

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI MA'HAD ABU UBAlDAH BIN AL JARRAH MEDAN

M. Y. Hanafia

Email: yusufh013@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRACT

This research was conducted to examine how much influence organizational culture, motivation, and work discipline have on job satisfaction of employees of Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. This study uses descriptive quantitative methods using a normative approach (legal research) for secondary data and an empirical approach (juridical sociological), to obtain primary data through field research (field research). The total population is 85 people with a sample size of a population. Data processing techniques used SPSS 20. The results showed that the influence of organizational culture, motivation, and work discipline on job satisfaction of employees of Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan, based on the following indicators: First, there is an influence between organizational culture and satisfaction. work which means a good organizational culture affects employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut (Robbins, 2013) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. gaji diberikan oleh ma'had abu ubaidah merupakan sebuah kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan dan berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan adalah lembaga pendidikan bahasa arab dan studi islam yang didirikan atas kerja sama pimpinan pusat muhammadiyah dengan asia muslim charity foundation, berdiri sejak tahun 2005 sebagai lembaga sosial, nirlaba, dan non politik. Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan didirikan bertujuan untuk menghasilkan sarjana muslim yang berkompeten dalam ilmu islam, terampil menerjemahkan, dan berkomunikasi dalam bahasa arab, ahli dalam menyebarkan nilai-nilai keislaman dan bahasa arab, serta mampu menjawab masalah keagamaan kontemporer yang berkembang di tengah masyarakat.

Ma'had abu ubaidah memiliki karakteristik budaya organisasi yang berbeda dengan lembaga pendidikan islami yang lain, hal ini yang saya amati adalah rasa

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

persaudaraan, toleransi, gotong royong dan saling tolong menolong sangat dirasakan di ma'had abu ubaidah, hal inilah yang membuat situasi kerja yang nyaman dan karyawan bekerja lebih loyal terhadap mahad abu ubaidah. Namun seiring berjalannya waktu banyak perubahan yang terjadi di mahad abu ubaidah, lama kelamaan budaya organisasi yang dulu dapat dirasakan sekarang perlahan perlahan mulai menurun hal ini dapat dilihat adanya sikap karyawan yang acuh tak acuh terhadap suatu pekerjaan yang lebih menantang. Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragam sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Hakim, (2011) Mendefenisikan budaya organisasi adalah suatu sistem atau nilai yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang orang di se suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma norma perilaku. Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa masalah tersebut. Dalam pengamatan peneliti, selama ini budaya organisasi *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah* dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai, sikap dan norma-norma, berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang terhadap lembaga tersebut. Hal ini dapat dilihat dari data persentase karyawan terhadap indikator budaya organisasi ma'had abu ubaidah dari tahun 2017-2019 toleransi, ketekunan dan komitmen karyawan terhadap ma'had abu ubaidah dalam tiga tahun terakhir. Seperti yang tertera pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Penilaian Karyawan Ma'had Abu Ubaidah

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Toleransi (%)	Ketekunan (%)	Komitmen (%)
1	2017	55 orang	65	45	35
2	2018	60 orang	46	37	52
3	2019	80 orang	50	38	40

Sumber: (Data Ma'had Abu Ubaidah, 2019)

Menunjukkan bahwa toleransi karyawan dalam bekerja dari tahun 20017 sampai dengan 2019 terjadi penurunan dimana pada tahun 2017 hanya 65% karyawan ma'had abu ubaidah memiliki rasa toleransi dalam hal ini karyawan yang mau melaksanakan beban lebih ketika diberikan tugas tambahan dan sebanyak 35 % karyawan kurang memiliki toleransi lebih mau mencari alasan atau menghindari ketika diberi tugas tambahan. Hal ini terjadi selama 3 tahun belakangan dimana terjadi penurunan toleransi karyawan dari tahun 2017 sebesar 65% terjadi penurunan pada tahun 2018 hanya 46% karyawan yang memiliki toleransi dan tahun 2019 terjadi peningkatan yang tidak signifikan hanya sebesar 50%. Hal iniah yang mendorong saya untuk melakukan penelitian mengapa adanya penurunan toleransi karyawan terhadap ma'had abu ubaidah Karyawan yang suka mengobrol hal yang tidak penting dan tidak berhubungan dengan pekerjaan ini lebih sering terjadi mengakibatkan presentase ketekunan karyawan dari

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

tahun 2017 hanya 45% dan tahun 2018 menurun menjadi 37 % karyawan yang sungguh sungguh dalam bekerja begitu juga pada tahun 2019 hanya 38% karyawan yang bekerja secara tekun.

Begitu juga komitmen karyawan dalam hal melakukan pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan terjadi penurunan dari tahun 2018 sebesar 52% menjadi 40% karyawan yang komitmen terhadap pencapaian target penyelesaian tugas. Dorongan untuk berbuat dalam melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik sangat mempengaruhi mental karyawan sehingga toleransi, ketekunan, komitmen pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terlihat jelas dalam pencapaian yang dilakukan karyawan tersebut, motivasi sangatlah dibutuhkan untuk karyawan tetap bekerja secara optimal. Hasibuan, (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Lemahnya motivasi merupakan salah satu variabel yang mendorong para anggota organisasi tidak lebih giat dalam menjalankan nilai nilai dan norma norma budaya organisasi. Masih ada karyawan yang melalaikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan tidak terpacu untuk bekerja lebih keras. Dari data tabel 1.1 dapat dilihat terjadi penurunan toleransi, ketekunan dan komitmen karyawan dalam menjalankan norma dan nilai budaya organisasi di ma'had abu ubaidah.

Selain dari variabel motivasi variabel lainnya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin Kerja di ma'had abu ubaidah juga dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, ada oknum, karyawan yang datang terlambat, adanya oknum karyawan yang cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan. Organisasi tentunya memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar cerminan dari nilai dari budaya organisasi tersebut bisa dilakukan secara optimal. Menurut (Harlie, 2010), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan pada peraturan organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku, hal ini berbeda di ma'had abu ubaidah yang tidak berjalan secara efektif masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tidak mematuhi peraturan. Disiplin yang rendah memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Dari uraian tersebut peneliti menggunakan variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, dalam melihat pengaruhnya terhadap budaya organisasi di ma'had abu ubaidah, karena variabel variabel ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan nilai nilai dan norma norma yang dijalani secara berkelanjutan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

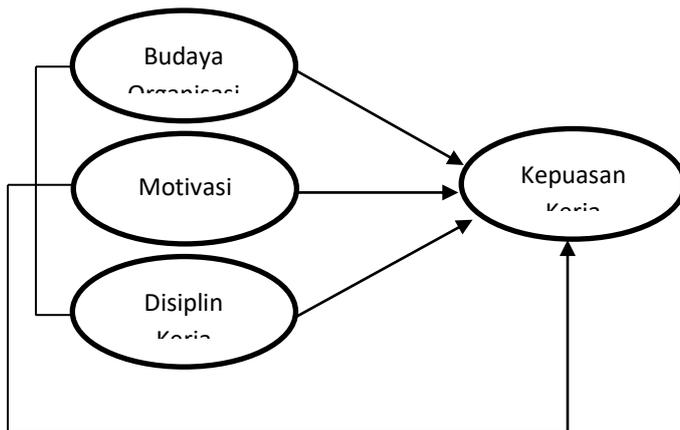
Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*
4. Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*

Berdasarkan penjelasan tersebut berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menekankan analisisnya pada data data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Jumlah Sampel yang digunakan sebanyak 85 orang responden di di *Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan*. Dengan menggunakan SPSS 2.0 sebagai alat pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel independen di atas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai thitung sebesar 6,676 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,989 dengan nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05. Artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin budaya organisasi, maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Budaya Organisasi yang baik dalam hal kerja sama tim yang solid, pemberian pengarahan kepada karyawan, komunikasi antara atasan dengan bawahan berjalan lancar, mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019); (Tanjung, 2016); (J. S. Hasibuan, 2015); (Herawan, 2015) ; (Jufrizen, 2017); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Brahmasari & Suprayetno, 2008); (Rismayadi & Maemunah, 2016) dan (Lukita, 2019).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.13 variabel disiplin kerja terhadap budaya organisasi diperoleh nilai thitung sebesar 4,225 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,988 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,000. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Hal ini berarti motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan semakin baik motivasi maka akan berdampak kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam pemberian penghargaan, insentif, memberikan rasa aman, dan komunikasi yang baik dengan karyawan mempengaruhi karyawan dalam menerapkan nilai, visi dan misi yang merupakan bagian dari budaya organisasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Sedangkan teori pendukung tentang disiplin kerja yang dikemukakan (Siagian, 2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Hal ini sesuai penelitian terdahulu oleh (Rismayadi & Maemunah, 2016); (Sudiyanto, 2015); (Sudibya & Utama, 2012); (Harahap & Khair, 2019); dan (Bahri & Nisa, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Kartika & Kaihatu, 2010); (Gijoh, 2013); dan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.13 variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 2,513 dengan nilai Sig sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,988 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

kerja karyawan ma'had abu ubaidah. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan berdampak kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan dalam hal kedisiplinan waktu dan taat terhadap peraturan yang berlaku mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

Hal ini sesuai dengan teori pendukung tentang disiplin kerja yang dikemukakan (Hasibuan, 2010) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Azhar et al., 2020); (Sekartini, 2016); (Tanjung, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Kartikasari & Djastuti, 2017); (Karsini, Paramita, & Minarsih, 2016) dan (Sudiyanto, 2015).

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai Fhitung 187,922 > Ftabel 2,72 dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
2. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
4. Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen harus selalu memberikan pengarahan dan solusi kepada karyawan setiap ada masalah dan pekerjaan yang baru lebih menantang
2. Mahad abu ubaidah harus memberikan motivasi, dapat berupa pemberian penghargaan, pemberian insentif terhadap prestasi yang diraih oleh karyawan, dan pemberian gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian dapat

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

- memberikan dampak positif terhadap budaya organisasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan sehingga nilai-nilai, norma, visi dan misi dapat terwujud dengan baik.
3. Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan harus membiasakan karyawannya untuk disiplin dalam hal jam datang dan pulang kerja karyawan, tidak meniggalkan pekerjaan dalam jam kerja. Kebiasaan tersebut dapat dicapai apabila budaya organisasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan secara bersama-sama di dukung oleh karyawan agar para karyawan mau ikut terlibat dalam proses kedisiplinan kerja.
 4. Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah harus memberikan pengarahan, perhatian, dan pengawasan terhadap karyawan agar kepuasan kerja karyawan dalam berkeja dapat tercapai dengan optimal.
 5. Sebagai bahan referensi dan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

REFERENSI

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM Edisi Keempat* (Edisi Keem). Yogyakarta: Liberty.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1963–1973. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.3404>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hakim, L. (2011). *Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya*

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

- Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 148–158.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 10–23.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Hatch, M. J. (2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. New Jersey: Oxford University Press.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karsini, Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2, 1–12.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.%20100-112>

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 6, 1–12. <https://doi.org/http://ejournal-sl.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Khairani, L. (2020). Analisis Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Smp Negeri 2 Pangkalan Susu. *Jurnal Akmami* vol 1 No 3 141-155
- Lukita, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Ecodemica : Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*, 3(2), 269–281.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., & Hodgetts, R. (2003). *Internasional Management: Culture, Strategy, and Behavior*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM* (Kedua). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima). Ghalia.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Samsuddin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman, A. . (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture And Leadership*. San Fransisco: Jose-Base.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Siagian, S. P. (2014). *Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BP STIE YPKN.
- Siregar, S. (2015). *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.
- Siswanto, H. B. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YPKN.
- Soejono, S. (2010). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi Teori*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14–29.
- Sugiyono, S. (2007). *Metode Penelitian Bisnis* (7th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartoto, B. C. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 13–30.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen* (Revisi). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Susanto, S. (2010). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, W. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 32-42

Wibowo, W. (2011). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>