

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN DAN KARYAWAN
PADA AKADEMI AKUNTANSI SURAKARTA TAHUN 2013.**

RUKMINI
STIE AAS Surakarta

ABSTRAK

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan AAS. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan AAS. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan AAS. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan AAS

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya

manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi merupakan sebuah kesatuan yang berupaya untuk mengkoordinasikan berbagai

kepentingan, dan untuk mencapai tujuan secara bersama.

Organisasi apapun bentuknya membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap perubahan yang terjadi. Sebagai roda penggerak organisasi manusia harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Kualitas sumber daya menjadi fokus utama apabila organisasi ingin mempercepat tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Dinamika perubahan bisnis menuntut organisasi mampu

mensikapi dengan cepat dan tepat demi kepentingan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumberdaya yang benar-benar dapat dijadikan sebagai strategi yang handal dalam mencari strategi yang tepat, yaitu strategi yang unik untuk memenangkan persaingan. Untuk itu pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin maju dan menjadi pemenang dalam pentas bisnis. Mengelola SDM sangat berhubungan erat dengan produktivitas SDM itu sendiri. Bagaimana kita mengelola manusia (SDM) agar mereka menjadi manusia yang berproduktivitas tinggi dan juga bagaimana kita mengelola perusahaan sebagai wadah manusia dalam mencapai tujuan juga mempunyai produktivitas yang tinggi.

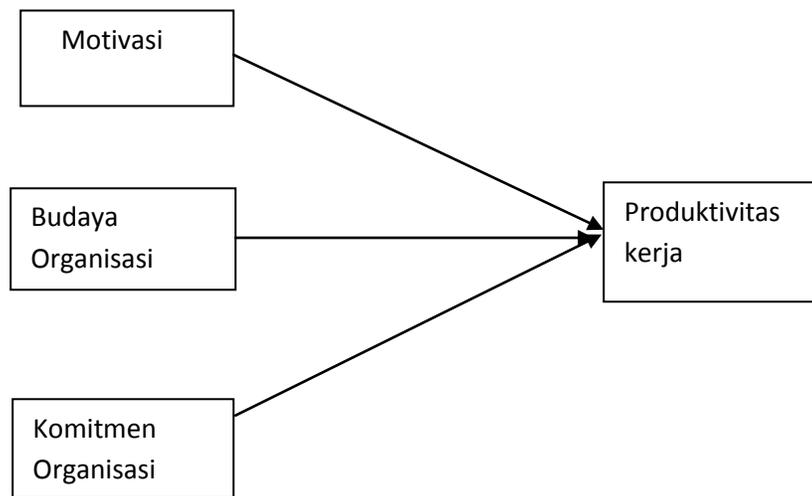
Keberadaan sumber daya alam yang melimpah namun produktivitas manusianya rendah, maka ketersediaan sumber daya alam yang banyak tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusinya yang maksimal untuk manusia. Sebaliknya

jika produktivitas manusianya tinggi, walaupun sumber daya alam kurang mendukung, namun mampu membawa organisasi, perusahaan atau sebuah negara menjadi negara yang makmur.

Akademi Akuntansi Surakarta merupakan Perguruan Tinggi Swasta Program D3 di Surakarta tidak lepas dari tingkat persaingan yang kompetitif tersebut. Persaingan yang dihadapi oleh AAS saat ini bukan hanya dengan sesama PTS dengan Progdi yang sama namun sudah meluas Antar PTS PTS yang lain. Untuk menghadapi persaingan – persaingan tersebut jelas dari segi aset baik yang berupa aset finansial maupun aset sumber daya manusia masih tertinggal jauh dibandingkan dengan PTS PTS yang sudah besar dan juga PTN. Oleh karena itu, pengembangan sumber manusia dalam lembaga ini menjadi sumberdaya manusia yang berkualitas harus berkesinambungan.

Kerangka Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelelitian ini diberikan kerangka penelitian sebagai berikut



Kerangka Penelitian

Sumber: Djoko (2007), Mulyadi (2008), Suharsono (2007), Sujono (2008)

Berdasarkan bagan tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan Akademi Akuntansi Surakarta. Dengan motivasi kerja maka akan menjadi dorongan/semangat bagi dosen dan karyawan untuk bisa bekerja lebih giat, perlu diciptakan budaya kerja yang baik dari pimpinan agar meningkatkan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi serta adanya komitmen karyawan yang tinggi akan mendorong tercapainya produktivitas kerja yang tinggi bagi dosen dan karyawan

Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Dosen dan karyawan Akademi Akuntansi Surakarta
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja Dosen dan karyawan Akademi Akuntansi Surakarta
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja Dosen dan karyawan Akademi Akuntansi Surakarta

Terdapat pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap produktivitas kerja Dosen dan karyawan Akademi Akuntansi Surakarta.

Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yaitu data yang berasal dari sumber utama yaitu Dosen dan Karyawan Akademi Akuntansi Surakarta. Selain itu juga digunakan data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh dengan proses pengolahan lebih lanjut. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara *Kuesioner*. Kuesioner yaitu penyebaran angket kuesioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada dosen dan karyawan yang menjadi

sampel penelitian. Daftar berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan yang diteliti.

F. Metode Analisa Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Analisis validitas merupakan analisa yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Pengujian validitas menggunakan uji korelasi *product moment* Pearson dengan bantuan Program

SPSS.

Instrumen dikatakan valid jika angka r hitung $>$ r tabel, Secara manual rumus uji tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara x dan y

x = skor nilai x

y = skor nilai total

n = jumlah sample (Umar, 2003:78)

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-

beda. Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach alpha* dengan program SPSS. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,6 Rumus koefisien alpha: (Umar , 2003:90)

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

b. Analisis Regresi Berganda

Analisa yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

X_2 = Budaya organisasi

X_3 = Komitmen organisasi

$\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien variabel independen $X_1 \dots X_3$

e = Error

Persamaan I

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja dosen dan karyawan

α = Konstanta

X_1 = Motivasi kerja

c. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Adapun rumus yang

digunakan adalah sebagai berikut:

a) Menentukan komposisi hipotesis

Ho : $\beta_i = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja secara individual

Ha : $\beta_i \neq 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja secara individual

b) Menentukan level signifikan $\alpha = 5$

c) Mencari t hitung

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan: b = Koefisien regresi

S_b = Standart error

β = Beta

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya Ho, maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) dibandingkan dengan *level of*

significant 0,05. Apabila nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05, berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel independen terhadap variabel dependen

2) Uji F

Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama – sama / serentak. Adapun langkah – langkah pengujiannya adalah :

a) Menentukan komposisi hipotesis

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$,

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja secara bersama – sama

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$,

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, budaya organisasi,

dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja secara bersama – sama

b) Menentukan level of signifikan $\alpha = 5\%$

c) Mencari F hitung

$$\text{Rumus : } F = \frac{\text{MSR}}{\text{MSE}}$$

Keterangan:

MSR = *Mean Square Residual*

MSE = *Mean Square error*

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya H_0 , maka hasil

perhitungan signifikansi (nilai sig) dibandingkan dengan *level of significant* 0,05. Apabila nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05, berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

3) Uji R^2

Uji ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah:

PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji validitas instrumen

1) Validitas item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X_1)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 7 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot*

methods yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel dibawah ini

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel motivasi kerja (X_1)

Item Pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
X1_1	0.561	0.334	Valid

X1_2	0.543	0.334	Valid
X1_3	0.625	0.334	Valid
X1_4	0.734	0.334	Valid
X1_5	0.576	0.334	Valid
X1_6	0.613	0.334	Valid
X1_7	0.664	0.334	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2013

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 7item pertanyaan semua valid.

Variabel budaya organisasi terdiri dari 7 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel dibawah ini :

2) Validitas item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi (X_2)

Korelasi item pertanyaan terhadap budaya organisasi (X_2)

Item Pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
X2_1	0.682	0.334	Valid
X2_2	0.616	0.334	Valid
X2_3	0.451	0.334	Valid
X2_4	0.559	0.334	Valid
X2_5	0.626	0.334	Valid
X2_6	0.581	0.334	Valid
X2_7	0.1	0.334	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2013

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa dari 7 item pertanyaan kesemuanya valid.

Variabel komitmen organisasiterdiri dari 7 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel 4. 7

2). Validitas item pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi(X_3)

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel komitmen organisasi(X_3)

Item Pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
X3_1	0.560	0.334	Valid
X3_2	0.620	0.334	Valid
X3_3	0.581	0.334	Valid
X3_4	0.461	0.334	Valid
X3_5	0.631	0.334	Valid
X3_6	0.481	0.334	Valid
X3_7	0.501	0.334	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2013

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid

dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dari 7 item pertanyaan kesemuanya valid.

2) Validitas item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 7item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods*

yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel 4 .8.

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel produktivitas kerja

Item Pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
Y_1	0.527	0.334	Valid
Y_2	0.745	0.334	Valid
Y_3	0.528	0.334	Valid
Y_4	0.721	0.334	Valid
Y_5	0.678	0.334	Valid
Y_6	0.712	0.334	Valid
Y_7	0.623	0.334	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2013

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid

dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa dari 7 item pertanyaan semuanya valid

. b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0.728	Alpha	Reliabel
Budaya	0.703	Cronbach >	Reliabel
Organisasi	0.609	0,60 maka	Reliabel
Komitmen	0.770	reliabel	Reliabel
Organisasi			

Produktivitas
Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2010

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel karena mempunyai nilai Alpha Cronbach > 0,60.

2. Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan komputer *program SPSS release 12* nampak sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji Persamaan Regresi 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	
			d			
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
	(Constant)	-1.319	3.988		-.331	.743
1	Motivasi Kerja	.498	.147	.460	3.377	.002
	Budaya Organisasi	.042	.162	.038	.262	.795
	Komitmen Organisasi	.508	.193	.411	2.636	.013

$$Y = -1.319 + 0.498X_1 + 0.042X_2 + 0.508X_3$$

(0,743) (0,002)** (0,795) (0,013)**

(X1) dan komitmen organisasi (X3) terhadap produktivitas kerja Tidak ada bintang artinya tidak terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja

b. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan seperti pada tabel 4.10 Persamaan dapat dijelaskan hal – hal berikut:

1). Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian regresi 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi $0.002 < 0,05$ artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.

2). Pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian regresi 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi $0.795 > 0,05$ artinya variabel budaya organisasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis tidak terbukti

3). Pengaruh komitmen organisasi terhadap Produktivitas kerja.

Hasil pengujian regresi yang dilakukan menunjukkan untuk variabel komitmen organisasimempunyai nilai signifikansi $0.013 < 0,05$, artinya variabel komitmen organisasimempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas kerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan atau bersama – sama antara variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan komputer dengan program SPSS versi 12, dengan signifikansi 5% dan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil perhitungan F hitung yang dilakukan dengan Program SPSS adalah sebagai berikut:

UJI F (ANOVA^a)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.891	3	149.297	19.103	.000 ^b
	Residual	242.281	31	7.816		

Total	690.171	34
-------	---------	----

Sumber : data primer diolah,2013

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 19,103$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga

dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Produktivitas Kerja

d. Uji R²

Koefisien Determinansi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.615	2.796	2.243

Sumber: data primer diolah,2013

Dari Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,649 atau 64,9%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 64,9% sedangkan sisanya (35.1 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis maka rekomendasi yang dapat digunakan untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dan harapan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk memberikan motivasi diperlukan kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia yang menjadikan seseorang memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Seseorang dapat mempunyai motivasi yang tinggi apabila terwujud harapan-

- harapan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu:
- a. Berupa gaji dan upah yang memadai,
 - b. Insentif yang proporsional,
 - c. Adanya kesempatan untuk dipromosikan dalam jabatan yang lebih tinggi.
2. Budaya organisasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi merupakan cara – cara atau nilai – nilai yang menjadi tradisi organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai misi dan visi yang diterima bersama dalam organisasi. Implikasinya pelaksanaan budaya organisasi ke depan perlu diciptakan agar tercipta suasana yang nyaman dan mendukung upaya peningkatan produktivitas kerja Adapun yang dapat dilakukan adalah:
- a. Mendorong dosen dan karyawan AAS untuk melakukan pekerjaan secara profesional,
 - b. Mendorong dosen dan karyawan AAS untuk menjaga kekompakan antar karyawan
 - c. Mendorong dosen dan karyawan untuk memberikan layanan yang baik kepada mahasiswa
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Komitmen organisasi berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan komparatif. Implikasinya perlu langkah–langkah yang bisa ditempuh untuk meningkatkan komitmen yaitu:
- a. Memberikan pemahaman kepada dosen dan karyawan bahwa keberhasilan lembaga adalah sebagai keberhasilan bersama yaitu antara individu karyawan dan lembaga,
 - b. Melibatkan dosen dan karyawan dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh akademi diluar kegiatan formal,
 - c. Memberikan kepercayaan kepada dosen dan karyawan dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan AAS
2. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan AAS
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan AAS
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan AAS
5. Keterbatasan penelitian.
 - a. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada lokasi yang lain, karena karakteristik obyek dan responden terbatas pada kerja dosen dan karyawan AAS

- b. Jumlah sampel sangat kecil sehingga penelitian perlu dikembangkan menjadi lebih besar, agar dapat memberikan keadaan yang lebih lengkap dari populasi yang diteliti.
- c. Melihat kenyataan partisipasi responden dalam mengisi kuesioner, ada yang melakukan secara serius, ada pula responden yang mengisi kuesioner kurang serius, hal ini sangat mengganggu pada saat melakukan kegiatan dilapangan.
- d. Dalam melakukan kajian terhadap produktivitas kerja, secara teoritis banya variabel yang dapat digunakan, karena keterbatasan pengalaman peneliti, bisa terjadi variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini kurang sempurna.

Saran

Sesuai dengan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan bahwa dalam menentukan kebijakan, maka disarankan:

1. Motivasi kerja selalu ditingkatkan dengan cara mewujudkan harapan yang

dimiliki oleh dosen dan karyawan atas hasil kerjanya seperti: memberikan gaji dan upah yang layak, insentif, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, dan memberikan kesempatan untuk berkarir secara terbuka

2. Budaya organisasi perlu diciptakan agar tercipta suasana kerja yang kompak, profesionalisme kerja dan layanan yang prima sehingga dosen dan karyawan nyaman dan mahasiswa mendapat pelayanan sebaik-baiknya
3. Komitmen organisasi semakin ditingkatkan agar dosen dan

karyawan lebih memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan lembaganya melalui kegiatan di institusi seperti: penelitian dan pengabdian pada masyarakat

4. Hasil temuan penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan pada penelitian mendatang agar lebih memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M,(2003). *Psikologi Islami : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Basuki (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Sragen*. Tesis MM. STIE AUB Surakarta.
- Cahayani, Ati. (2005). *Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Djoko (2007). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Bapeda Kabupaten Wonogiri*. Tesis MM. STIE AUB Surakarta.
- Gibson, Invancevich, and Donnelly,(1996), *Organization*, Ninth Edition, Irwin Inc
- Handoko, Hani dkk. (2005) *Strategi Organisasi*, Amara Books, Yogyakarta

- Hasibuan M.P., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Jakarta
- Luthans. Fred. (1996). *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill, Inc, San francisco, New York, USA
- Lako, Andreas, (2005) ,*Kepemimpinan dan Efektivitas kerja Organisas : Isu, Teori, dan Solusi*, Amara Books, Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Culture: Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2002). *Organizational Behavior: Culture, Design, and Application*. London : Prentice Hall International Inc.
- Riduwan, Adun Rusyana (2011) *Cara mudah Belajar SPSS 17 dan Aplikasi Statistik Penelitian*, Penebit Alfabeta Bandung
- Suharyadi dan Purwanto, *Statistika : Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*, edisi 2, Salemba Empat Yogyakarta
- Suharsono,(2002). *Menumbuhkan Keefektifan, Produktifitas dan Hubungan Perburuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi di PDAM Sleman. Jurnal Manajemen*. No 1 Vol 2 tahun 2002 STIE Widya Wiwaha Yogyakarta