PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA SMP NEGERI 2 GAMPING KABUPATEN SLEMAN

Rahmadi Ishan

Mahasiswa Universitas Islam Indonesia

e-mail : rahmadiishan@gmail.com

Abstrack: This research was conducted to see the influence of organizational culture and motivation to improve employee performance by paying attention to job satisfaction as intervening variable in SMP Negeri 2 Gamping Sleman regency. The data used in this study is the primary data obtained using questionnaires. The population in this study were 32 permanent teachers in SMP Negeri 2 Gamping with Purposive sampling method. Data analysis method used is linear regression analysis and path analysis. The results of this study indicate that there is influence of organizational culture and motivation on performance and job satisfaction partially or simultaneously. The results of this study also proves the direct influence of organizational culture is higher than the indirect effect on performance through job satisfaction. The results of this study also prove the indirect effect of motivation on performance through job satisfaction is higher than the direct influence on performance.

Keyword : Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMP Negeri 2 Gamping kabupaten Sleman. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner. Populasi

dalam penelitian ini adalah 32 guru tetap di SMP Negeri 2 Gamping dengan metode Purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh budyaa organisasi dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini juga membuktikan pengaruh langsung budaya organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga membuktikan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung terhadap kinerja.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan pada era moderen saat ini merupakan suatu kebutuhan yang terpenting untuk dipenuhi. Dengan perubahan dasar pendidikan maka suatu organisasi pada sekolah juga akan berubah untuk mengikuti pendidikan yang sedang berjalan untuk meningkatkan mutu dari sekolah tersebut. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat dan diperlemah dalam kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi. Kalimat ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zakharia (2014).

Jumlah karyawan khususnya guru yang melimpah mengharuskan sebuah organisasi pendidikan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan salah satu aset penting yang di butuhkan oleh organisasi pendidikan untuk melakukan proses belajar mengajar sehingga tugas yang harus di hadapi sekolah ialah bagaimana sekolah tersebut mampu menjadikan jumlah guru yang melimpah tadi menjadi berkualitas. Masalah yang kemudian muncul adalah bagaimana caranya menghasilkan guru yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja

guru yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pengajaran yang lebih tinggi.

Kondisi seperti ini mengharuskan sekolahan untuk mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja guru, agar sekolahan mampu mengelola sumber daya manusia nya, khususnya guru dengan baik, dalam suatu organisasi pendidikan banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Diantaranya faktor internal maupun faktor eskternal. Faktor internal merupakan factor yang berasal dari dalam diri karyawan (guru), diantaranya adalah kepuasan kerja. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan (guru), diantaranya kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (guru) adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup bak serta dianggap berhargam dank arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan denagan masalah tersebut (Luthans, 2006). Perilaku karyawan (guru) tersebut di pengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang di bentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi di harapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang telah baik di dalam organisasi pendidikan khususnya sekolahan harus di jaga karena menurut beberapa jurnal yang telah penulis pelajari kinerja guru akan meningkat dengan adanya pembentukan budaya yang kuat dari suatu organisasi pendidikan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus,

maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Aspek motivasi kerja juga sangat berpengaruh dan penting dalam kinerja guru, karena di jaman sekarang semakin banyak juga kebutuhan yang diperlukan oleh guru. Oleh karena itu, untuk mencapai kebutuha yang di harapkan organisasi pendidikan, maka diperlukan juga motivasi terhadap guru, yang di harapkan akan meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya yang perlu di perhatikan oleh organisasi pendidikan adalah kepuasan kerja. Menurut beberapa ahli kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sebaliknya dengan memandang pekerjaan mereka (handoko, 2008). Tugas suatu organisasi pendidikan adalah menjaga, karena guru adalah aset hidup yang harus di jaga.

Berdasarkan latarbelakang yang telah disampaikan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah, diantaranya adalah sebagai

Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang di terapkan di sekolah (Rahayu, 2014).

berikut: : 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru ? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru? 3) apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru? 4) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru? 5) apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru? 6) apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru? 7) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru? 8) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui variable interveining kepuasan kerja? 9) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variable intervening kepuasan kerja?

KAJIAN TEORI

BUDAYA ORGANISASI

Budaya (culture) berasal dari perkataan latin colore yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan.

Menurut Edward Taylor dalam Sobirin, Achmad (2007), budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Sedangkan menurut stoner dalam Moeljono (2003), budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

MOTIVASI KERJA

Permotivasian merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang sangat penting. Isilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahsa latin, yakni *movere* yang berarti “bergerak” (*to move*).

Hasibuan (2006) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*Motovation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dessler (1993) motivasi merupakan pekerjaan manajemen yang sederhana tetapi juga paling rumit. Motivasi

merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran. Memotivasi orang sebenarnya mudah, tergantung cara organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan termotivasi

KEPUASAN KERJA

Dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel intervening, maka perlu di pahami definisi dari kepuasan kerja. menurut Handoko (1989) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana apara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja,dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaa, luar dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

KINERJA KARYAWAN

Rivai (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:5), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Selain itu Wirawan juga mencantumkan kata

“waktu tertentu” dalam definisinya, ini menunjukkan bahwa dalam penyelesaian tugas diperlukan adanya batasan waktu. Penyelesaian tugas tanpa adanya batasan waktu maka akan sulit untuk diukur kinerjanya karena tidak adanya perbandingan antara standar waktu yang ditetapkan dengan waktu yang ditempuh dalam penyelesaian tugas.

Kinerja memiliki kaitan dengan suatu hasil dan pencapaian atas suatu pekerjaan, dimana setiap pekerjaan memiliki standar hasil yang berbeda-beda dalam suatu perusahaannya.

Hipotesis Menurut Siregar (2013:38) Hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Definisi tersebut diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja guru

2) Terdapat pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap kinerja guru

3) Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru

4) Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru

5) Terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kepuasan kerja guru

6) Diduga terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru

7) Terdapat pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru

8) Diduga ada pengaruh positif dari variabel-variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja.

9) Diduga ada pengaruh positif dari variabel motivasi kerja karyawan terhadap kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diperlukan untuk memperoleh kebenaran mengenai suatu hal. Berdasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian yang dilakukan adalah hendak menguji hipotesis tertentu dengan maksud untuk membuktikan dan

disamping itu juga untuk menyoroti pengaruh antar variable maka sifat penelitian yang di gunakan adalah explanatory/penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh antara satu variable dengan variable lain. Penelitian ini akan dijelaskan pengaruh antara Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui pengujian Hipotesis.

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang inginpeneliti investigasi (Uma Sekaran, 2011:121). Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian adalah seluru Guru SMP Negeri 2 Gamping Sleman Yogyakarta dengan keseluruhan jumlah guru tetap total 32.

Sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. (Uma Sekaran 2011:123). Penetapan sampel yang peneliti gunakan jenis metode Purposive sampling, karena purposive sampling adalah salah satu tekhnik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan cirri cirri khusus sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

ANALISIS JALUR

adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2005:160).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis menggunakan software SPSS versi 22.0 dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan dengan melalukan uji koefiisen korelasi, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi dengan menggunakan alat uji

SPPS for Windows versi 22.0. Hasil uji hipotesis yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja sebesar 0,121 sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui kepuasaan kerja sebesar 0,098. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja. Artinya hipotesis kedelapan "Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui kepuasaan lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja SMP Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta" **Tidak Terbukti.**

Pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,730 sedangkan pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja melalui Motivasi sebesar 0,769. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja SMP Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta. Artinya hipotesis kesembilan "Pengaruh tidak langsung dari Motivasi terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kinerja SMP Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta" **Terbukti.**

Pembahasan

Kuatnya kepuasan kerja guru salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat budaya organisasi yang di miliki SMP Negeri 2 Gamping Sleman. Persepsi responden menunjukan bahwa responden menilai budaya organisasi yang dimiliki sekolah memiliki penilaian yang baik. Semakin baik budaya organisasi yang ada di sekolah, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada guru. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki maka tingkat rasa kepuasan yang dirasakan guru juga akan meningkat.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang

lainya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Dapat diketahui dalam penelitian ini, mayoritas responden menilai evaluasi kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap motivasi kerja yang dimiliki guru dalam kategori baik. Hal ini karena responden beranggakapn motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah SMP Negeri 2 Gamping sleman dalam bentuk penghargaan dari sekolah yang diberikan kepada guru, dan lain-lain.

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam hipotesis pertama dan kedua mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga apabila ketiga variabel digabung membuat pengaruh terhaddap kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sehingga hipotesis tiga yang berbunyi "terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) "diterima".

Kuatnya kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dalam menilai budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tingginya kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi dalam diri karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini diperkuat oleh teori Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2006).

Hasil analisis jalur (path analysis) pada budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada Guru Smp Negeri 2 Gamping Sleman Yogyakarta maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru.
2) Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru.
3) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.
4) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru.
5) Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja guru.
6) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.
7) Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8) Pengaruh secara langsung *reward* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung*reward*terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
9) Pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Berdasarkan hasil kesimpulan maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan alternatif pemecahan masalah atau penyempurnaan kinerja guru berikutnya yaitu: 1. Dalam usaha mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja guru, hendaknya perlu diadakannya rekreasi seperti family gathering, program ini selain bermanfaat untuk kesehatan psikologis guru juga mempererat iklim persaudaraan antar karyawan sehingga mampu menumbuhkan persaingan yang bersifat positif, serta bisa berupa pemberian bonus bagi

masing-masing guru yang bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan lebih baik dari guru yang lain. 2. Dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, maka sebaiknya memberikan waktu bersama antar guru, seperti contohnya bisa dengan memberikan tugas yang harus bekerjasama dalam bentuk tim . Hal ini ditujukan untuk menjalin hubungan baik dengan sesama guru. 3. Untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru dapat dilakukan dengan cara memberikan pengawasan pada saat guru menyelesaikan pekerjaan, diharapkan agar guru mempunyai rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga guru akan bekerja lebih baik lagi dan terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Abdifitah Hashi Nur. (November 2015). *Employee Job Satisfaction and Organizational Performance: Empirical Study From Higher Education Centers in Mogadishu-Somalia.* International Journal in Commerce, IT & Social Science.Vol. 2 Issue-11.

Atsti Fauzia Ulfana Lathifah. (Agustus 2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.* e-Procceding of Management. Vol. 2 No.2.

Febry Zakharia (Juli 2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang.* Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial. Jilid. 3 No.1.

Fitri Rahayu. (Juni 2014). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang.* Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 2 No.1.

Isnaeni Wuryanita (Desember 2016). *Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat.* Jurnal Pendidikan Dasar. Vol. 6 No.2.

Jumari. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Edikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan.* E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Vol. 4.

Katijah Abu Bakar, Dll. *The Relation of Work Culture Towards Job Satisfaction and Job Perforamce Among Teachers in Vocational College. Vol. 1 No.2.*

Marwan. (April 2016). *Effect of Organizational Culture, Leadership Behavior, Achievement Motivation, and Job Satisfaction on Performance of Lecturer at Private University in the Province of Aceh.* IOSR Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS). Vol. 21 Ver. II.

M.Joharis. (October 2016). *The Effect of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation And Job Satisfaction on Teacher Organization Commitment at Senior High School in Medan.* International Journal of Business and Management Invention ISSN. Vol. 5 Issue. 10.

Sekaran, Uma. (2011). Research Methods for Business Edisi 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.

Sobirin. Achmad,(2009), *Budaya Organisasi : Pengertian, Makna, dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi,* Edisi Kedua, Yogyakarta, UPP STIM YKPN

Thokozani S B Maseko. (Juli 2017). *Strong vs. Weak Organizational*

Culture: Assessing the Impact on Employee Motivation. Vol. 7 No.11.

Wesly Hutabarat. (Oktober 2015). *The Impact of Organizational Culture, Organizational Structure, And Job-Satisfaction on High School Teachers Job-Performance.* Cakrawala Pendidikan. Th. XXXIV No.3.