

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Merlin Kurniati¹⁾, Prastyo Widyo Iswara²⁾

1) Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam 29461, email: merlin001.am@gmail.com

2) Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam, Batam 29461, email: iswara@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan kombinasi beberapa variabel penelitian terdahulu seperti variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y) dan bertujuan mengetahui apakah ada pengaruh antara stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Menggunakan metode *survey* kuesioner terhadap 36 orang responden dosen tetap yang aktif. Hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara X1 terhadap Y, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X2 terhadap Y, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X3 terhadap Y dan mendukung hasil penelitian terdahulu dibuktikan dengan diterimanya semua hipotesis. Koefisien determinansi total 69% mengindikasikan 69% perubahan variabel Y dipengaruhi model ini, sisanya sebesar 31% diluar model penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi melakukan wawancara mendalam, eksperimen, dan lain-lain agar kesimpulannya tidak hanya berdasarkan data kuesioner saja serta melakukan penelitian di beberapa institusi pendidikan di kota Batam sehingga hasil penelitiannya bisa digeneralisasi.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen

Abstract

This research is a combination of several variable of previous research such as work stress (X1), work environment (X2), Organizational culture (X3), lecturer performance (Y), the aimed to determine influence between variables X1, X2, X3 on Y. The method is survey with questionnaires to 36 active lecturers. The results are negative and significant effect between X1 on Y, positive and significant correlation between X2 on Y, positive and significant correlation between X3 on Y and support the results of previous research evidenced by receipt of all hypotheses. Coefficient determinant total 69% indicates 69% change in variable Y influenced this model, the remaining 31% outside of the research model. Future studies are expected to not only use the questionnaire but the depth interviews, experiments, etc. so that the conclusion not only based on questionnaire and conducting research in several educational institutions in Batam so that the results can be generalized.

Keywords : Job Stress, Work Environment, Culture organization, Lecturer Performance

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat menuntut dosen untuk mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang ada termasuk meningkatkan kinerjanya agar visi dan misi Politeknik Negeri Batam dapat tercapai. Dengan segala tuntutan perubahan demi tercapainya visi dan misi serta kewajiban melaksanakan tugas pokok yang tertuang pada peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No. 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya dalam Pasal 7 menyebabkan dosen mengalami stres kerja.

Selain stres kerja, keadaan lingkungan tempat kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Bimantoro (2012), secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Rivai & Mulyadi (2012), budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu

organisasi. Budaya organisasi ini akan berperan dalam pembentukan budaya kerja dimana suatu proses yang dijalankan secara berkesinambungan akan memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis akan merumuskan permasalahan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen, dan bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, serta bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

2. Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Stres Kerja

Menurut Rivai & Mulyadi (2012), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres kerja menyebabkan terganggunya fungsi emosi, kognitif maupun fisiologik individu yang mengalaminya. Bagi individu yang mempunyai penyesuaian diri baik, stres akan dengan mudah dan cepat ditanggulangi tapi bagi yang penyesuaian dirinya jelek, stres akan menimbulkan masalah dalam setiap langkah kehidupan individu (Sutrisno, 2010).

Indikator pengukuran stres kerja dalam penelitian ini adalah stressor dari stres kerja (Rivai & Mulyadi, 2012) yang meliputi kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi, serta tampilan rumah-pekerjaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Linawati & Suhaji (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Indikator pengukuran

lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik (Analisa, 2011).

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi (2012), indikator pengukuran budaya organisasi dalam penelitian ini adalah tujuh karakteristik primer yang merupakan hakikat dari budaya organisasi yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Muhammad, 2009). Indikator pengukuran kinerja dosen dalam penelitian ini adalah tugas pokok dosen yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No. 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya dalam Pasal 7 yang terdiri atas pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, pelaksanaan penelitian dan pengembangan, serta pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

2.5 Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja dosen
- H2: Semakin tinggi tingkat ruang lingkup lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja dosen
- H3: Semakin tinggi tingkat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja dosen

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Negeri Batam.

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey* dengan memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Pengambilan sample dilakukan dengan metode sensus dimana seluruh anggota populasi sebagai responden yang berjumlah 36 orang dosen tetap yang aktif dan memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan kriteria 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja dosen (Y). Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan komputer program SPSS 20 dengan nilai $\alpha = 5\%$.

4. Hasil

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data dan uji validitas menggunakan rumus korelasi bivariate *Pearson* dan Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha* dan hasil uji validitas dan reliabilitas data dinyatakan valid dan reliabel.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal dengan ketentuan jika nilai *Asymp.sig.* > dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp.sig.* sebesar 0,914 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dikatakan linear jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi semua variabel yang diuji lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan hubungan variabel X1, X2, dan X3

terhadap variabel Y adalah linear, rangkuman hasil uji dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Kriteria
X1*Y	0,285	Linear
X2*Y	0,076	Linear
X3*Y	0,319	Linear

Sumber: data yang diolah dari kuesioner

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t1 (sebelumnya). Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji *Durbin-Watson (uji DW)*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai d sebesar 1,666, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *durbin-watson* untuk nilai N= 36 dengan signifikansi 5%, maka diperoleh nilai d 1,666 terletak diantara nilai du 1,654 dan 4-du 2,346, maka dapat dikatakan tidak ada gejala autokorelasi.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

d	dl	du	4-dl	4-du	Kriteria
1,666	1,295	1,654	2,705	2,346	Tidak Pasti

Sumber: data yang diolah dari kuesioner

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kriteria
X1	0,743	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,990	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,401	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data yang diolah dari kuesioner

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode *Glesjer* diperoleh nilai signifikansi lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui

derajat keamatan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi.

Tabel 4. Analisis Korelasi

Variabel	Sig	Kriteria
X1 * Y	0,037	Berkorelasi
X2 * Y	0,000	Berkorelasi
X3 * Y	0,007	Berkorelasi

Sumber: data yang diolah dari kuesioner

Hasil perhitungan pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi variabel X terhadap variabel Y < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel X dengan variabel Y, mempunyai hubungan yang signifikan.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana X1

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstanta	89,313	10,894	0,000
X1	-1,044	-2,177	0,037

$F_{hitung} = 4,739$
 $R^2 = 0,122$

Sumber: data yang diolah dari kuesioner

Hasil analisis regresi linear sederhana tabel 5 dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X1 adalah sebesar -1,044 atau bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa X1 berpengaruh negatif terhadap Y, sedangkan untuk mengukur tingkat signifikansi koefisien regresi linear terlihat pada hasil uji pada tabel 5 nilai t_{hitung} sebesar -2,177 dengan signifikansi $0,037 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y. Hasil uji ini mendukung hipotesis 1 yang diajukan.

Hasil regresi variabel X2 sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Sederhana X2

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstanta	23,376	2,135	0,040
X2	2,107	4,474	0,000

$F_{hitung} = 20,015$
 $R^2 = 0,371$

Sumber: data yang diolah dari kuesioner

Setelah dilakukan analisis regresi linear sederhana pada variabel diperoleh nilai koefisien regresi dari

variabel X2 sebesar 2,107 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X2 berpengaruh positif terhadap Y, sedangkan untuk mengukur tingkat signifikansi koefisien regresi linear terlihat pada hasil uji pada tabel 6, nilai t_{hitung} sebesar 4,474 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hasil uji ini mendukung hipotesis 2 yang diajukan.

Hasil regresi variabel X3 sebagai berikut:

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel X3

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstanta	44,553	4,634	0,000
X3	1,671	2,889	0,007

$F_{hitung} = 8,344$
 $R^2 = 0,197$

Sumber: data yang diolah dari kuesioner

Dari hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel X3 adalah sebesar 1,671 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X3 berpengaruh positif terhadap Y, sedangkan untuk mengukur tingkat signifikansi koefisien regresi linear terlihat pada hasil uji pada tabel 7, nilai t_{hitung} sebesar 2,889 dengan signifikansi $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hasil ini mendukung hipotesis 3 yang diajukan.

Hipotesis 1 yaitu semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja dosen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 mengungkapkan bahwa variabel X1 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan seperti beban kerja berlebihan yang menyebabkan kelelahan mental dan fisik yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dibuktikan dengan mayoritas responden setuju dengan kondisi pekerjaan sebagai faktor yang banyak menyebabkan stres kerja yang mereka alami. Hasil ini juga mendukung temuan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Edyatmo (2013) bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transindo Surya Sarana Semarang.

Hipotesis 2 yaitu semakin tinggi tingkat ruang lingkup lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja dosen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 telah mengungkapkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dipengaruhi oleh suhu ruangan tempat para dosen bekerja, dengan suhu udara ruangan yang sejuk membuat para dosen merasa lebih nyaman dalam bekerja dibuktikan dengan mayoritas responden memilih setuju dengan suhu udara ruangan kerja yang sejuk membuat para dosen merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hasil uji ini mendukung temuan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Bimantoro (2012) bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan PT Tonga Tiur Putra.

Hipotesis 3 yaitu semakin tinggi tingkat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja dosen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga mengungkapkan bahwa variabel X3 berpengaruh positif terhadap variabel Y. Hal ini dipengaruhi oleh kualitas hasil karya dosen lebih diutamakan daripada kuantitas dibuktikan dengan mayoritas responden setuju dengan kualitas hasil karya lebih diutamakan daripada kuantitas. Hasil ini mendukung temuan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rahmawati (2011) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Hipotesis 1, 2, dan 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima dan mendukung hasil temuan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edyatmo (2013), Bimantoro (2012), dan Rahmawati (2011).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui nilai koefisien determinansi variabel stres kerja sebesar 12,2%, variabel lingkungan kerja sebesar 37,1%, dan variabel budaya organisasi sebesar 19,7%, total keseluruhan menunjukkan nilai sebesar 69%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 69% perubahan dari variabel dependen yaitu kinerja dosen dipengaruhi oleh model penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 31% dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar model penelitian ini.

5. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan

5.1 Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini sebagian besar disebabkan oleh faktor kondisi pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan kelelahan mental dan fisik yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dan dibuktikan dengan mayoritas responden setuju dengan kondisi pekerjaan sebagai faktor yang banyak menyebabkan stres kerja yang mereka alami. Hal ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja dosen dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini sebagian besar disebabkan oleh faktor suhu udara ruang kerja dosen yang sejuk membuat para dosen merasa lebih nyaman dalam bekerja dan dibuktikan dengan mayoritas responden setuju dengan suhu udara ruangan kerja yang sejuk membuat para dosen merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu semakin tinggi tingkat ruang lingkup lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja dosen dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini sebagian besar disebabkan oleh faktor kualitas hasil karya dosen lebih diutamakan daripada kuantitas dan dibuktikan dengan mayoritas responden setuju dengan kualitas hasil karya lebih diutamakan daripada kuantitas hasil karya dosen. Hal ini mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu semakin tinggi tingkat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja dosen dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

5.2 Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode *survey* melalui kuesioner, tanpa melakukan wawancara ataupun terlibat langsung dalam aktifitas responden pada institusi pendidikan, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen berupa kuesioner secara tertulis.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada salah satu institusi pendidikan yang ada di kota Batam sehingga hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasi.

5.3 Implikasi dan Saran

Dari beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan di atas, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan agar mengembangkan metode penelitian tidak hanya dengan menggunakan kuesioner tetapi juga melakukan wawancara mendalam, eksperimen, dan sebagainya. Sehingga kesimpulan yang dikemukakan tidak hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen kuesioner saja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian tidak hanya pada satu institusi pendidikan saja tetapi beberapa institusi pendidikan yang ada di kota Batam sehingga hasil penelitiannya bisa digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MSDM*, 22-26.
- [2] Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Reneka Cipta.
- [3] Bimantoro, W. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tonga Tiur Putra. *WIDYA*, 23-29.
- [4] Edyatmo, S. (2013). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Transindo Surya Sarana Semarang. *Q-MAN*, 2 No.5, 1-16.
- [5] Febraiana, R. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Lautan Rizki Group.
- [6] Feri, H., Wiguna, P. A., & Rakhmad, D. (2008). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya. *Jurnal IPTEK*, 11 No. 3, 138-145.
- [7] Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hafidh, F. (2013). Analisis Faktor-Faktor Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- [9] Utama, G. S., & Lezar, J. J. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krama Yudha Ratu Motor.
- [10] Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan Pendayagunaan Aparatur Negara. (n.d.). *KEPMENPAN 1999 No. 38*. Retrieved Nopember 08, 2013, <http://www.menpan.go.id/jdih/permen-kepmen/kepmenpan-rb?start=100>
- [11] Lewa, E. I., & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Daerah Operasi Hulu Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi*, Halaman 129-140.
- [12] Linawati, & Suhaji. (2012). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1 No. 1, 1-14.
- [13] Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [14] Muhammad, M. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [15] Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *volume 1, Nomor 1, JBII: Yogyakarta*.

[16] Purnomo, J. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, volume 8 No. 4.

[17] Rahmawati. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *JAP*, 2 No. 1, 29-41.

[18] Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

[19] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

[20] Sihite, M. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik MBP.

[21] Sukemi. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Phronesis, Vol 9 No. 4*, Halaman 12-20.

[22] Sutrisno, E. H. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Karya Putra Di Surabaya. *EKUITAS*, 14 No. 4, 460-477.

[23] Umar, H. (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Kedua ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

[24] *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005*. (n.d.). Retrieved Oktober 21, 20013, from [www.presidentri.go.id: http://www.presidentri.go.id/DokumenUU.php/99.pdf](http://www.presidentri.go.id/DokumenUU.php/99.pdf)

[25] Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.