

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI DI JEPARA**

**Budi Lofian**

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

budi@unisnu.ac.id

## **Abstract**

*The purpose of this study was to examine and analyze the influence of work motivation, leadership and organizational culture on the performance of lecturers to improve job satisfaction. This research was conducted at the Universities in Jepara, respondents who used as many as 160 lecturers, using Structural Equation Modelling (SEM). The results showed work motivation, leadership, and organizational culture has a positive influence on the performance of lecturers in enhancing job satisfaction. Work motivation has a positive influence on the performance of faculty, the leadership has a positive influence on the performance of faculty, organizational culture has a positive influence on the performance of lecturers, work motivation has a positive influence on teacher job satisfaction, leadership has a positive impact on teacher job satisfaction, organizational culture has a positive influence impact on job satisfaction and performance lecturer lecturers have a positive influence on job satisfaction of faculty.*

**Keywords:** work motivation; leadership; organizational culture; faculty performance; job satisfaction

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi di Jepara, responden yang menggunakan dosen sebanyak 160 orang, dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen dan kinerja dosen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen.

**Kata kunci:** motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja dosen dan kepuasan kerja

## **PENDAHULUAN**

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan

harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, perguruan tinggi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan perguruan tinggi tersebut.

Perguruan Tinggi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki posisi yang sangat strategis. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang

memiliki kemampuan akademik yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga akademik atau dosen sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran, sehingga dosen harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan proporsional. Dimasa depan tugas dan fungsi seorang dosen semakin kompleks, keadaan ini menuntut kemampuan untuk beradaptasi yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan perguruan tinggi, untuk itu kesiapan seorang dosen dalam meningkatkan kualitas dan intensitas kegiatan akademiknya mutlak menjadi kesadaran dan direncanakan secara komprehensif serta integral.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya perguruan tinggi selalu berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar dosen, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian dosen. Acuan dasar tersebut perlu didukung oleh adanya sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidangnya.

Dosen sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi mempunyai tugas melaksanakan tridharma perguruan tinggi meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Sebagai hasil dari kegiatan tersebut menunjukkan kinerja suatu dosen. Jika dosen mampu melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan baik berarti dosen tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang dosen tidak mampu melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan baik akan berakibat kinerja buruk. Kinerja yang baik akan menimbulkan tingkat kepuasan.

Menciptakan kepuasan kerja dosen adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi diterima oleh semua dosen di dalam suatu organisasi atau perusahaan,

Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja perguruan tinggi tergantung dari kinerja dosen atau dengan kata lain kinerja dosen akan memberikan kontribusi pada kinerja perguruan tinggi, artinya bahwa perilaku dosen perguruan tinggi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja perguruan tinggi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja perguruan tinggi.

Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri dosen maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para dosen merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh dosen, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap dosen dengan bentuk yang berbeda-beda.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (Explanatory research) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (independent variable) yaitu variabel motivasi budaya motivasi kerja, variabel kepemimpinan, dan variabel budaya organisasi ; variabel antara (intervening variable) yaitu variabel kinerja dosen; dan variabel terikat (dependent variable) yaitu kepuasan kerja dosen. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Indriyantoro dan Supomo (1990) dan Yasa, 2006:29).

### **2.1. POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan dan membedakannya dari kelompok atau objek penelitian lain (Azwar, 1998). Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat

dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1998). Selanjutnya dari populasi ini kemudian diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 1998). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Perguruan Tinggi di Jepara sejumlah 160 dosen.

Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu keseluruhan jumlah populasi digunakan semuanya sebagai sampel dalam penelitian (Nur Indriantoro, dan Supomo, 1999). Penentuan jumlah sampel menurut Hair (1995) memegang peranan penting dalam estimasi dan interpretasi hasil terutama bila menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM). Kriteria responden yang diambil sebagai sampel adalah seluruh dosen Perguruan tinggi di Jepara.

## 2.2. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

### 1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mc. Cormick, 1985:268 dalam Mangkunegara, 2005:94). Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu : kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan fisik (*psychological need*), dan kebutuhan rasa aman (*safety need*).

### 2. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi (Bartol, 1991 dalam Tika, 2006:63). Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey – Balnchard dalam Robbins (1996:45) dan Wirjana dan Supardo (2005:48) yaitu sebagai berikut : (1) *Telling* (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), (2) *Selling* (kemampuan menjual/meberikan ide – ide kepada anggota), (3) *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan (4) *Delegating* (kemampuan mendelegasikan kepada anggota)

### 3. Budaya Organisasi (X3)

Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota – anggota

baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut (Schein dalam Tika, 2006:2). Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (1990:480) dalam Brahmasari (2004:108-118), yaitu : (1) Nilai – nilai organisasi, (2) Dukungan manajemen, (3) Sistem imbalan, (4) Toleransi dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar, (5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan, (6) Orientasi pada tim.

### 4. Kinerja Dosen (Z)

Kinerja perusahaan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam Koesmono, 2005:28). Variabel kinerja dosen ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari Brahmasri (2004:121-122), yaitu : (1) Kemampuan dosen dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki, (2) Kemampuan dosen dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki, (3) Kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan, (4) Kemampuan dosen dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

### 5. Kepuasan Kerja Dosen (Y)

Kepuasan kerja dosen adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:148). Variabel kepuasan kerja dosen ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori dua factor Herzberg dalam Mangkunegara (2005:121-122), yaitu : (1) Kompensasi, (2) Kondisi Kerja, (3) Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, (4) Kesempatan untuk berkembang.

## 2.3 TEKNIK ANALISIS DATA

### 2.3.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis data yang dimaksud untuk memperjelas dari data yang diperoleh. Dalam analisis deskriptif yang akan dibahas mengenai hasil perhitungan dari analisis kuantitatif serta menggambarkan secara jelas kondisi yang ada di dalam obyek.

### 2.3.2 Analisa Kuantitatif

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknis analisis yang digunakan adalah SEM atau Structural Equation Modelling yang dioperasikan melalui program AMOS. Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dalam menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur apa indikator dari sebuah konsep) dan regresif (mengukur pengaruh atau derajad hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya).

Ferdinand (2002) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat

analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk :

1. Mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruk/konsep/faktor.
2. Menguji kesesuaian/ketepatan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti. Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun / diamati dalam model penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan.

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Parameter estimasi untuk pengujian motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 3,855 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi motivasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,000, maka hipotesis diterima.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,778 dan dengan probabilitas sebesar 0,005. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel budaya menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,005, maka hipotesis diterima.

3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,022 dan dengan probabilitas sebesar 0,043. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi kepemimpinan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$ , yaitu sebesar 0,043, maka hipotesis 3 diterima.

4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi terhadap kepuasan menunjukkan nilai CR sebesar 2,171 dan dengan

probabilitas sebesar 0,030. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi motivasi terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,03, maka hipotesis 4 diterima.

5. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,033 dan dengan probabilitas sebesar 0,05. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,05, maka hipotesis 5 diterima.

6. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,152 dan dengan probabilitas sebesar 0,045. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,045, maka hipotesis 6 diterima.

7. Kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,002 dan dengan probabilitas sebesar 0,49. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi kinerja berpengaruh terhadap kepuasan. Variabel kinerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,49, maka hipotesis 7 diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan.

Parameter estimasi untuk pengujian motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 3,855 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai

CR yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi motivasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,000, maka hipotesis diterima.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi terhadap kepuasan menunjukkan nilai CR sebesar 2,171 dan dengan probabilitas sebesar 0,030. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi motivasi terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,03, maka hipotesis 4 diterima.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,152 dan dengan probabilitas sebesar 0,045. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,045, maka hipotesis 6 diterima.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,002 dan dengan probabilitas sebesar 0,49. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi kinerja berpengaruh terhadap kepuasan. Variabel kinerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$  yaitu sebesar 0,49, maka hipotesis 7 diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

Anton Feri, 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.

Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertai Universitas Airlangga, Surabaya.

Budiman Fransiska Maria, 2005. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan suatu Studi pada Plaza Marina Surabaya, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.

Collins Eliza G. C., Devanna Mary Anne, 1994. *The Portable MBA* (Terjemahan), Cetakan Pertama, Binarupa Aksara, Jakarta.

Damanhuri Didin S., 2003. *SDM Indonesia Dalam Persaingan Global*, Jurnal Harian Sinar Harapan, Bogor.

Djati Sundring Pantja, 2000. *Dampak Pergeseran Nilai-nilai Organisasi terhadap Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Kristen Petra, Volume 2 Nomor 1, Surabaya.

Djati Sundring Pantja, 1999. *Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Kristen Petra, Volume 1 Nomor 1, Surabaya.

Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership* (terjemahan), Edisi kedua, Prenada Media Jakarta.

Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.

Ferdinand, Augusty, MBA, DR, 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, Aplikasi Model-Model Rumit dalam penelitian tesis S-2 & disertasi S-3. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Indrawijaya Adam I., 2002. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensindo, Bandung.

Johnson C. Merle, Redmon William K., 2004. *Mawhinney Thomas C., Handbook of Organizational Performance* (Terjemahan), Cetakan Pertama, PT. Rjagrafindo Persada, Jakarta.

Katzenbach Jon R., 1998. *Real Change Leaders* (Terjemahan), Professional Book, Jakarta.

Koesmono, H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.

Kreitner Robert, Kincki Angelo, 2005. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kelima Salemba Empat, Jakarta.

Kreitner Robert, Kincki Angelo, 2005. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kelima Salemba Empat, Jakarta.

Kuncoro Mudrajad, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.