

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA YANG BERDAMPAK PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS SIMALUNGUN

Yulita Santa Nova Girsang¹, Kristianto², Nursarina Sinaga³, Dermawan Perangin-Angin⁴
yulitagirsang30@gmail.com¹, krismoes25@gmail.com², nursahrinasinaga84@gmail.com³,
darmawanparangiangin78@gmail.com⁴
Universitas Simalungun

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening kinerja pada hubungan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Simalungun yang berjumlah 81 orang pegawai. Jenis data yang digunakan primer dan sekunder. Metode pengumpulan datanya adalah kuesioner, Teknik analisis yang digunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menghasilkan model Regresi $Y = 0,355X_1 + 0,414X_2$ dan $Z = 0,220X_1 + 0,258X_2 + 0,453Y$. Hasil Uji t menunjukkan bahwa : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 3,685$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$); Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 4,293$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$); Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,832$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$); Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 2,550$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$); Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 2,906$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). Hasil Uji F (simultan) menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya nilai koefisien (r) motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,695 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif kedua variabel terhadap kinerja, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 42% yang berarti terdapat hubungan kedua variabel terhadap kinerja dan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian. Nilai koefisien (r) motivasi, budaya organisasi, kinerja terhadap kepuasan kerja 0,786 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif ketiga variabel terhadap kepuasan kerja, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,3% yang berarti terdapat hubungan ketiga variabel terhadap kepuasan kerja dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Peneliti menyarankan kepada pimpinan Universitas Simalungun untuk terus meningkatkan motivasi dan budaya organisasi dilingkungan Universitas Simalungun. Selanjutnya peneliti menyarankan untuk terus meningkatkan pegawai agar selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya (Guritno dan Waridin, 2005;63).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan yang diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak

hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2006:184).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puasnya dirinya dengan pekerjaannya (Robbins, 2006:103). Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, dengan kualitas rendah, target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan konsumen akan berkurang. Apabila hal ini terjadi, maka perusahaan akan menghadapi masalah yang sangat serius yaitu dapat mengalami kebangkrutan.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dianalisis melalui motivasi dan budaya organisasi. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2006:281). Dari penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan.

Faktor kedua adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2003:79). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budayanya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Universitas Simalungun (USI) adalah salah satu Universitas Swasta di Pematangsiantar. Ketatnya persaingan di dunia pendidikan membuat USI selalu berusaha membuat perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan baik dari segi teknologi maupun tenaga pengajar dan tenaga pendidik atau sumber daya manusia. Selain itu kualitas pelayanan kepada mahasiswa juga terus ditingkatkan. Pegawai dituntut proaktif dalam meningkatkan pelayanan.

Sejak didirikan pada tahun 1965, USI Pematangsiantar telah mengalami berbagai dinamika dalam mewujudkan fungsinya mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Persaingan perguruan tinggi pada era globalisasi semakin kompetitif baik antar perguruan tinggi dalam negeri maupun luar negeri. Ketatnya persaingan ini menuntut

perguruan tinggi untuk selalu berbenah diri, tidak terkecuali Universitas Simalungun. Tuntutan yang tinggi terkait dengan persaingan tersebut, menjadikan USI harus selalu memperbaiki manajemen yang ada atas dasar panduan strategis yang jelas dan terukur, yaitu yang termuat dalam Rencana Strategis (Renstra).

Adapun yang menjadi kewajiban pegawai Universitas Simalungun yang dituang dalam Statuta Universitas Simalungun Pematangsiantar pada pasal 91 yaitu; Menciptakan sarana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis. Mempunyai Komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan. Kinerja pegawai di Universitas Simalungun dinilai berdasarkan dimensi Sasaran Kerja Pegawai yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya; dan dimensi Perilaku Kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kejujuran, kerjasama, dan memiliki inisiatif. Fenomena yang terjadi saat ini pada Universitas Simalungun adalah belum optimalnya kinerja pegawai pada Universitas Simalungun terutama dalam hal kurangnya kemampuan pegawai dalam memotivasi diri sendiri dan rekan kerja pada dimensi Perilaku Kerja. Hal ini disebabkan kurangnya peranan Pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis mengingat pekerjaan yang begitu banyak.

Kinerja pegawai juga mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan suatu organisasi dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung bagaimana pimpinan mampu menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahannya.

Motivasi pada Universitas Simalungun menggunakan dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan fenomena yang terdapat pada objek, maka terdapat dimensi kebutuhan akan kekuasaan yang belum optimal, yaitu pegawai belum mampu berinisiatif dalam bekerja, contohnya jika ada pegawai lain yang berhalangan hadir maka pekerjaan atau ada yang berkepentingan dengan pegawai tersebut tidak bisa digantikan oleh pegawai lain.

Budaya organisasi pada Universitas Simalungun diukur dari peraturan-peraturan yang ada di Universitas Simalungun yang tertuang di Penyempurnaan Peraturan Kepegawaian Yayasan Universitas Simalungun Nomor: 1363/V-Y-USI/2019 Tanggal: 17 Juni 2019 Pasal 17 tentang Kewajiban Pegawai Tenaga Pendidik. Berdasarkan fenomena yang terdapat pada objek, terdapat budaya organisasi yang belum optimal, yaitu pegawai belum mampu sepenuhnya mematuhi peraturan-peraturan yang ada di Universitas Simalungun. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa akan menghasilkan kepuasan kerja bagi pegawai melalui tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka judul yang diambil adalah “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Simalungun Pematangsiantar”.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah jenis data kualitatif yang didapat langsung dari penyebaran kuesioner. Terdapat 20 pertanyaan yang ditujukan kepada mahasiswa yang berkaitan dengan motivasi, budaya organisasi, kinerja dan kepuasan pegawai Universitas Simalungun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Variabel intervening adalah kinerja (Y) dan Variabel terikat adalah kepuasan pegawai (Z). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan $Y = 0,355 X_1 + 0,414 X_2$ dan $Z = 0,220 X_1 + 0,258 X_2 + 0,453 Y$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Berdasarkan hasil analisis Pengaruh Variabel motivasi (X_1) maupun Variabel budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Universitas Simalungun Pematangsiantar diketahui terdapat adanya pengaruh yang signifikan. Namun Pengaruh dari kedua Variabel tersebut berbeda. Motivasi memiliki nilai pengaruh yang positif namun lebih rendah dibandingkan nilai pengaruh positif budaya organisasi, dalam artian budaya organisasi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai jika dibandingkan dengan motivasi.

Kemudian hasil analisis Pengaruh Variabel Motivasi (X_1), Variabel Budaya Organisasi (X_2) dan Variabel Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Simalungun Pematangsiantar diketahui terdapat adanya pengaruh yang signifikan namun pengaruh dari ketiga variabel tersebut berbeda. Variabel Kinerja memiliki nilai pengaruh positif yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pengaruh positif motivasi dan budaya organisasi. Dalam artian kinerja lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Universitas Simalungun Pematangsiantar dibanding dengan motivasi dan budaya organisasi. Kemudian hasil koefisien korelasi yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi, budaya organisasi, dan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara Parsial dengan uji t H_0 ditolak, artinya motivasi, budaya organisasi dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F H_0 ditolak, artinya motivasi, budaya organisasi dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat dilihat dengan hasil kenyataan yang ada di Universitas Simalungun, pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi memberikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai, salah satu contoh motivasi yang diberikan Universitas Simalungun adalah Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yang dianggap mampu bekerja dengan baik yaitu dengan mengangkat pegawai honor menjadi pegawai tetap 80% dan dari pegawai 80% ke pegawai 100%. Dalam hal ini perlu lebih ditingkatkan lagi motivasi terhadap kinerja yang dilakukan di Universitas Simalungun agar pelayanan di Universitas Simalungun lebih baik, dengan menerapkan teori Victor Vroom, yaitu teori yang memberikan dorongan, Harapan (Expectancy), yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha akan menghasilkan kinerja tertentu, Instrumentaly, yaitu suatu kinerja akan mendapatkan hasil tertentu.

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai, contoh budaya organisasi yang diberikan Universitas Simalungun adalah meningkatkan Kedisiplinan terhadap pegawai di Universitas Simalungun.

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini di buktikan dengan salah satu contoh pegawai diberi kepercayaan untuk mengemban suatu tanggung jawab. Seperti dari pegawai biasa diangkat menjadi pejabat dan bisa juga menjadi dosen.

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini di buktikan dengan salah satu contoh pegawai memiliki inisiatif atau

membuat ide-ide tanpa harus diperintahkan atasan pegawai mengerjakannya terlebih dahulu.

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan salah satu contoh dengan disiplin daftar hadir tepat waktu dengan menggunakan print a finger sebagian kecil pegawai sudah mulai datang dengan tepat waktu namun hal tersebut perlu lebih ditingkatkan lagi kedisiplinannya yaitu bagi pegawai yang tidak melakukan print a finger dikenakan sanksi dianggap tidak hadir dan potong gaji.

Dari hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja lebih kecil dibanding pengaruh langsung motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan variabel intervening yaitu kinerja belum bisa memediasi antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang berdampak pada Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Simalungun Pematangsiantar, adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan didapat hasil uji-t sebesar 3,685 dan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan motivasi yang ditunjukkan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Universitas Simalungun.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan didapat hasil uji-t sebesar 4,293 dan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan budaya organisasi yang ditunjukkan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Universitas Simalungun.
3. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji-t sebesar 4,832 dan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan kinerja yang ditunjukkan pegawai maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Universitas Simalungun.
4. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji-t sebesar 2,550 dan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan motivasi yang ditunjukkan pegawai maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Universitas Simalungun.
5. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji-t sebesar 2,906 dan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan budaya organisasi yang ditunjukkan pegawai maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Universitas Simalungun.
6. Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja lebih kecil dibanding pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan kinerja belum menjadi variabel yang memediasi antara motivasi terhadap kepuasan kerja.
7. Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasi

terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja lebih kecil dibanding pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan kinerja belum menjadi variabel yang memediasi antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Secara umum motivasi yang ditunjukkan para pegawai sudah relatif baik, meskipun demikian untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan motivasi para pegawai perlu untuk lebih ditingkatkan dari segi pekerjaan yang menarik dan menantang.
2. Budaya organisasi yang dijalankan memang masih perlu ada evaluasi dalam pelaksanaannya karena dari indikator budaya organisasi belum semuanya mendapatkan penilaian yg baik dari pegawai. Hal ini perlu disikapi dengan mempertimbangkan masukan dan saran dari para pegawai.
3. Kinerja pegawai yang ditunjukkan para pegawai sudah relatif baik, meskipun demikian untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan kinerja para pegawai perlu untuk lebih ditingkatkan.
4. Sehubungan dengan keterbatasan peneliti, maka hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memasukkan lebih banyak variabel manajemen sumber daya manusia lain yang tidak dibahas pada penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga tingkat generalisasinya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 1999
- Andiwilaga.R, 2018, Kepemimpinan, Teori dan Prakteknya, Cetakan Pertama, Sleman, Deeppublish.
- Cara Menghitung Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Skripsi Kuantitatif dengan SPSS. Diakses dari <http://devamelodica.com/cara-menghitung-uji-validitas-dan-uji-reliabilitas-instrumen-skripsi-kuantitatif-dengan-spss/>
- Gomes, Faustino Cardosa. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kho Budi. 2019. Dasar-dasar Manajemen.
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.
- Malayu, H, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan belas, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubies. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Manullang, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung, Cita Pustaka Media Perintis.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair.
- Penyempurnaan Peraturan Kepegawaiyan Yayasan Universitas Simalungun. (2019). Pematangsiantar.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Riani. Laksmi. Asri. (2010). Budaya Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P., 1996. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sardiman, 2005, Interaksi dan motifasi belajar mengajar, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Statuta Universitas Simalungun. (2015). Pematangsiantar
- Sujak. Abi. (1990:249) Kepemimpinan Manajer. Jakarta: Rajawali Pers
- Sutrisno, Mudji dan Putranto, Hendar. Teori-Teori Kebudayaan. Jakarta : Kanisius.
- Thoha, Miftah, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: PT Raja Grafindo Persad
- Wahab, Abdul Azis, Anatomi organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, Bandung:, penerbit Alfabeta, 2008
- Wahjosumidjo. (1994). Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. (2002). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.