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pamong belajar.

**H<sub>3</sub>:** *Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.*

Kepuasan berarti penilaian individu tentang seberapa besar kebutuhannya dipenuhi oleh lingkungan. Untuk mencapai kepuasan kerja, gaji mungkin hanya memberikan kepuasan sementara, karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan. Sedang glimmer dalam Robbins, Stephen P., (1996) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, supervise, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas kerja.

Asumsi yang selama ini adalah bahwa kepuasan upah merupakan salah satu dari sejumlah faktor kepuasan kerja. Kemungkinan beberapa aspek kepuasan kerja bisa mempengaruhi kepuasan gaji atau upah. Sehingga sedikit sekali studi empiris yang ditemukan dalam literatur.

Beberapa faktor kepuasan dalam pekerjaan yang terkait dalam penelitian ini adalah kepuasan atas budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi (Robbins, Stephen P., 2001). Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Nilai dalam budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karena mempengaruhi nilai, sikap dan perilaku anggota organisasi.

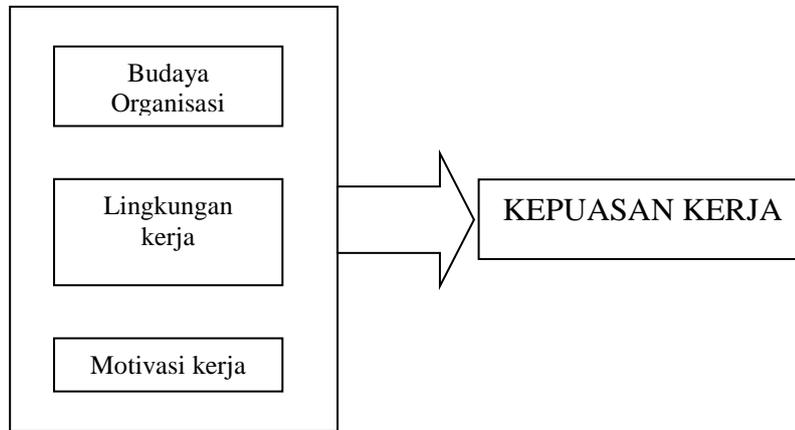
Robbins, Stephen P., (2001) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas organisasi. Masalah lingkungan kerja suatu organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebuah perusahaan perlu memberikan dukungan atau motivasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat-kuat. Motivasi yang tinggi terhadap prestasi karyawan akan menghantar ke hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Robbins, Stephen P., 2001) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pamong belajar. Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja, motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pamong belajar. Sedangkan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Nasarudin, (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga keuangan syariah baitul maal wat tamwil.

**H<sub>4</sub>:** *Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta*

## Model Penelitian

Berikut adalah model penelitian yang menunjukkan hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta. Model hubungan tersebut dapat dijelaskan pada gambar dibawah:



**Gambar 1. Model Penelitian**

## **Metode Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta. Sedangkan subyek dari penelitian ini adalah karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti, sedangkan populasi adalah seluruh karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta yang akan diteliti. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dari elemen populasi dengan tujuan atau target tertentu, yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2005). Ciri responden yang diambil sebagai sampel adalah jenis kelamin (laki-laki/perempuan), lama bekerja (> 1 tahun), umur (>20 tahun). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan lainnya (Sugiyono, 2005). Data primer tersebut diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari data tentang karakteristik responden, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja. Untuk memperoleh data yang relevan terhadap penelitian ini, maka penulis menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Variabel Bebas (*Independent Variable*): Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2005). Adapun yang termasuk variabel bebas adalah: a. Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Budaya organisasi adalah suatu cara melakukan pekerjaan diperusahaan atau organisasi. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan karakteristik-karakteristik yang terdiri dari: identitas anggota, penekanan kelompok, fokus pada manusia, integrasi unit-unit, pengawasan, toleransi terhadap tindakan beresiko, kriteria penghargaan, orientasi pada hasil akhir, mengutamakan sistem terbuka, toleransi terhadap konflik (Sobirin, A., 2007). Untuk mengukur budaya organisasi digunakan kuesioner dengan 15 item pertanyaan. Pengukuran ini menggunakan

skala likert 1-5 skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 netral, skor 4 setuju dan skor 5 sangat setuju (Nasarudin, 2001). b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disektor para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk mengukur lingkungan kerja digunakan kuesioner dengan 12 item pertanyaan. Pengukuran ini menggunakan skala likert 1-5 skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 tidak pasti, skor 4 setuju dan skor 5 sangat setuju (Sugiyono, 2005). c. Motivasi Berprestasi ( $X_3$ ), Motivasi adalah merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Untuk mengukur motivasi berprestasi digunakan kuesioner dengan 9 item pertanyaan. Pengukuran ini menggunakan skala likert 1-5 skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 tidak pasti, skor 4 setuju dan skor 5 sangat setuju (Sugiyono, 2005).

Variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2005). Adapun yang termasuk variabel bebas adalah: a. Kepuasan Kerja (Y), Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja. Untuk mengukur lingkungan kerja digunakan kuesioner dengan 9 item pertanyaan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, Seluruh variabel diukur dengan lima skala Likert yang mempunyai bobot dari 1 sampai dengan 5, dengan alternatif jawaban dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) (Sugiyono, 2005).

Metode pengujian instrumen dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat pengukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada. Pengujian validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti (Jogiyanto, 2004). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 11.5 Instrumen penelitian dikatakan valid apabila berada pada taraf signifikansi 5%. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Jogiyanto, 2004). Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.5 (Jogiyanto, 2004). Pengujian diukur dengan *item to total correlation* dan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.5 dengan bantuan SPSS 11.5. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisai, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Regresi Berganda (Jogiyanto, 2004):

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y	: Kepuasan Kerja
$X_1$	: Budaya Organisasi
$X_2$	: Lingkungan kerja
$X_3$	: Motivasi Berprestasi
a	: Konstanta
$b_1$ - $b_4$	: Koefisien Regresi Variabel Independen
e	: error

Pengujian terhadap pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel Y secara serentak (bersama-sama) menggunakan uji F dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif
  - a)  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (variabel X secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel Y)
  - b)  $H_a : b_1, b_2 \neq 0$  (variabel X secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y)
- 2) Kriteria pengujian
  - a)  $H_0$  diterima apabila tingkat signifikansi koefisien determinasi (*p value*)  $> \alpha = 0,05$  atau 5%
  - b)  $H_0$  ditolak apabila tingkat signifikansi koefisien determinasi (*p value*)  $< \alpha = 0,05$  atau 5%

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel Y secara parsial. Adapun langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif
  - a)  $H_0 : b = 0$  (variabel X tidak mempengaruhi variabel Y)
  - b)  $H_a : b \neq 0$  (variabel X mempengaruhi variabel Y)
- 2) Kriteria pengujian
  - a)  $H_0$  diterima apabila tingkat signifikansi koefisien regresi (*p value*)  $> \alpha = 0,05$  atau 5%
  - b)  $H_0$  ditolak apabila tingkat signifikansi koefisien regresi (*p value*)  $\leq \alpha = 0,05$  atau 5%

Besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan variabel bebas dalam penelitian ini terhadap variabel terikat secara serentak.

## Hasil dan Pembahasan

Di bawah ini disajikan mengenai karakteristik responden tentang jenis kelamin, usia, dan lama kerja.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		orang	persentase (%)
1.	Laki-laki	90	85,71
2.	Perempuan	15	14,29
Jumlah		105	100

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat dari 105 responden yang diambil sebagai sampel, menunjukkan bahwa pegawai tetap di Sekolah Tinggi Teknologi Yogyakarta mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 90 orang atau sebesar 85,71% dan sisanya sebanyak 15 orang atau sebesar 14,29% adalah perempuan.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	
		orang	persentase (%)
1.	< 20 tahun	0	0
2.	20 – 35 tahun	8	7,6
3.	36 – 45 tahun	64	61
4.	> 45 tahun	33	31,4
Jumlah		105	100

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari Tabel 2 dapat dilihat dari 105 responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan bahwa pegawai tetap non edukatif di Sekolah Tinggi Teknologi Yogyakarta mayoritas berusia antara 36 – 45 tahun yaitu sebesar 61% (64 orang). Sedangkan distribusi usia yang lain yaitu berusia di atas 45 tahun sebesar 31,4% (33 orang), usia antara 20 – 35 tahun sebesar 7,6% (8 orang), dan tidak ada responden yang berusia kurang 20 tahun (0%).

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		orang	persentase (%)
1.	1 – 12 bulan	0	0
2.	13 – 24 bulan	80	76,2
3.	>25 bulan	25	23,8
Jumlah		105	100

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 105 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas lama bekerja antara 13 – 24 bulan sebanyak 80 orang atau 76,2% sedangkan sisanya sebanyak 25 orang atau 23,8% mempunyai lama kerja antara >25 bulan.

Suatu pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menguji sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi *Pearson correlation* seluruh butir pertanyaan berada pada taraf signifikansi 1% atau 5% (Jogiyanto, 2004).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ada butir pertanyaan yang tidak valid yaitu X1.13, X1.14, X1.15, X2.11, X2.12, dan Y9 sehingga harus dihilangkan, kemudian diuji validitasnya kembali. Hasil uji validitas setelah diolah kembali menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi berprestasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, maka seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, sehingga seluruh butir pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama [6], menyatakan bahwa suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua butir pertanyaan dalam variabel adalah reliabel atau handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk analisis

selanjutnya.

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi berprestasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Hasil regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 11.5 didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,216X_1 + 0,314X_2 + 0,429X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

- Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) mempunyai koefisien yang arahnya positif. Hal tersebut berarti jika budaya organisasi ( $X_1$ ) meningkat, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat pula. Sebaliknya jika budaya organisasi ( $X_1$ ) menurun, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun.
- Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien yang arahnya positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) menurun, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun.
- Variabel motivasi berprestasi ( $X_3$ ) memiliki koefisien yang arahnya positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti jika motivasi berprestasi ( $X_2$ ) meningkat, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi berprestasi ( $X_3$ ) menurun, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun.

Hasil analisis regresi linier berganda yang ada pada Tabel diatas berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel yang meliputi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta variabel motivasi berprestasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil pengujian hipotesis yang diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), karena nilai koefisien variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) positif, yaitu sebesar 0,216 serta signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,036, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti.
- Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), karena nilai koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) positif, yaitu sebesar 0,314 dan nilai signifikansinya (0,019) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti.
- Hasil pengujian regresi linier berganda memperlihatkan bahwa variabel motivasi berprestasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), karena nilai koefisien variabel motivasi berprestasi ( $X_3$ ) positif, yaitu sebesar 0,429 dan nilai signifikansinya (0,002) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti.

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh dari ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi berprestasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama, dimana taraf signifikansi (probabilitas) harus lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 (5%).

Hasil pengujian serentak (Uji F) pada Tabel memperlihatkan probabilitas sebesar 0,000. Hal ini berarti probabilitas (0,000) lebih kecil dibanding taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi berprestasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), karena nilai koefisien uji F positif yaitu sebesar 18,329. Hal tersebut berarti hipotesis keempat penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sumbangan dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi berprestasi ( $X_3$ ) atau variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat atau variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang ditunjukkan sebesar 0,333. Artinya variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi berprestasi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan 33,3% variasi yang ada pada variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) atau menjelaskan sebesar 33,3% perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Sisanya sebesar 66,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain ketiga variabel tersebut.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa koefisien regresi budaya organisasi arahnya positif, yang artinya jika budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang digunakan individu pada saat bekerja antara lain: kebersamaan, saling menghargai, penilaian yang obyektif, keharmonisan, keadilan, keterbukaan, kejujuran, komunikasi, pemberian penghargaan, dan kreativitas. Apabila pelaksanaan nilai-nilai yang merupakan budaya organisasi ini mengalami peningkatan maka maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5%.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian Nasarudin, (2001) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implementasi bagi Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta adalah pimpinan dan karyawan saling menghargai perbedaan tugas dan tanggung jawab, pimpinan memberikan penilaian yang obyektif terhadap hasil kerja karyawan, pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk menunaikan kewajiban agamanya, dan karyawan menerima serta menjalankan tugas yang didasari oleh ketentuan kerja.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif, maka dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Implementasi bagi Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta adalah kondisi hubungan karyawan dengan rekan kerjanya berjalan baik, kondisi hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan baik, kesempatan untuk berinisiatif cukup besar, dan adanya terjaminnya keamanan kerja bagi karyawan.

Variabel motivasi berprestasi mempunyai nilai koefisien regresi positif, maka dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berprestasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5%. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Implementasi bagi Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta adalah gaji yang diterimakan kepada karyawan diberikan secara adil, pemberian insentif selalu diberikan kepada karyawan yang berprestasi, karyawan memperoleh kesempatan untuk diakui dalam menjalankan tugasnya, karyawan memiliki kesempatan untuk berprestasi.

Hasil pengujian secara serentak atau uji F menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan, karena masing-masing variabel memiliki nilai koefisien yang arahnya positif serta nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 5%. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam kepuasan kerja karyawan pada karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sumbangan variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) sebesar 0,333 (33,3%). Hasil tersebut berarti bahwa 33,3% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya 66,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel-variabel yang diteliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Nasarudin, 2001) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi serta Kepuasan Kerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur” memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi pada karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diberikan saran antara lain sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat membandingkan kepuasan kerja karyawan karyawan di institusi lain sehingga dapat terlihat bagaimana perbedaaan kepuasan kerja karyawan pada obyek yang berbeda.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraa Yogyakarta dalam melaksanakan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi kepada karyawannya agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

#### Daftar Pustaka

- Adianto, Hari, 2005, Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson at all, 1994, *Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth, 1987, Measuring and Interpreting Organizational Culture. *Management Communication Quarterly* Vol.1 No.2 pp 173-178.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Jogiyanto, 2004. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman- Pengalaman*, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen*, Perusahaan dan industri, Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, H. Teman, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja Dan Motivasi Berprestasi Serta Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, 171-188.
- Kotter, Jhon P. and Heskett, James L., 1992, *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo, 1995, *Organizational Behavior*, Third Edition, Printed in The United State of America: Richard D. Irwin Inc.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Nasarudin, 2001, *Job satisfaction and organizational commitment among the Malaysian workforce*. Proceeding of 5 th Asian Academic of Management Conference Klantan Pahang pp. 270-276.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan ( Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia )*. Edisi 1. Cetakan 1. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT.Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Organizational Behavior*, Upper Saddle River, New Jersey Prentice- Hall Inc.
- Robbins, Stephern P., 1998, *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition, Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sobirin, A., 2007, *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna, Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, UUP STM YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihantono, J., 1988, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Kedelapan, CV Alfabeta, Bandung.