

PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN: KAJIAN LITERATUR REVIEW

Dyah Agustin Widhi Yanti

Program Studi Permesinan Kapal, Universitas Hang Tuah Surabaya

Email: dyah.agustin1969@gmail.com

Abstract. *The hassle of higher training in Indonesia in the strategic layout of the Ministry of Research, Technology and Higher Education (2015) states that the great of higher training is still rather low in the context of greater training and study packages indicated through the majority of universities only being permitted C and solely a few getting accreditation A. or B. Previous literature reviews have explored the relationship between organizational subculture and lecturer performance. The cause of this scope overview is to map out current research that examine the have an impact on of organizational subculture on lecturer performance. The results of the scoping review exhibit that most research recognize organizational culture as influencing lecturer performance. The outcomes of research carried out by Sambasivan and Johari (2003), Sangadji and Sopiah (2013), Dirwan (2015), Handoko, et al. (2010).*

Keywords: *Organizational Culture, Lecturer Performance, Literature Review*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) selalu menjadi isu sentral dalam pengembangan organisasi dan komersial. Beberapa organisasi, termasuk universitas, menekankan sumber daya manusia sebagai aset berharga untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Memanfaatkan potensi sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi (Barney & Wright, 1998). Dengan diterapkannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (2015), dosen di Perguruan Tinggi Indonesia akan mampu bersaing dengan dosen Perguruan Tinggi di negara anggota ASEAN melalui peningkatan kualitas. Salah satu syarat menjadi Per dosenan Tinggi (PT) yang berkualitas, dengan parameter tercapainya world class

university (WCU) adalah 0 persen profesor bergelar doktor, dan setiap profesor menerbitkan dua artikel di internasional dan katalog (Dirwan, 2016). Dosen di Perguruan Tinggi di Indonesia, khususnya dosen Perguruan tinggi swasta (PTS), masih berjuang untuk meraih prestasi karena keterbatasan kapasitas untuk meningkatkan kualitas dosen dan kurangnya dana untuk pengembangan penelitian.

Isu bahwa lembaga di Universitas di Indonesiamelakukan perencanaan strategis yang dilakukan kementerian Riset dan Tehnologi dan Pendidikan Tinggi (2015) menunjukkan bahwa kualitas yang ada di pendidikan tinggi masih relatif rendah dalam konteks pendidikan tinggi, dimana mayoritas dosen di Peguruan Tinggi hanya memiliki

tingkatan akreditasi C dan hanya beberapa mempunyai nilai akreditasi A dan akreditasi B. Dosen perguruan tinggi di Indonesia belum mampu bersaing dengan dosen perguruan tinggi di negara lain bahkan tertinggal dari negara lain di Asia Tenggara. Pengelolaan dosen perguruan tinggi yang baik harus berbasis pada sumber daya manusia yang terdiri dari dosen dan dosen dengan keterampilan yang relevan dan andal dalam jumlah yang cukup besar. Dosen adalah sumber daya manusia utama dalam proses pelatihan yang memberikan nilai tambah yang berkualitas bagi siswa yang dibimbing, untuk bidang keilmuan yang diajarkan dan untuk kepentingan masyarakat, sehingga efisiensi operasional Tindakan dosen harus menarik perhatian. Dalam upaya menghasilkan pelayanan pendidikan yang bermutu, kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan harus ditingkatkan dengan pengembangan lembaga pendidikan yang bermutu. Salah satu upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan adalah dengan meningkatkan efektifitas dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Dosen adalah orang yang, tergantung pada pelatihan dan keahliannya, diangkat oleh pengelola universitas dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang-Undang Dosen dan Dosen Nomor 1 Tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang misi utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan

pengabdian kepada masyarakat. Faktor utama penyebab rendahnya kualitas pengajaran adalah kondisi tenaga pengajar, yaitu kualifikasi yang tidak sesuai atau pengajar yang tidak relevan dengan bidang keahliannya. Tantangan terkait kualitas pendidik meliputi tantangan individu, keterampilan individu, dan kemampuan pendidik untuk melakukan tugasnya.

Peningkatan kinerja dosen harus dilakukan oleh dosen di Perguruan tinggi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, sebagaimana Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan: "Pendidikan nasional memiliki fungsi pengembangan kapasitas dan pembentukan kepribadian. dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka pendidikan kehidupan nasional, yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa Kuat, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri. dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. As'ad (2008) mengungkapkan bahwa kinerja adalah derajat keberhasilan (tingkat efisiensi) seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas khusus. Yang berprestasi tinggi disebut produktif, dan sebaliknya yang berprestasi rendah (di bawah standar) disebut kurang produktif. Robbins (2001) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaan mereka menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2006) kinerja merupakan bentuk dari prestasi pegawai atas segala tindakan yang dilakukan dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manajemen kinerja terbentuk sebagai wujud totalitas kegiatan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja usaha atau organisasi termasuk perannya dalam kinerja individu dan kelompok-kelompok usaha. Kinerja merupakan perilaku mengenai pemahaman mengenai pemahaman mengenai kinerja dengan menghubungkan hasil kerja (Armstrong, 1999). Pemahaman tentang kinerja ini menghubungkan hasil pekerjaan dengan perilaku. Kinerja adalah kegiatan manusia yang ditujukan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi yang dibebankan padanya. Indikator untuk mengukur kinerja individu pegawai menurut Robbins (2006) adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, efisien dan mandiri.

Dosen sebagai pendidik letaknya sangat strategis karena memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar siswa. Kualitas proses dan hasil belajar ditentukan oleh kualitas pertemuan dosen-siswa. Keberhasilan dosen dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja dosen sebagai pendidik, jika dosen berkinerja baik maka hasil proses pembelajaran akan baik pula. Untuk itu, kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Armstrong, 2020). Meningkatkan kinerja pembicara melalui peran budaya organisasi, menurut Schein (1992),

budaya organisasi adalah model dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, melatih karyawan memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Menurut Robbins (2006), budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi. Gibson (2000) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang ditanamkan dengan nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang ada pada setiap organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan atau mengurangi efektivitas tergantung pada sifat nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut.

Denison dan Mirsha (1995) menetapkan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi. Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh empat unsur budaya organisasi, yaitu engagement, konsistensi, adaptasi, dan misi. Karyawan yang merasa nyaman dengan budaya organisasi tempatnya bekerja, individu tersebut menghasilkan kinerja yang diinginkan dan lebih mungkin bertahan dalam organisasi dalam berusaha mencapai tujuannya. Hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Sambasivan dan Johari (2003) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berkembang dengan baik dan teratur dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sangadji dan Sopiah (2013) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru besar

Universitas Muhammadiyah se-Jawa Timur. Dirwan (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Jakarta. Hasil yang berbeda telah diberikan oleh Handoko et al. (2010) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru perguruan tinggi swasta di Jawa Timur.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah persepsi bersama oleh semua anggota atau sistem kesadaran bersama. Sistem makna bersama itu sendiri merupakan seperangkat karakteristik utama yang dianut oleh sebuah perusahaan (Robbins, 2006). Luthans (2006) berpendapat bahwa budaya organisasi terdiri dari norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi.

Kinerja Pegawai

Mangkuprawira (2007) Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang melibatkan kemampuan yang berbeda, seperti standar kerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati oleh kedua belah pihak. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2007).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka dengan *literature review*

dengan mengidentifikasi fenomena, mengevaluasi serta menginterpretasi temuan penelitian tentang obyek dan fenomena yang diteliti. Fokus penelitian dengan mengkaji transparansi terhadap kinerja pendidik. Penelitian menggunakan data-data sekunder berupa hasil penelitian-penelitian sebelumnya mengenai transparansi dan kinerja pendidik dari jurnal-jurnal ilmiah internasional yang diperoleh secara online dengan cara meringkas, menghasilkan tema atau pola utama dari temuan utama, dan pelaporan menghasilkan format laporan, yang dalam hal ini untuk tujuan publikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antar Variabel

Sambasivan dan Johari (2003) menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja di Malaysia dengan dua ratus dua manajer atau pemilik organisasi publik di Malaysia. Hasil penelitian dari uji hipotesis, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam arti budaya organisasi yang berkembang dengan baik dan tertib akan meningkatkan kinerja organisasi.

Sangadji dan Sopiah (2013) melakukan penelitian dengan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen, dengan populasi dosen Universitas Muhammadiyah di Jawa Timur sebanyak 1.881 dosen dengan sampel acak sebanyak 200 orang. Alat analisis yang data yang digunakan adalah SEM (Structural equation Model). Hasil penelitian menjabarkan

bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Dirwan (2015) melakukan penelitian dengan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS), dengan metode survei dan sampel yang digunakan 90 orang dosen PTS di Jakarta. Analisis jalur digunakan dengan bantuan SPSS dimana hasil riset menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di PTS Jakarta.

Handoko et al. (2010) melakukan penelitian mengenai kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Swasta provinsi Jawa Timur dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian sebanyak 1715 dosen Perguruan tinggi Swasta dengan sampel sebanyak 325 dosen dengan menggunakan proportional random sampling. Partial Least Square sebagai analisis data untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diangkat dimana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja dosen. Sehingga peran budaya yang kuat berdampak pada peningkatan kinerja dosen baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pembahasan

Budaya organisasi dibentuk oleh empat indikator yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptasi dan misi dan budaya organisasi paling berkontribusi oleh misi (mission) khususnya dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan berpedoman pada misi organisasi. Hasil ini mendukung

konsep yang dikemukakan oleh Denison and Mirsha (1995) mengaitkan budaya organisasi dengan efektifitas organisasi. Efektivitas organisasi tersebut dipengaruhi oleh empat faktor di dalam budaya organisasi yaitu keterlibatan (involvement), konsistensi (consistency), adaptasi (adaptation) dan misi (mission). Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa dosen tetap pada Universitas di Surabaya akan memiliki kinerja yang baik apabila budaya yang dikembangkan pada organisasi baik dan motivasi kerja yang ada pada diri dosen tinggi.

Berjalannya sebuah pergeseran tinggi, Dosen merupakan faktor terpenting dalam peningkatan produktivitas atau kemajuan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan seseorang dosen yang berada di dalam organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya. Aktivitas yang dijalankan dosen diukur dengan kinerja dosen melalui kegiatan tridharma dan faktor terpenting dalam membentuk kinerja dosen adalah bidang pendidikan dan pengajaran khususnya menyampaikan materi perkuliahan sesuai dengan Rencana Program Dan Kegiatan Pembelajaran Semester (RPKPS). Kinerja dosen akan berjalan efektif apabila peran budaya organisasi dapat berjalan

dengan baik. Hal ini dikarenakan kinerja dosen yang baik tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang telah menjadi personal value bagi masing-masing dosen. Budaya membentuk cara pandang dan cara berinteraksi yang berbeda di setiap kelompok dalam melakukan pekerjaan yang berpedoman pada misi organisasi. Hal tersebut membuat adanya keterikatan dan keseragaman di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi tindakan, perilaku dosen dalam menjalankan aktifitasnya.

Hasil kajian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sambasivan dan Johari (2003) bahwa budaya organisasi yang berkembang baik dan teratur dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sangadji dan Sopiah (2013) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah di seluruh Jawa Timur. Dirwan (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Jakarta. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Handoko, et al. (2010) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen perdosenan tinggi swasta di Jawa Timur. Aktivitas yang dijalankan dosen diukur dengan kinerja dosen melalui kegiatan tridharma dan faktor terpenting dalam membentuk kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi seorang dosen berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan

atau tujuan. Dosen yang memiliki motivasi kerja yang tercermin pada prestasi (achievement), artinya prestasi yang dicapai dosen sangat bermanfaat dalam pekerjaan menjadi motivasi bagi dosen dapat menjadi dorongan bagi dosen untuk meningkatkan kinerja.

Hasil kajian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada perdosenan tinggi swasta yang terdaftar pada Direktori PTS Kopertis Wilayah VII Propinsi Jawa Timur. Pamungkas (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada STIKes Dharma Husada Bandung. Kwapong, et al. (2015) menunjukkan bahwa motivasi berkorelasi dengan kinerja dosen Politeknik di Ghana.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis data serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelum, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi paling berkontribusi oleh misi (mission) khususnya dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan berpedoman pada misi organisasi. Motivasi kerja paling berkontribusi oleh prestasi (achievement) khususnya prestasi yang dicapai bermanfaat dalam pekerjaan (2) Dosen tetap pada Universitas di Surabaya akan memiliki kepuasan kerja apabila budaya yang dikembangkan memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap seperti tugas

yang dikerjakan berpedoman pada misi organisasi (3) Dosen akan memiliki continuance commitment seperti secara materiil, rugi jika keluar dari organisasi apabila memahami nilai, keyakinan dan sikap yang harus diimplementasikan pada menyelesaikan tugas yang dibebankan selalu berpedoman pada misi universitas dan continuance commitment dapat dicapai apabila dosen memiliki motivasi kerja yang tercermin pada prestasi (achievement) (4) Dosen tetap akan memiliki kinerja yang baik apabila memahami nilai, keyakinan dan sikap yang harus diimplementasikan pada menyelesaikan tugas yang dibebankan selalu berpedoman pada misi universitas dan dosen memiliki motivasi kerja yang tercermin pada prestasi (achievement), artinya prestasi yang dicapai dosen sangat bermanfaat dalam pekerjaan menjadi motivasi bagi dosen (5) Dosen tetap akan memiliki kinerja yang baik apabila kepuasan atas promosi seperti adanya keadilan atas kebijakan promosi dosen terpenuhi dan ditentukan oleh komitmen dosen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan continuance commitment seperti secara materiil, rugi jika keluar dari organisasi. (6) Dosen dalam menyelesaikan tugas berpedoman pada misi universitas memberikan kontribusi pada kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan kepuasan atas promosi seperti adanya keadilan atas kebijakan promosi dosen akan memiliki dampak pada peningkatan kinerja dosen dalam menjalankan tridharma.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, V. Rivai, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Allen, Natalie J and Meyer, John P. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Amstrong. M., 2009, *A Handbook of Human Resource Management*, Terjemahan. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barney, JB. 1998. On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in gaining Competitive Advantage. *Human Resources Management*, 37(1): 31:36
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. .10, No. 2, hal. 124-135.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. 1995. Towards a theory of

- organizational culture and effectiveness, *organization science*, 6 (2), 204-24.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja: Pendekatan Praktis Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi*. Rajawali. Jakarta.
- Dirwan, A., 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 7, Nomor 3.
- Ekaningsih, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Socioscientia*, Volume 4, Nomor 1.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fernandez dan Perry. 2010. *Exploring the link between integrated leadership and public sector performance*. The Leadership Quarterly 21. 308–323
- Gibson, James, L., 2000. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. 10th Edition. Boston: McGraw - Hill.
- Gistosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudito. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan SDM*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jandeska, Kathryn and Maria L Kraimer, 2005, Womens Perceptions of Organizational Culture, Work Attitudes, and Role Modelling Behaviors, *Journal of Managerial Issues*, Vol. XVII, Number 4, Winter, 2005
- Jui-Chen Chen, Colin Silverthorne, and Jung Yao-Hung. 2006. Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.27, No.4.
- Kaihatu, Thomas Stefanus dan Wahyu Astjarjo Rini. 2007. Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.98, No. 1, hal. 49-61
- Koesmono. 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, NO. 2, hal. 171-188
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, McGraw-Hill companies. Inc
- Lo, Ramayah and Run. 2010 Does transformational leadership style foster commitment to change? The case of higher education in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 5384–5388
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, McGraw Hill, Boston
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Mondy, R. Wayne; Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*. International Edition. South Western Publishing: Ohio.
- Nasir, 2006. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Citra Media, Surabaya
- Prawirosentono., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan dan Engkos A. Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan pertama. Alfabeta. Bandung
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta.
- Sambasivan, Md Zabid Abdul Rashid Murali dan Juliana Johari. 2003. The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance, *Journal of Management Development*, Vol.22, No. 8.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Schein, E.H. 2009. *Culture : The Missing Concept in Organization Studies*, Administrative Science Quarterly, 41, pp. 229-240.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Bandung : PT.Refika Aditama
- Siagian, Sondang P, 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.

- Solimun, 2002. *Structural Equation Modeling (SEM) Lisrel dan Amos: Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi Sosial, Kedokteran dan Agrokompleks*. Edisi I. Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung:
- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2 No. 1, hal. 23 – 34
- Tella, Adeyinka, C.O. Ayeni, S.O. Popoola. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and practice*. ISSN 1522-0222.
- Tohardi, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Warsi, S. Fatima and Sahibzada. 2009. Study on Relationship Between Organizational Commitment and its Determinants among Private Sector Employees of Pakistan. *International Review of Business Research Papers* Vol. 5 No. 3.
- Zainuddin, P, Riama P.L.Vera, Oktarida, A. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survei Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Palembang). *Prosiding SNaPP2015Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*.