

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KOTA BANDA ACEH.

Basri

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jabal Ghafur
 e-mail: basri@unigha.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to find out and examine : (1) the effect of job satisfaction to organizational commitment and (2) the effect of job motivation to organizational commitment. This research was conducted in Banda Aceh Private Collage by involving 169 lecturer as respondents. Data collection is done by using a questionnaire with five answer choices. The sampling technique were used proportional random sampling. The instruments were used first tried out to respondent outside the sample to obtain validity and reliability Instruments. Validity test uses Product Moment correlation, while to test its reliability with Alpha formula from Cronbach. Before testing the hypothesis, especially before the test is calculated, the requirements of the analysis include: normality data test and regression linearity test. The results showed (1) there is positive direct effect of job satisfaction to organizational commitment. and (2) there is positive direct effect of job motivation to organizational commitment. Based on the acceptance of the research hypothesis, it is found a fixed model that describes the structure of causal relationships between job satisfaction, job motivation and organization commitment in Banda Aceh Private Collage.

Keywords : job satisfaction, job motivation, and organizational commitment.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan (2) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di PTS Kota Banda Aceh dengan melibatkan 169 orang dosen sebagai responden. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan lima pilihan jawaban. Teknik sampling yang digunakan proporsional random sampling. Instrumen yang digunakan terlebih dahulu diujicobakan kepada responden di luar sampel untuk mendapatkan instrumen yang sah dan reliabel. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, sedangkan untuk menguji reliabilitasnya dengan formula *Alpha* dari *Cronbac*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dihitung uji persyaratan analisis yang mencakup: uji normalitas data dan uji linieritas regresi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dan (2) motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penerimaan hipotesis-hipotesis penelitian maka ditemukan model teoretik atau *fixed model* yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi dosen di PTS Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi sebagai jenjang terakhir pendidikan formal memiliki peran penting dan strategis dalam menghasilkan SDM yang berkualitas dan peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Melalui pendidikan tinggi terjadi proses pemberian nilai tambah dalam pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada mahasiswa sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi. Oleh karena itu tanggung jawab besar terletak di pundak Dosen sebagai tenaga pendidik untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang mempunyai kompetensi yang mampu bersaing pada tingkat nasional maupun internasional melalui tridharma perguruan tinggi.

Kurangnya mutu perguruan tinggi tidak terlepas dari rendahnya komitmen organisasi dosen sebagai tenaga pengajar perguruan tinggi. Sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kurang berkualitasnya dosen dapat di indikasi dari rendahnya akreditasi program studi, seperti yang terdapat di Banda Aceh, dimana dari 47 program studi hanya 30 (63,8% yang terakreditasi B) sementara yang terakreditasi A 0 % (tidak ada), selebihnya belum terakreditasi BAN-PT. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen organisasi dosen karena dalam akreditasi prodi masih jauh dari harapan menjadikan PTS yang berkualitas. Berdasarkan permasalahan kerja di atas, komitmen dosen merupakan hal yang mutlak dapat diperhatikan sebagai indikator penentu keberhasilan peserta didik (mahasiswa).

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dosen di universitas swasta untuk meningkatkan mutu lulusannya. Allen dan Meyer (2004: 15) mengemukakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Penjelasan Allen dan Meyer sejalan dengan penjelasan Kreitner dan Kinicki serta Baron dan Greenberg yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan komitmen organisasi model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt, LePine, dan Wesson (2015: 64) menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja, mempengaruhi komitmen organisasi. Berkaitan dengan komitmen organisasi

dosen, Wau (2011: 11) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berprestasi merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif. Siburian (2011: 133) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel yang secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil laporan tahunan pada program studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa tingkat akreditasi dari tahun 2018 pada persentase 25% sedangkan pada tahun 2019 pada persentase 24% hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar program studi yang ada di LPTK belum memiliki akreditasi yang baik (akreditasi C sebanyak 75%). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sebuah lembaga organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menjadi input dalam komitmen organisasi, dan salah satunya adalah dosen. Idealnya dosen selaku pendidik yang profesional harus senantiasa menunjukkan komitmen yang baik dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Dosen tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten akan tetapi dosen juga dapat meningkatkan dan mengamalkan ilmunya serta menjadi panutan untuk kepentingan dalam kehidupan semua orang. Karena itu, komitmen organisasi dosen tidak hanya diukur dari seberapa banyak output yang dihasilkan akan tetapi bagaimana proses dan keberlanjutan dari output tersebut. (Laporan Tahunan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII Aceh, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penelitian *ex post facto*. Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dalam wilayah pembinaan dan pengawasan LLDIKTI XIII Aceh. Populasi pada penelitian ini adalah dosen PTS dalam wilayah pembinaan dan pengawasan LLDIKTI XIII Aceh sebanyak 294 dosen. Dengan menggunakan rumus Slovin, untuk populasi $N = 294$, dan derajat kekeliruan d sebesar 0,05, didapat jumlah sampel penelitian sebesar 169 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Perhitungan Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian dilakukan dengan Uji Normalitas Galat Taksiran yaitu membandingkan nilai Liliefors terbesar sebagai L_{hitung} (L_{hitung}) dan nilai Liliefors tabel (L_{tabel}) pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Hasil regresi tidak berdistribusi normal

H_a : Hasil regresi berdistribusi normal

Perhitungan uji normalitas ini menggunakan Tabel Z. Untuk mengetahui normal tidaknya data terhadap masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal atau terima H_a .
- Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka distribusi data tidak berasal dari populasi berdistribusi normal atau terima H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas, diperoleh rangkuman hasil pengujian normalitas distribusi data masing-masing variabel yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) seperti pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Rangkuman Perhitungan Normalitas Uji Liliefors

No.	Variabel	N	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
1	X_3 atas X_1	169	0.0614	0,0682	NORMAL
2	X_3 atas X_2	169	0.0455	0,0682	NORMAL

Berdasarkan Uji Normalitas Data Variabel X_3 atas X_1 tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel(5\%)}$. Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji Liliefors diperoleh $L_{hitung} = 0,0614 < L_{tabel} = 0,0682$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi **normal**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran distribusi data variabel Komitmen Organisasi (X_3) atas Kepuasan Kerja (X_1) tidak menyimpang dari distribusi normal. Sedangkan Uji Normalitas Data Variabel X_3 atas X_2 menunjukkan bahwa nilai L_{hitung}

$< L_{\text{tabel}(5\%)}$. Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji Liliefors diperoleh $L_{\text{hitung}} = 0,0455 < L_{\text{tabel}} = 0,0682$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi **normal**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran distribusi data variabel Komitmen Organisasi (X_5) atas Motivasi Kerja (X_4) tidak menyimpang dari distribusi normal.

Berdasarkan paparan hasil uji normalitas galat taksiran diatas, diketahui bahwa seluruh sebaran distribusi data setiap variabel tidak menyimpang dari distribusi normal.

2. Uji Linieritas dan Keberartian Persamaan Regresi

Rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus melalui hasil perhitungan SPSS for Windiwos versi 21 pada Tabel 3 berikut.

Tabel 2 Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian SPSS

No.	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F_h	Sig	Status	F_h	Sig	Status
1	X_5 atas X_3	0,908	0,639	Linier	49,093	0,000	Berarti
2	X_5 atas X_4	1,293	0,140	Linier	68,295	0,000	Berarti

Keterangan: X_1 = Kepuasan Kerja
 X_2 = Motivasi Kerja
 X_3 = Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari rangkuman hasil perhitungan pada Tabel 2 di atas terlihat bahwa untuk uji linieritas, yaitu besar nilai F_h semua nilai dari signifikansinya (sig.) $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus memiliki hubungan yang linier. Sedangkan uji keberartian regresi terlihat dari nilai F_h semua pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus memiliki nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi berarti. Jadi, hasil analisis tersebut menyimpulkan bahwa semua bentuk regresi linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

B. PEMBAHASAN

1. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi Dosen di PTS Kota Banda Aceh

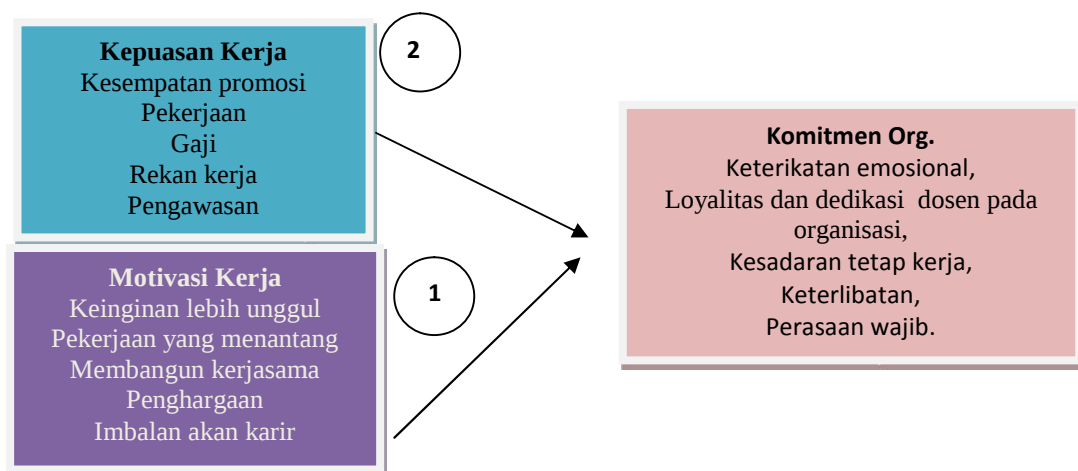
Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh, artinya jika kepuasan kerja semakin baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi para dosen. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{53} = 0,225$ dan $t = 3,412$ dengan taraf signifikansi 0,001 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh adalah 0,050. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan variabel komitmen organisasi dosen sebesar 0,050 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Ini menunjukkan besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen sebesar 5%. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 3, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen berada di posisi ketiga jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan meningkatkan komitmen organisasi dosen. Demikian juga sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, maka akan menurunkan tingkat komitmen organisasi dosen. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) komitmen organisasi dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya tingkat kepuasan kerja dosen. Dengan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap para dosen diharapkan akan meningkatkan komitmen organisasi dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh.

2. Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi Dosen di PTS Kota Banda Aceh

Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh, artinya jika motivasi kerja semakin baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi para dosen. Hal

ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{54} = 0,265$ dan $t = 3,627$ dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh adalah 0,070. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel komitmen organisasi sebesar 0,070 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Ini menunjukkan besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dosen sebesar 7%. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 3, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi berada pada posisi paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya (kepuasan kerja). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan meningkatkan komitmen organisasi dosen. Demikian juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka akan menurunkan tingkat komitmen organisasi dosen. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) komitmen organisasi dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya motivasi kerja.

Berdasarkan hasil kajian teoretis dan hasil variabel eksogenus dengan variabel endogenus komitmen organisasi, ditemukan Model Komitmen Organisasi yang fit sempurna dengan data untuk diimplementasikan secara adaptif pada lembaga Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh, berikut ini.



Gambar 1 Model Pengembangan Komitmen Organisasi Dosen di PTS Kota Banda Aceh

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi dosen, sehingga dapat dikatakan jika menginginkan komitmen organisasi dosen dapat meningkat dengan baik, maka terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja dosen, yang kemudian disusul dengan kepuasan kerja dosen. Novelty yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebaruan yang diperoleh dari hasil analisis penelitian dan pengembangan dari pembuktian hipotesis penelitian. Berdasarkan kedelapan hipotesis penelitian yang diajukan, maka hasil pembuktian menghasilkan satu model komitmen organisasi pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh yang dibangun oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen. Pembentukan model kerja ini dibentuk berdasarkan hasil pembuktian hipotesis dan pengkajian teori-teori yang telah dibahas sebagai teori pendukung penelitian. Sehingga dibentuk satu model komitmen organisasi dosen yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi dosen pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari lapangan dapat ditemukan bahwa model komitmen organisasi dosen yang adaptif diimplementasikan pada Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh dan dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan variabel endogenusnya yaitu komitmen organisasi dosen. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat kepuasan kerja yang ada di PTS, maka semakin baik pula komitmen organisasi dosennya.
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat komitmen organisasi yang ada di PTS, maka semakin baik pula komitmen organisasi dosennya.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian yang telah disusun, dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi dosen Program Studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh, beberapa saran bagi institusi maupun perseorangan untuk mewujudkan peningkatan komitmen organisasi dosen sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PTS (Rektor)

- a. Perlu menyusun kebijakan dan program pembinaan ketua prodi dan dosen sebagai upaya pengoptimalan dan pengkondisian kepemimpinan yang tepat bagi ketua prodi, pengembangan budaya organisasi yang kuat di PTS, peningkatan kepuasan kerja dosen, peningkatan motivasi kerja dosen dan peningkatan komitmen organisasi dosen. Pembinaan ini dapat berupa penyusunan rencana strategis, peningkatan sumber daya manusia (SDM), pemantapan implementasi program *workshop* dan seminar bagi dosen. Selanjutnya juga perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil implementasi kebijakan program tersebut untuk perbaikan dan penyempurnaan.
- b. Sebagai masukan dalam menyusun kebijakan dan program-program untuk peningkatan serta peningkatan fasilitas (sarana-prasarana) yang lebih baik agar mendukung pelaksanaan tugas pimpinan prodi dan dosen dalam peningkatan komitmen organisasi dosen di PTS.
- c. Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai tolak ukur dalam meningkatkan komitmen organisasi di PTS Kota Banda Aceh

2. Bagi Dosen

- a. Perlu memberikan contoh dan teladan yang baik kepada para mahasiswa dengan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan terhadap setiap jenis kegiatan serta keberpihakan terhadap nilai, aturan dan tujuan organisasi (PTS);
- b. Merubah sikap dan perilaku yang dianggap negatif dan mengubahnya menjadi positif sehingga kualitas dosen dapat menjadi lebih baik dan profesional;

- c. Perlu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan leadership melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan agar memberikan pelayanan yang bermutu terhadap mahasiswanya;
 - d. Meningkatkan keinginan untuk lebih unggul dalam prestasi antar para dosen sehingga menciptakan daya saing yang sehat dan berkualitas;
 - e. Perlu bekerja lebih keras berdasarkan tupoksinya dan menjalin kerjasama dengan sesama dosen baik dosen di dalam PTS maupun di luar PTS guna menambah wawasan dalam memberikan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan serta selalu berkoordinasi dengan Ka.Prodi dalam setiap kegiatan PTS;
 - f. Mendukung terciptanya suasana yang aman dan nyaman demi kelancaran bersama dalam pelaksanaan pekerjaan.
 - g. Turut mendukung target ketrecapaian sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.
 - h. Turut menjaga nama baik PTS agar persepsi masyarakat terhadap penyelenggaraan pembelajaran akan semakin positif; serta
 - i. Mendukung setiap kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas PTS yang dapat tercermin dari kualitas mahasiswa yang dihasilkan oleh PTS.
3. Bagi peneliti, temuan ini dapat menambah khasanah atau wawasan dalam hal komitmen organisasi dosen dan penerapannya pada manajemen pendidikan di PTS. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat mengadakan penelitian lanjutan, agar dapat menemukan hasil pembuktian bahwa komitmen organisasi dosen dapat dipengaruhi oleh variabel eksogen lain diluar kepuasan kerja dan motivasi kerja, karena masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen sesuai dengan teori para ahli yang telah dipaparkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Mayer. (2004). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication.
- Alma, Buchari. (2017). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Bass, Bernard M. (1981). *Stogdills Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: McMillan Publishing Co. Inc.
- Coulquitt, J, A., Le Pine, J, A. and Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas.
- Erie Hidayat Sukriadi. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja". *The Journal Tourism and Hospitality Essentials*. Vol 8, No 2.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H. and Konopashe, R. (2005). *Organizational Behavior, Structure, Processes*. New York : McGraw Hill Companies, Inc.
- Glickman, C. D., Gordon. S. P., and Ross – Gordon, J. M., (2009). *Supervision and Instructional Leadership A Development Approach*. Seventh Edition. Boston: Pearson.
- Greenberg, J. and R. A. Baron (2014). *Behavior in Organizations : Understanding & Managing The Human Side Of Work*. New Jersey : Prentice-Hall International.
- Griffin, W. R. and Ebert, R. J. (2008). *Business*: Seventh edition. (New Jersey : Pearson Prentice -Hall).
- Gunawan, J. (2006). *Kebijakan Nasional Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT)*. Dewan Pendidikan Tinggi, Ditjen Dikti Depdiknas
- Hersey, P. and Kenneth H. B. (1988). *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, New York : Prentice – Hall International, Inc.
- Ivancevich, J. M. R., Konopashe, and M. T. Matteson. (2014). *Organization Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International.

- Kopertis Wilayah I Sumut-Aceh. *Hasil Akreditasi Program Studi*. Kopertis Wilayah I Sumut-Aceh. Medan : Kopertis Wilayah I.2009.
- Kopertis Wilayah I Sumut-Aceh. *Profil Kopertis Wilayah 1 Sumut-Aceh*. Tahun 2004-2008. Medan: Kopertis Wilayah 1 Sumut Aceh. 2009.
- Kreitner, Robert and Kinichi, Angelo. (2014). *Organizational Behavior*: New York : Irwin / Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Lindsay, William M. dan Joseph A. Patrick. (1997). *Total Quality and Organization Development*. USA : St Lucie.
- Locke, Edwin A. (1999). *The Essence of Leadership: The Four Key to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
- Luthans Fred. (2014). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta. Andi
- Newstrom John W dan Davis Keith,. (2007). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa : Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Robbins S. P. (2015). *Organizational Theory: Structure, Design and Application*. USA: Prentice Hall.
- Schein, E.H. (2012). *Organizational Culture and Leadership : A. Dynamic View*. San Fransisco :Jassey-Bass.Inc-Publisher.
- Siburian, Paningkat. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Kepala SMK (Pengembangan Model Teoritis Kinerja melalui Studi Empiris pada SMK di Kota Medan). *Disertasi*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Sopiah. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Andi.
- Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Asa Mandiri.
- Wau, Yasaratodo. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah (Studi Empiris pada Sekolah Menengah Pertama di Pulau Nias). *Doctoral Thesis*. Medan : Universitas Negeri Medan
- Yuhandi (2016) Times Higher Education Supplement (THES), Yukl, G. *Leadership in Organization*. (1998). New Jersey : Prentice-Hall, Inc