

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN**
(Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Yarsi Mataram)

L.Farhan Suryadinata

Fauzi Agam,.

dan L.Suparman

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dan parsial serta dominasi dari Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Populasi dalam penelitian ini seluruh dosen tetap di STIKES YARSI Mataram yang berjumlah 78 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa skor yang diperoleh dari tiap jawaban kuisioner yang disebar pada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran berdasar skala Likert. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan proses analisis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS.

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah : (1).Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari budaya organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram. (2).Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari budaya organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram. (3).Variabel Motivasi Kerja yang dominan mempengaruhi Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram.

Keyword : Budaya organisasi, Iklim organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan lembaga–lembaga pendidikan di negara manapun di dunia dipandang sebagai suatu program yang bernilai strategis. Oleh karena itu peran pendidikan demikian sangat penting sebab pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dari setiap individu akan menggambarkan kinerja organisasi. Oleh sebab itu aspek kinerja ini harus diperhatikan oleh organisasi untuk menjaga stabilitas organisasinya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2008:134) adalah faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, demografi, seperti jenis kelamin, ras dan keragaman budaya. Faktor psikologi seperti persepsi, sikap, keperibadian, motivasi, komitmen organisasional, stres kerja. Faktor organisasi seperti imbalan, kepemimpinan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi komunikasi, karir.

Dari pengertian tersebut, dapat kita lihat bahwa terdapat aspek budaya organisasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) YARSI Mataram menyelenggarakan Program Studi S.1 Keperawatan, Program Studi D-III Keperawatan dan Program Studi D-III Kebidanan dan Prodi Profesi Ners berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nasional Republik Indonesia No. 230/E/O/2012 tanggal 26 Juni 2012 tentang Pemberian Ijin Penyelenggaraan Program Studi Profesi Ners.

Pada tahun akademik 2011/2012 ini STIKES YARSI Mataram memiliki 2.347 (dua ribu tiga ratus empat puluh tujuh) mahasiswa dan jumlah lulusan (2008/2009-2011/2012) sebanyak 1.204 orang telah tersebar di berbagai Instansi/institusi baik pemerintah maupun swasta. Jumlah dosen tetap sebanyak 78 orang, yang terdiri atas; 56 dosen bergelar strata satu (S1), 22 dosen bergelar strata dua (S2), serta dibantu oleh 21

orang staf administrasi. Jumlah tenaga akademik tidak tetap sebanyak 46 orang yang terdiri atas : 14 orang berpendidikan S1 dan 32 berpendidikan S2.

Belum terciptanya iklim akademik yang terbuka dan adil, tingkat kehadiran dosen yang rendah, dan belum adanya kesamaan persepsi tentang standar kerja merupakan parameter yang menandakan etos kerja di lingkungan staf akademik masih rendah.

Selain tingkat kehadiran dosen yang rendah, hasil penelitian dan karya tulis staf akademik belum terpublikasi dengan maksimal karena belum adanya sistem informasi manajemen (SIM) staf akademik yang terpadu serta dapat diakses oleh seluruh sivitas akademika di lingkungan internal dan eksternal STIKES YARSI Mataram. Hasil karya ilmiah dan penelitian tersebut diharapkan dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ada di masyarakat. Peran serta pihak lain baik pemerintah maupun swasta dan kolaborasi antar perguruan tinggi sangat diperlukan.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah untuk penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram?
- 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram?
- 3) Manakah di antara variabel Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja yang dominan mempengaruhi Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram?

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

- 1) Secara akademis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mataram.

- 2) Secara teoritis, sebagai bahan informasi ilmiah untuk memperkaya teori-teori mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- 3) Secara praktis, memberikan informasi dan sumbang pemikiran kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dari Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram.
- 3) Untuk mengetahui manakah di antara variabel Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja yang dominan mempengaruhi Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram.

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2010:13-14) yang merumuskan bahwa :

“Human performance = ability x motivation

Motivation = attitude x situation

Ability = knowledge x skill

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2010:67), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan

seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2008:134) adalah :faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, Demografi, seperti jenis kelamin, ras dan keragaman budaya. Faktor Psikologi seperti persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, komitmen organisasional, stres kerja. Faktor Organisasi seperti imbalan, kepemimpinan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi komunikasi, karir.

2.2. Penelitian terdahulu

- 2.2.1. Rahmat Fakhurrozi, 2013. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Mataram.** Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Mataram. Jenis penelitian adalah asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner terhadap 61 responden dengan menentukan sampel terpilih pada masing-masing bagian dilakukan secara proporsional sesuai jumlah populasi pada setiap bagian untuk menentukan jumlah sampel yang sesuai pada setiap bagian. Kuisioner penelitian ini telah diberi nilai menggunakan skala likert selanjutnya data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS 16,00 *for window*. Bahwa dari hasil penelitian dapat di ambil beberapa kesimpulan :
- 1) Perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada

Sekretariat Daerah Kota Mataram.

- 2) Perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Mataram.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Mataram.
- 4) Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Mataram.

2.2.2. Andarias Marrung, 2013. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren NU Al-Mansuryah Ta'limusshibyan Bondar Praya Barat Lombok Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dan parsial serta dominasi dari motivasi kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Nu Al-Mansuryah Ta'limusshibyan Bondar secara parsial dan simultan. Analisis juga dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel yang dominan mempengaruhi kinerja. Jenis penelitian ini asosiatif sebab-akibat (kausal). Populasi penelitian ini adalah karyawan Departemen Process Maintenance PT. Newmont Nusa Tenggara sebanyak 76 orang. Teknik pengumpulan data adalah kuisisioner (angket). Uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji determinasi (R^2) uji T (uji parsial), uji F (uji simultan) koefisien determinasi individual (uji r^2). Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Variabel motivasi kerja ekstrinsik dan motivasi kerja intrinsik, secara bersama-sama berpengaruh signifikan t tabel ($2,965 > 1,669$), t hitung Kompetensi $>$ t tabel ($2,732 > 1,669$) dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Iklim Organisasi dan Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Nu Al-Mansuryah Ta'limusshibyan Bondar.
2. Berdasar F hitung $>$ F tabel ($29,314 > 2,753$) dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Iklim Organisasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren NU Al-Mansuryah Ta'limusshibyan Bondar Praya
3. Berdasar nilai t hitung motivasi sebesar $3,433 >$ t hitung Iklim organisasi sebesar $2,965$

dan t hitung kompetensi sebesar 2,732 dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Nu Al-Mansuryah Ta'limusshibyan Bondar.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Motivasi, Iklim Organisasi, Kompetensi.

METODE PENELITIAN

3.1. Tahapan Penelitian

Untuk menjamin terciptanya kerangka pemikiran yang logis dalam penelitian ini, maka penelitian ini dilakukan dengan tahap – tahap sebagai berikut :

- i. Identifikasi fakta – fakta yang relevan sebagai latar belakang dalam menentukan topik penelitian dan masalah penelitian yang penting dan menarik untuk dikaji;
- ii. Pengumpulan data primer dan sekunder yang diperoleh dari populasi terkait dan data – data pendukung lainnya;
- iii. Pengolahan data data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa skor yang diperoleh dari tiap jawaban kuisioner yang disebar pada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran berdasar skala Likert.
- iv. Analisa dan interpretasi terhadap hasil pengolahan data yang dapat menunjukkan hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini;
- v. Penarikan kesimpulan dari analisa dan interpretasi hasil pengolahan data;
- vi. Penyusunan saran mengenai populasi yang berkaitan dengan variable yang ada dalam penelitian ini..

3.2. Metodologi Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Nazir (2005) menyatakan bahwa : “penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian explanatory. Sugiyono (2007) menyatakan bahwa : “penelitian explanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya”.

”Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen di mana penelitian dilaksanakan”. (Silalahi, 2010:253).Populasi dalam penelitian ini seluruh dosen tetap di STIKES YARSI Mataram yang berjumlah 78 orang.Untuk menentukan sampel digunakan pendekatan menurut Arikunto (2002) yang menyatakan : “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga responden ditentukan dengan teknik sensus.”

Penentuan responden dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh anggota responden atau populasi. Karena diambil seluruh anggota populasi maka dinamakan sebagai metode sensus. ”Jika data diperoleh dari seluruh anggota populasi, maka disebut dengan metode sensus” (Silalahi,2010:253). Metode Sensus digunakan karena populasi yang ada berkisar pada jumlah 122 orang sehingga sebaiknya diambil seluruhnya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa skor yang diperoleh dari tiap jawaban kuisioner yang disebar pada responden.

Adapun indikator yang akan diuji dalam penelitian ini adalah kinerja dosen didapat dari penilaian pimpinan terhadap bawahannya yakni dosen Stikes Yarsi Mataram. Untuk mendukung uji terhadap indikator tersebut maka perangkat analisa juga menggunakan Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan proses analisis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS..

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Teknik angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- (2) Teknik dokumentasi yakni mengumpulkan data dari dokumen atau literatur yang terkait dengan penelitian ini pada STIKES YARSI Mataram.

3.2.3. Analisis Data

Nilai skor rata-rata & kategori variabel Budaya Organisasi

Indikator	Total	Rata-rata	Kategori
Ketidak Pastian	208	2,67	Cukup baik
Maskulinitas	203	2,60	Cukup baik
Feminitas	202	2,59	Cukup baik
Individualisme	210	2,69	Cukup baik
Kebersamaan	211	2,71	Cukup baik
Jarak Kekuasaan	206	2,64	Cukup baik
	206,66	2,65	Cukup baik

Nilai skor rata-rata & kategori variabel Iklim Organisasi

Indikator	Total	Rata-rata	Kategori
------------------	--------------	------------------	-----------------

Hubungan antar Personal	216	2,77	Cukup baik
Manajemen artifisial	215	2,76	Cukup baik
Formalisasi dan Standarisasi	209	2,68	Cukup baik
Pelatihan dan Pengembangan	212	2,72	Cukup baik
Tunjangan Finansial	216	2,77	Cukup baik
Obyektivitas dan Rasionalitas	213	2,73	Cukup baik
Keselamatan dan Keamanan	213	2,73	Cukup baik
	213,5	2,74	Cukup baik

Nilai skor rata-rata & kategori variabel Motivasi Kerja

Indikator	Total	Rata-rata	Kategori
Kebutuhan Fisiologis	17	2,78	Cukup tinggi
Kebutuhan Rasa Aman	24	2,87	Cukup tinggi
Kebutuhan Rasa Dimiliki	19	2,81	Cukup tinggi
Kebutuhan Pengakuan Diri	17	2,78	Cukup tinggi
Kebutuhan Aktualisasi Diri	17	2,78	Cukup tinggi
			Cukup tinggi

Nilai skor rata-rata & kategori variabel Kinerja Dosen

Indikator	Total	Rata-rata	Kategori
Kesetiaan	225	2,88	Cukup baik
Prestasi Kerja	226	2,90	Cukup baik
Tanggung Jawab	227	2,91	Cukup baik
Ketaatan	230	2,95	Cukup baik
Kejujuran	227	2,91	Cukup baik
Kerjasama	222	2,85	Cukup baik
Prakarsa	231	2,96	Cukup baik
Kepemimpinan	225	2,88	Cukup baik
	226,5	2,90	Cukup baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian Deskriptif Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen yang dapat diambil adalah :

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari budaya organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari budaya organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram.
- 3) Variabel Motivasi Kerja yang dominan mempengaruhi Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Mataram.

4.2. PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa :

- 1) Berdasarkan Uji Determinasi Simultan (R^2), diperoleh besarnya *R Square* (R^2) adalah 0,946, hal ini berarti bahwa 94,6% variasi kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 94,6\% = 5,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain dari luar model yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
- 2) Melalui uji t diperoleh nilai dimana t hitung Budaya Organisasi $>$ t tabel ($3,820 > 1,9935$), t hitung Iklim Organisasi $>$ t tabel ($3,470 > 1,9935$), dan t hitung Motivasi Kerja $>$ t tabel ($3,970 > 1,9935$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada STIKES YARSI Mataram. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang dosen untuk mengarahkan perilakunya sehingga dapat mencapai kinerja. Selain itu menurut Hasibuan (2009:141), motivasi akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung

perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Budaya organisasi yang baik serta iklim organisasi yang baik akan menimbulkan perilaku seseorang untuk optimal mencapai hasil yang telah ditetapkan.

- 3) Melalui uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($642,409 > 3,132$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada STIKES YARSI Mataram. Hal ini diperkuat oleh pendapat Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2008:134) bahwa “Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Individu adalah ..., Motivasi, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi,...”. sehingga secara teori memang ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja individu.
- 4) Berdasarkan *standardized coefficient beta* yang menunjukkan porsi pengaruh secara parsial setelah variabel intersep (konstan) ditiadakan dalam model dimana untuk Budaya Organisasi 26,4%; Iklim Organisasi sebesar 35,4%; dan Motivasi Kerja sebesar 37,9%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Dosen pada STIKES YARSI Mataram. Menurut Hasibuan (2009:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

PENUTUP.

Adapun beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- (1) Budaya organisasi menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu institusi atau lembaga, karena budaya organisasi akan mencerminkan dinamika organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh sebagai wujud interaksi yang sangat diharapkan mampu memberikan kenyamanan dan kepastian bekerja. Budaya organisasi di

STIKES YARSI Mataram perlu ditingkatkan lagi karena masih berada pada kriteria yang cukup sehingga dapat meningkatkan Kinerja Dosen pada masa yang akan datang.

- (2) Motivasi kerja Dosen juga masih berada pada kriteria yang cukup sehingga perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan motivasi Dosen Manajemen STIKES YARSI Mataram perlu untuk memperhatikan pemenuhan kebutuhan dari para Dosen, karena bagaimanapun juga seseorang menjadi giat apabila aspek pemenuhan kebutuhannya dapat lebih diperhatikan.
- (3) Bagi para peneliti yang tertarik dengan judul yang sama, subjek penelitian juga perlu diperluas dengan jumlah responden lebih besar sehingga ketepatan model dengan variasi pengaruhnya bisa lebih tinggi lagi dalam mempengaruhi kinerja individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2003. Psikologi Industry. Liberty. Yogyakarta.
- Andarias Marrung. 2013. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Process Maintenance PT. Newmont Nusa Tenggara.
- Byars dan Leslie (Byars, Lloyd and Leslie W. Ruse. 1995. Human Resource and Personal Management, Illionis Richard D Irwin Inc. +1984).
- B Siswanto Sastrohadiwiry. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta. Bumi Aksara
- Daft, Richard L. 2002. Manajemen. Edisi Kelima. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Darwis, Gordon B. 2001. Sistem Informasi Manajemen. PT. Ikrar Mandiri Abadi. Jakarta.
- Davis, Keith, J.W. Newstorm. 2001. Perilaku Dalam Organisasi. Diterjemahkan Oleh Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Multivariate Dengan SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James. 2004. Organisasi dan Manajemen, Prilaku Struktural, Proses. Erlangga. Jakarta.
- Hadari Nawawi. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogya : Gajah Mada University Press.
- Handoko, Hani. 2002. Manajemen Edisi II. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan) Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Heidjerachman dan Husnan. 2003. Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Harun. 2013. Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren NU Al-Mansuryah Ta`limusshibyan Bondar Praya Barat Lombok Tengah
- Luthans, Fred. 2003. Organizational Behaviour. Seventh Edition. McGraw-Hill. United States Of America.
- Lopez, E 1982. A Test Of The Self Consistency Theory Of The Job Performance, Job Satisfaction Relationship. Academy Of Management Journal. PP.
- Lalu Mashudi. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Nusa Tenggara Barat
- Marwan Asri. SW. dan Jhon Suprihanto. 1986. Manajemen Perusahaan. Suprihanto. 1986. Manajemen Perusahaan. Yogyakarta : BP FE
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nazir, Muhammad. 2003. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ndhara, Taliziduhu. 2005. Budaya Organisasi. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robin, Stephen P. 1996. Organizational Behavior, Sevent Edition, penerjemah Edisi Bahasa Indonesia. Dr. Hardayana Pujatmaka. Perilaku Organisasi Konsep Kontropersi. Aplikasi. Jakarta Jilid I dan II PT. Prenhallindo.

- Steers, 1980 Efektivitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku terjemah Erlangga. Jakarta.
- Rismawati. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan. Tesis.
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Lima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Rahmat Fakhurrozi. 2013 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Mataram.
- Santoso, S. 2003. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPEF. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun dan Effendi. 2005. Prosedur Penelitian. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Supardi dan Anwar. 2004. Motivasi Kerja. Puri Arsita Anam. Yogyakarta.
- Supriadi. 2000. Educational Leadership. Jurnal Pendidikan.
- Susanto. 2007. Prilaku dan Budaya Organisasi. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Stringer, Robert. 2002. Leadership And Organizational Climate. Prentice Hall. New Jersey.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi Dengan Metode R & D. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sulaiman, Wahid. 2004. Analisis Regresi Menggunakan SPSS. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2009. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Van Muijen, et al. 2004. Psychology in Industry. Englewood Cliffs Prentice Hall. Inc. New Jersey.
- Werther, William B and Keith Davis. 2006. Human Resources And Personnel



JURNAL MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MATARAM
September 2015



Management. Fifth Edition. McGraw Hill. Inc. New York.
Wlitwin dan R.A. Stringer. 2007. Budaya Dan Iklim Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.