

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERHUTANI KPH WONOSOBO DIVISI REGIONAL JAWA TENGAH

Ugy Soebiantoro .

Dosen Menejemen FEB UPNV Jaawa Timur

Abstraksi

Komponen yang mempengaruhi kinerja adalah Iklim organisasi. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Etos kerja memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Etos kerja ini bisa bersifat positif atau negatif sehingga dapat mempengaruhi organisasi (Barkah, 2002). Sedangkan disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2013). Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi sangat penting dalam menentukan efektifitas kinerja. Oleh karena itu, penelitian akan menganalisis “Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur”.

Kata Kunci :;Disiplin kerja, Karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi, dan Kinerja

Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2016), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk(2015), disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2014), menambahkan bahwa disiplin karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan atas pekerjaannya yang ditekuninya antara lain aspek pekerjaan dimana pekerjaan yang diterima tidak memberikan kesempatan untuk menuangkan ide serta kemampuannya, terlalu membosankan atau terlalu berat bagi karyawan serta tidak ada umpan balik yang sesuai atas pekerjaannya. Selain itu juga dipengaruhi oleh aspek individu dimana faktor usia yang dianggap semakin bertambahnya usia semakin tidak produktif, dan pendidikan yang mempengaruhi prestasi kerja.

Kemudian komponen lain yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Etos kerja memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Etos kerja ini bisa bersifat positif atau negatif sehingga dapat mempengaruhi organisasi (Barkah, 2002). Sedangkan disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2013). Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi sangat penting dalam menentukan efektifitas kinerja. Oleh karena itu, penelitian akan menganalisis “Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perhutani Wonosobo Divisi Regional Jawa Tengah”.

Landasan teori

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2016), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk(2015), disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2014), menambahkan bahwa disiplin karyawan mutlak

diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Iklm Organisasi

Iklm merupakan suatu konsep sistem yang dinamis, iklim seperti udara dalam ruangan yang mengitari dan mempengaruhi segala hal dalam ruangan tersebut. Iklim tidak dapat disentuh dan dilihat, tetapi iklim dapat dirasakan. Organisasi adalah sebuah struktur sosial, yang didesain guna mengoordinasikan kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja, dan hierarki otoritas, guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu (Winardi, 2014).

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, yaitu:

“Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2016).

Metodologi

. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel-variabel dalam penelitian ini mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia pada umumnya, perilaku organisasi dan psikologi industri serta hasil-hasil penelitian yang telah dikembangkan oleh para ahli manajemen dan psikologi pada masa-masa terdahulu serta kajian-kajian yang berkaitan dengan topik penelitian. Secara umum variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas / *Independent Variable* (X)
Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi tiga variabel yaitu disiplin kerja (X₁), karakteristik pekerjaan (X₂), dan iklim organisasi (X₃).
- b. Variabel Terikat / *Dependent Variable* (Y)
Variabel tak bebas dalam penelitian ini adalah variabel Y yakni variabel kinerja pegawai.
- c. Operasionalisasi Variabel
Agar teknik statistik parametrik dapat digunakan dalam penelitian ini, maka data nominal yang diperoleh akan dikuantifikasikan menjadi data ordinal melalui *scoring* dengan skala pengukuran. Selanjutnya skor jawaban dari masing-masing item pertanyaan per masing-masing responden tersebut dijumlahkan dan atau direratakan untuk setiap variabel penelitian. Untuk maksud ini masing-masing variabel penelitian dijabarkan berdasarkan indikator-indikator variabel yang merupakan rincian dari komponen-komponen yang membentuk variabel tersebut.

Secara umum indikator untuk masing-masing variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin adalah kewajiban, ketaatan kepada ketentuan, peraturan, yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya sebagai seorang pegawai yaitu meliputi: 1) melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab; 2) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat 3) menaati ketentuan jam kerja; 4) berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama teman kerja, dan terhadap atasan; 5) menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku; 6) menaati perintah kedinasan dari yang berwenang (PPRI No.30 Tahun 1980: 22).

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Robbins yang dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka (2016:64) menjelaskan bahwa: "Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan".

c. Iklim Organisasi

Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik. Dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku SDM di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan system manajemen, produk, konsumen, klien dan nasabah yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi. Crespell (2014) dalam disertasinya tentang iklim organisasi yang berjudul "*Organizational Climate, Innovativeness, and Firm Performance: In search of a conceptual Framework*" bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi dan kinerja perusahaan.

d. Kinerja pegawai

Adalah prestasi pegawai yang dicerminkan dalam keberhasilannya dalam menjalankan tugas / pekerjaan yang dibebankan kepadanya ditinjau dari segi kuantitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, kualitas pekerjaan, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Berdasarkan konsep tersebut, maka definisi operasional dari variabel penelitian ini yang meliputi konsep,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

. Analisis Statistik Regresi Linear Berganda

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan SPSS 13.0 *for windows* untuk melihat model persamaan yang dibentuk dan membuktikan hipotesis yang diajukan. Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai – nilai seperti yang disajikan pada tabel 5.9 di bawah ini :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Disiplin Kerja (X ₁)	0,299	1,053	0,000
Karakteristik pekerjaa (X ₂)	0,409	0,834	0,000
Iklim Organisasi (X ₃)	0,000	4,264	0,000
Multiple R = 0,737 R ² = 0,543 Sig = 0,000 Adjusted R Square = 0,543 F hitung = 15,422			

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.9 diatas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda dari pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Karakteristik pekerjaan (X₂), dan Iklim Organisasi (X₃) terhadap Kinerja karyawan.

$$Y = 3,964 + 0,144 + 0,100 + 0,718$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (b₀) menunjukkan besarnya nilai dari Kinerja (Y) apabila variabel Disiplin Kerja (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Iklim Organisasi (X₃) adalah konstan atau nol, maka besarnya nilai Kepuasan Kerja meningkat (Y) sebesar 3,964
2. Nilai Koefisien regresi pada untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) adalah positif yaitu sebesar 0,144 artinya jika Kerja (naik sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,144 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.
3. Nilai Koefisien regresi pada untuk variabel Karakteristik pekerjaan (X₂) adalah positif yaitu sebesar 0,100 artinya jika Karakteristik pekerjaan (X₂) naik sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,100 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.
4. Nilai Koefisien regresi pada untuk variabel Iklim Organisasi (X₃) adalah positif yaitu sebesar 0,718 artinya jika Iklim Organisasi (X₃) naik sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,718 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.

Nilai Koefisien korelasi berganda (R) atau Multiple R dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah 0,737. Nilai Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,543 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat (erat) antara variabel yaitu Disiplin Kerja (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Iklim Organisasi (X₃) dengan Kinerja karyawan (Y).

Nilai Koefisien determinan berganda (R²) dari persamaan regresi linier berganda diatas digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinan berganda (R²) sebesar 0,543 menunjukkan 54,3 % yang berarti ; Kepuasan Kerja yaitu Disiplin Kerja (X₁), dan Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Iklim Organisasi (X₃) selebihnya sebesar 45,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

- a. Pembuktian hipotesa pengaruh variabel bebas secara bersama – sama (uji F)

Teknik statistik Uji –F (F test) digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama. Langkah – langkah analisa dalam pengujian hipotesa terhadap Koefesien regresi adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesa

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1), Komitmen Pekerjaan (X_2), Iklim Organisasdi (X_3) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

Hi : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel : Disiplin Kerja (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

2. Penentuan nilai uji F

Nilai Uji F ditentukan dengan melihat tabel f sesuai dengan tingkat signifikan dan df yang digunakan. Dari lampiran diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar 95% dan $V1=K=2$ dan $V=n-k-1 = 43 - 2-1 = 40$, maka nilai Uji F adalah 9,078.

3. Perbandingan nilai signifikan.

Nilai signifikan hitung adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%).

4. Pengambilan keputusan.

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan f tabel dimana ternyata niali F hitung lebih besar dari f tabel maka keputuasannya adalah menolak H0 dan meneriama H1.

5. Kesimpulan

Berdasarkan keputusan yang diambil yaitu menolak H0 dan meneriama H1, besarnya F hitung adalah 15,422 lebih besar dari pada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), Iklim Organisasi (X_3) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja karyawan karyawan Perhutani KPH Kabupaten Wonosobo maka hipotesa pertama terbukti kebenarannya.

b. Pembuktian hipotesa pengaruh masing – masing variabel bebas secara partial (uji t).

Teknik statistik uji t (t test) digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara partial. Langkah - langkah analisis dalam pengujian hipotesa terhadap regresi adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesa

Ho. $\beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1), Karakteristik pekerjaan (X_2), dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja kaeryawan secara partial.

Hi. $\beta_1 \neq 0$ pengaruh yang signifikan tidak Disiplin Kerja (X_1), Karakteristik pekerjaan (X_2) Iklim Organisasi (X_3), terhadap Kinerja karyawan secara partial

2. Penentuan nilai uji t

Nilai Uji t ditentukan dengan melihat tabel t sesuai dengan tingkat signifikan dan df yang digunakan. Dari lampiran diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar 95% dan $df=n-k-1=43 -2-1=40$, maka nilai Uji t adalah $\pm 2,134$

3. Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel.

Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk masing – masing variabel, dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel
Tabel Perbandingan t-hitung dengan Significant

Variabel	t-hitung	Sign.
X ₁	1,053	0,299
X ₂	0,834	0,409
X ₃	4,264	0,000

Sumber : Lampiran 9

Dari t-hitung tersebut adapat diketahui bahwa (X₁), Disiplin Kerja (X₁) tidak memiliki pengaruh signifikan, yang ditunjuk dengan nilai signifikansi hitung lebih dari 0,05 (5%), variabeli Karakteristik pekerjaan (X₂) juga tidak memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,409 lebih besar dari 0,05 (5%), Variabel Iklim Organisasi (X₃) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (%) yang artinya bahwa Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perhutani KPH Kabupaten Wonosoba memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Setelah pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa variable Disiplin kerja karyawan (X₁), dan Karak teristik Pekerjaan (X₂), tidak mempunyai pengaruh secara secara parsial terhadap Kinerja karyawan , sedangkan yang memiliki pengaruh signifikan secara partial terhadap Kinerja karyawan Perhutani KPH Kabupaten Wonosobo ini karena para karyawan Perhutani Kurang mempunyai disiplin kerja yang diperlihatkan dengan banyaknya absensi pegawai sedang hasil kinerjaqnya kurang terukur /tidak mempunyai ukuran yang jelas, Sedangkan karakteristik pekerjaan terlihat monoton kurang tantangan .

Sedangkan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kimerja ini disebabkan bahwa iklim organisasi di dinas Perthutahian KPH Kab Wonosobo cukup baik karena iklim organisasi di kabupaten ngawi dapat menumbuhkan kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis SPSS untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, dan Kotmitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja.
2. Tidak ada Pengaruh variable Displin kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai i/Karyawan Perhutani KPH Kabupaten Wonosobo

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka saran yang didapat penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak Perhutani KPH Kabupaten wonosobo perlu mengetahui meningkatkmembuat an deisiplin kerja di semua karyawan Perhutani KPH wonosobo
2. Pihak Perhutani KPH Ngawi Perlu membuat Job Discription pekerjaan agar terlihat karakteristik karyawan yang ada di Perhutani KPH Wonosobo

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Panudju (2013), Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- As'ad, M. 2013. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, dkk. (2010). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementrian Agama). BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15, Nomor 1, Juni 2010, hlm. 17-28.
- Crespell P. (2017). Organizational climate, innovativeness, and firm performance: In search of a conceptual framework. Disertasi doctoral yang tidak dipublikasikan, Oregon State University, Corvallis.
- Falahy. 2015. Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda). Tesis dipublikasikan (www.geocities.com/guruvalah).
- Ghozali, Imam, (2015), Structural Equation Modeling, Universitas Diponegoro, Semarang
- Greenberg, J. 2001. Organizational Behavior. 7th Edition, Prentice Hall International Inc.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan. M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Husein Umar, (2017), Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Penerbit PT. Gramedia Jakarta
- Kaliri. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Koesmono, Teman H. 2015, 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
- Liana, Yuyuk. (2013). Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012. Hal. 15-30.
- Luthans, Fred (2016), Organizational Behavior, New York : Mc Graw Hill Inc.
- Martoyo, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mudrajat Kuncoro, (2014), Metode Kuantitatif. Yogyakarta: UPP AMP

- Mutaqin, Wawan Ridwan, (2015). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Politeknik Kesehatan Surakarta. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Parwoto Widodo (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta Jalan A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan, Surakarta 57102
- Robbins, Stephen, P. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbin, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saefudin Azwar, (2014) Reliabilitas dan Validitas. Edisi Ke-3. Cetakan Ke-1. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sarwoto, (2016), Dasar-dasar Organisasi Manajemen, Cetakan Kedelapan, Ghalia, Jakarta.
- Soedjono, 2015, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya", Vol 7 no 1, Maret 2005.
- Siagian, Sondang P, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi VI, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sithi Amnuai dan Ndraha (2013), "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang". EKOBIS Vol. 7 No. 2, Juni, h. 241-256.
- Stoner, A. F. J. (2014). Manajemen Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sulaksono (2014), Pengantar Organisasi dan Manajemen. Fisipol : Universitas Negeri Surakarta.
- Suharsimi, Arikunto, (2016), Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, (2015), Metodologi Penelitian Administrasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supriyadi, (2016), Etos Kerja Menuju Puncak Prestasi, Yogyakarta, Harapan Utama.
- Susanty, Etty. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, September 2012, 121-134.
- Triguno, (2014). Budaya Kerja. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Triyoga Agung Wibowo (2016), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang), Tesis Magister Manajemen Undip, Tidak dipublikasikan

Umi Narimawati (2017), Riset Manajemen Sumber Daya manusia Aplikasi Contohdan Perhitungannya.
Jakarta: Agung Media.