

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Murtiadi Awaluddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin
Jl. Sultan Alauddin No. 36 Samata-Gowa
murtiadi.awaluddin@uin-alauddin.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture, satisfaction and working environment on the performance of lecturers. This research is explanatory research. This study uses primary data. This study sample was amounted to 66 respondents. In this study, the type of data is qualitative and quantitative, source data used in this study are primary data and secondary data. In this research, data collection techniques used include: observation, interviews, questionnaires and documentation. The analytical method used in this research is multiple linear regression. It is concluded that there are significant organizational culture, satisfaction and working environment on the performance of lecturers.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel Penelitian ini adalah berjumlah 66 responden. Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan bersifat kualitatif dan kuantitatif, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear berganda. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepuasan, lingkungan kerja, kinerja dosen

PENDAHULUAN

Persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi, organisasi, manajemen, sumberdaya manusia, kualitas, biaya, produk dan sistem operasional (White, 1988). Standar kinerja tersebut tidaklah statis dan tepat, sehingga membutuhkan pengembangan lebih lanjut dari perusahaan dan sumberdaya manusianya. Dengan menerima tantangan yang ditimbulkan dari standar yang semakin meningkat ini, perusahaan yang efektif bersedia melakukan apa yang penting untuk memiliki daya saing yang bersifat strategis. Hanya dengan bersedia menerima tantangan ini, perusahaan dapat

meningkatkan kemampuannya dan sumberdaya manusianya dapat mempertajam keahlian mereka (Perry, 1991).

Menghadapi kondisi di atas organisasi harus melakukan perubahan yang mendasar yang mencakup nilai-nilai budaya organisasi, sistem, dan struktur. Nilai-nilai yang menjadi penopang budaya ini terbentuk melalui perjalanan historis organisasi, karena nilai-nilai inilah yang diyakini sebagai kunci suksesnya organisasi. Ketika konteks zaman telah berubah, situasi menjadi kompetitif dan menuntut kompetensi menjadi nilai penentu kesuksesan organisasi, maka budaya organisasi pun berubah, dengan melakukan perhatian pada kinerja individual.

Untuk menanamkan dan memperkuat budaya organisasi adalah dengan menyusun desain dan struktur organisasi, menyusun prosedur dan sistem organisasi, mendesain ruang fisik dan bangunan kantor, menanamkan sejarah, legenda, mitos, dan kejadian-kejadian tertentu, orang-orang penting serta pernyataan formal menyangkut filosofi organisasi. Budaya organisasi yang ada akan mengacu pada rumusan keyakinan (*belief*), nilai-nilai (*value*), dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi dan dimanifestasikan dalam tiap pengaturan materi dan perilaku tiap anggota organisasi tersebut atau nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam organisasi.

Nilai-nilai yang ada akan membentuk lingkungan kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Lingkungan kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok.

Arti penting dari lingkungan kerja terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan seseorang. Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat, dan keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang. Sikap mental manusia dan lingkungan kerjanya memiliki keterkaitan dengan iklim dan kondisi lingkungan di mana dia berada. Lingkungan kerja yang dibentuk sejak dini terutama pada lingkungan sekolah menentukan kelak bagaimana lingkungan kerja seseorang. Perguruan tinggi merupakan institusi pertama kali di mana seseorang dibentuk dan dipersiapkan untuk memiliki lingkungan kerja yang baik. Meningkatkan lingkungan kerja memang tidak bisa dilakukan dengan instan, tetapi perlu etiket dan niat baik, entah secara individual maupun kolektif.

Pada perguruan tinggi, maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan formal tersebut sangat ditentukan oleh manajemen pengelolaan dan mutu pengelola lembaga tersebut. Tentu saja tenaga edukatif (dosen) sebagai titik sentral di samping staf administrasi dan lembaga-lembaga kemahasiswaan. Kualitas dan komitmen tenaga edukatif merupakan kunci utama keberhasilan

sebuah lembaga pendidikan formal (Burki dkk 1999; Angrist dan Acemoglu, 2001; Betts, 2001 dan Misnawati, 2004).

Dosen sebagai tenaga edukatif pada lembaga pendidikan tinggi, merupakan kelompok pekerja yang menempati posisi mengemban misi tertentu dalam dunia pengembangan sumberdaya manusia (SDM), dimana saja di dunia ini termasuk di Indonesia. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau mem-perkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian (PP No. 60 Tahun 1999), untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga akademik sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran, sehingga dosen harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan proporsional. Tuntutan seperti tersebut diatas telah pula ditegaskan dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005, tentang standar nasional pendidikan, pada pasal 45 dan 46.

Di masa depan tugas dan fungsi seorang dosen semakin kompleks, hal ini dikarenakan perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat, dan juga tuntutan untuk menggunakan *E-Learning* atau Teknologi Informasi (IT) tidak dapat dihindari. Keadaan ini menuntut kemampuan untuk beradaptasi yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan pendidikan tinggi. Untuk itu kesiapan seorang dosen dalam meningkatkan kualitas dan intensitas kegiatan akademiknya mutlak menjadi kesadaran dan direncanakan secara komprehensif serta integral. Hal ini terutama yang berkaitan dengan implementasi tri darma perguruan tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga kegiatan utama tersebut, ditambah dengan aktifitas pembimbingan serta sangat mungkin terjadi diikuti dengan tugas-tugas struktural, merupakan salah satu ukuran kinerja akademik. Ketiga fungsi kegiatan tersebut diatas haruslah dilaksanakan secara terencana/terprogram dan diharapkan memberi nilai tambah bagi masyarakat yang menjadi obyek/subyek pengabdian. Kegiatan ini berlangsung formal dengan mengikuti berbagai prosedur termasuk bentuk kerjasama dengan instansi pemerintah maupun swasta.

Dengan berbagai bentuk tanggung jawab di atas, selayaknyalah seorang dosen mempunyai motivasi yang kuat dan jelas, yakni adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan atau regulasi kepangkatan, penghasilan yang signifikan sebagai bentuk tanggung jawab tenaga kependidikan sekaligus penghargaan yang diterimanya, dan ter-penting merupakan bentuk pertanggungjawaban insaniah terhadap Tuhan YME yang telah menjalankan amanah dengan baik dan optimal. Dengan seringnya para dosen termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. (Moh.As'ad, 1995:45).

Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu

lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Ini maknanya adalah bahwa mutu mahasiswa ditentukan bagaimana mutu tenaga dosennya sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Bahkan sistem penjaminan mutu yang dikembangkan saat ini, dan telah menjadi acuan baku bagi tiap-tiap perguruan tinggi, menetapkan dosen sebagai sumber daya yang berkorelasi tinggi terhadap kemampuan lulusan untuk *competition minded*, yakni memiliki keahlian dan keilmuan sesuai dengan disiplin yang ditekuninya (Djojonegoro, 2004:13). Keterlibatan dosen kearah ini pada dasarnya dikarenakan: sifat organisasi perguruan tinggi dan fungsi dosen pada perguruan tinggi.

Berbagai fenomena kinerja dosen yang biasa muncul pada institusi perguruan tinggi diantaranya adalah beberapa dosen tidak memiliki GBPP dan SAP untuk matakuliah yang diajarkan, jumlah tatap muka persemester rata-rata tidak pernah mencapai jumlah yang ditetapkan yaitu 14 kali pertemuan persemester, pelaksanaan ujian tengah semester serta ujian akhir yang selalu molor dari jadwal yang telah ditetapkan oleh akademik sehingga pelaporan nilai hasil ujian juga selalu terlambat dan dampaknya kembali pada mahasiswa utamanya yang akan melakukan registrasi atau ke semester berikutnya. (Tribun Timur, 2000, Kendari News, 2010). Keseluruhan fenomena tersebut biasa terjadi pada beberapa perguruan tinggi.

TINJAUAN TEORETIS

Faktor lingkungan kerja dosen mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari. Faktor yang sulit dikendalikan tersebut harus mampu disiasati agar tujuan yang ingin dicapai tetap dapat diwujudkan. Herzberg dalam Adair (2008) menjelaskan bahwa lingkungan dan pengawasan memiliki kekuatan untuk mematahkan motivasi atau membuat orang tidak puas. McClelland dkk (1953) dan McClelland (1955) dalam Adair (2008) menyatakan bahwa isyarat-isyarat lingkungan (*environmental cues*) dapat memotivasi manusia karena isyarat-isyarat tersebut berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan di masa lampau. Lingkungan yang memiliki sejumlah isyarat yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan yang dimaksud meliputi lingkungan tugas dan sosial (Hunger dan Wheelen, 1987), seperti : keadaan ekonomi rumah tangga, sosial, persaingan, dan pemerintah. Lingkungan ini perlu diperhatikan dalam menjaga eksistensi keberhasilan mencapai kinerja. Artinya, kesuksesan atau kegagalan dalam berusaha juga diwarnai oleh bagaimana orang/organisasi dapat mengatasi pengaruh lingkungan. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku anggota dalam organisasi. Pegawai dalam sebuah lingkungan organisasi tentu diperhadapkan pada budaya organisasi yang diyakini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Ting & Yuan, 1997). Harriss dan Mossholder (1996), menunjukkan bahwa budaya organisasi berdiri sebagai pusat seluruh faktor yang berasal dari

manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi dipercaya mempengaruhi sikap individu mengenai hasil, seperti komitmen, motivasi, moral dan kepuasan. Pendapat ini sejalan dengan Chatman dan Bersade (1997) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Zulkifli (1996), Haryani (1998) dan Sule (2002). Indikasi hubungan yang signifikan tersebut, telah dilontarkan oleh Miner (1988), bahwa "karyawan yang produktif adalah karyawan yang bahagia". Selanjutnya menurut Adair (2008) mengatakan bahwa seorang individu yang merasa frustrasi dan tidak bahagia (puas) dalam lingkungan kerjanya, tidak akan memberikan kinerja yang maksimal (tidak termotivasi).

Herzberg dalam Adair (2008) juga menjelaskan bahwa faktor yang membuat orang mengalami *kepuasan* di lingkungan kerjanya bukanlah kebalikan dari faktor yang membuatnya tidak puas. Ketidakpuasan di lingkungan kerja disebabkan oleh tidak memadainya lingkungan atau konteks pekerjaan; sebaliknya, kepuasan kerja diperoleh dari kadar pekerjaan, peluang yang diberikannya untuk meraih prestasi (kinerja), mendapat pengakuan, mengembangkan keprofesionalan, dan menumbuhkan kepribadian. Dari sisi pandangan teori manajemen sumberdaya manusia (*business service*) beban kerja pokok yang tinggi seperti dosen akan berimplikasi pada munculnya stres, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah dan selanjutnya akan berdampak negatif terhadap kinerja (Begley, 1993; Rasch, 1989; dan Madris, 2007).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis penelitian, maka penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Selain itu, penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan data primer secara *pooling data* yaitu penggabungan dari data *time series* dan *cross section*. Sampel Penelitian ini adalah berjumlah 66 responden. Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan bersifat kualitatif dan kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk wawancara dan angka-angka (*numeric*) dari hasil kuisisioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, maka digunakan analisa regresi linear Berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 1: Output Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.091	.639		23.604	.000
Budaya organisasi (x1)	.385	.035	.573	10.985	.000
Kepuasan (x2)	.293	.031	.533	9.307	.000
Lingkungan kerja (x3)	.189	.038	.288	4.924	.000

a. Dependent Variable: kinerja dosen (Y)
Sumber: data diolah

Persamaan regresi Berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 15.091 + 0.385 X_1 + 0.293 X_2 + 0.189 X_3.$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen adalah positif dimana saat budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja membaik akan meningkatkan kinerja dosen. Ini mengindikasikan bahwa saat budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja dosen.

Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen diperoleh 10.985 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05, hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Nilai t hitung untuk variabel kepuasan terhadap kinerja dosen diperoleh 9.307 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05, hal ini berarti bahwa variabel kepuasan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dosen diperoleh 4.924 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja dosen. secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 19.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 2: Output Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.216	3	14.072	115.447	.000 ^a
	Residual	7.557	62	.122		
	Total	49.773	65			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x3), budaya organisasi (x1), kepuasan (x2)

b. Dependent Variable: kinerja dosen (Y)

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program komputasi SPSS for Windows release 19.00 diperoleh F hitung = 115.447 dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen .

Derajat hubungan antar budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R dengan nilai R square sebagaimana pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3: Output Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.841	.349

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x3), budaya organisasi (x1), kepuasan (x2)

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan sebesar 0.921 dengan nilai R square sebesar 0.848. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 84.8% terhadap kinerja dosen. Sedangkan selebihnya sebesar 15.2% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dosen

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja dosen dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya budaya organisasi dianggap konstan. Hasil pengujian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2007) faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pengaruh kepuasan terhadap Kinerja dosen

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja dosen dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepuasan kerja dianggap konstan. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, menurut Robbins (1996), dalam pernyataannya bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif " (bagi individu). Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat. Menurut Siagian (1995), kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja dosen

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dosen adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja dosen dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya lingkungan kerja dianggap konstan. Hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, menurut Gibson (2004) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Soedarmayanti (2003) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai

Awaluddin, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan...

yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

PENUTUP

Terdapat pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, sehingga peningkatan budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja akan menciptakan peningkatan kinerja dosen. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang strategis bagi terwujudnya peningkatan kinerja dosen yang profesional. Budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Kondisi ini dapat dijadikan rujukan formulasi peningkatan kinerja dosen manakala perguruan tinggi ingin mewujudkan kinerja dosen yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 1990. *Leadership and Motivation (The Fifty-Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others)*, disadur Fairano Ilyas (2008). PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Angrist, Joshua D. & Acemoglu, Daron. 2001. *Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act*. MIT, USA.
- As'ad, Moch. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Begley, Thomas M dan Joseph M Czajka, 1993. Panel Analysis of The Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health following Organizational Change. *Journal of Applied Psychology*, 75(4): 552-556.
- Betts, Julian R. 2001. The Impact of School Resources on Women's Earnings and Education Attainment: Findings from the National Longitudinal Survey of Young Women. *Journal Labor Economics*, 19: 635-657.
- Burki, SJ, G.E. Perry dan W.R. Dillinger. 1999. *Beyond the Center: Dezentralizing the State*. The World Bank, Washington DC.
- Chatman and Bersade. 1997. Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance. *Journal Of Applied Psychology*, February: 29-42.
- Djojonegoro, Wardiman. 2004. *Budaya Perusahaan*. PT. Media Kompetindo, Jakarta.
- Gibson, James. 2004. *Organizations; Behavior, Structures, Processes*. McGrawhill, Boston.
- Harriss dan Mossholder. 1996. *Corporate Cultures, Reading*. Addison-Wesley, Mass.
- Haryani. 1998, Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja di Perusahaan Tenun Setagen Ibu Wasil. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 5(8).
- Hunger, David, J, and Thomas Wheeler. 1987. *Strategic Management and Business Policy*. Addison Wesley Publishing Company, USA.
- Kotter, JP dan J.L. Heskett. 1997. *Corporate Culture and Performance*. PT. Prenhallindo, Jakarta.

- Madris. 2007, Karakteristik Dinamik Tenaga Kerja Edukatif: Analisis Kinerja, Fungsi Upah dan Fungsi Penawaran Tenaga Kerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Makassar. *Disertasi*. Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007, Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miner, John B. 1988. *Organizational Behavior Performance and Productivity*. First Edition. Random House, Inc, New York.
- Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005. Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah nomor 60 Tahun 1999. Pendidikan Tinggi.
- Perry. 1991. Taking an Offensive Stance. *Exchange*, Summer: 3-7
- Rasch, R. H., dan A. Harrell. 1989. The Impact of Personal Characteristics on the Turnover Behavior of Accounting Professionals. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9(2): 90-102.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organazation Theory: Structure, Design, and Applications*. Prentice Hall, Inc, A Division of Simon and Schuster, Englewood Cliffs, 1990, Alih Bahasa Yusuf Udaya, Cetakan Kedua. Penerbit Arcan, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sule, Ernie Tisnawati. 2002. Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(1): 27-52.
- Ting, Yuan. 1997. Determinans of Job Satisfaction of Federal Government Abstract. 26, no 3: 313. <http://www.-hr.org/pubs/ppm/ting.html> Employes. *Public Personnel Management*.
- White, B. J. 1988. The Internalization of Business: One Company's Response. *Academy of Management Executive*, 2(1): 29-32.
- Zulkifli. 1996. Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Buruh Pemetik Daun Teh di PTP.VII Kayu Aro. *Jurnal Manajemen dan Pembangunan*, V: 82-89.