

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS
DI UNIVERSITAS DHARMA AUB
SURAKARTA**

***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, WORKLOAD ON JOB
SATISFACTION AND EDUCATIONAL PERFORMANCE FACULTY OF ECONOMICS
AND BUSINESS AT DHARMA AUB UNIVERSITY
SURAKARTA***

Tri Suliani¹⁾

Dr. Purwito Kesdu AC, MM²⁾

Universitas Dharma AUB Surakarta Program Studi S2 Magister Manajemen
Yzulay2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja, beban kerja dan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Dharma AUB Surakarta. Sampel penelitian sebanyak 48 orang tenaga kependidikan dipilih dengan metode sensus. Metode analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis membuktikan Uji t pada persamaan Pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kerja sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kerja. Uji t pada persamaan kedua menunjukkan budaya organisasi, kepuasan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja Nilai R² total diperoleh sebesar 0,990 artinya kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Dharma AUB Surakarta dijelaskan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 99% dan sisanya sebesar 1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta sebesar 0,414 paling dominan dibanding jalur yang lain.

Kata kunci : Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation, workload and work as intervening variables on the performance of education personnel of the Faculty of Economics and Business, Dharma AUB University Surakarta. The research sample was 48 education personnel who were selected by the census method. The analysis method uses validity test, reliability test, path analysis, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of the analysis prove that the t-test in the first equation shows that the work environment has no significant effect on work motivation while work discipline has a significant effect on work motivation. The t-test in the second equation shows organizational culture, motivation, workload and job satisfaction have a significant effect on performance. Simultaneous test results (Test F) show that together the independent variables affect performance through job satisfaction. The total R² value obtained is 0.990, meaning that the performance of the education staff of the Faculty of Economics and Business, Dharma University AUB Surakarta, Surakarta is explained by organizational culture, motivation and workload with Job satisfaction as an intervening variable is 99% and the remaining 1% is explained by other variables outside the research model, for example the variables of leadership, organizational culture and compensation. The results of the path analysis show that the direct influence of organizational culture on performance is the most effective path, because the beta coefficient value of 0.414 is the most dominant compared to other paths.

Keywords: *Organizational culture, motivation, workload, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat dijadikan sebagai potensi yang nyata baik secara fisik maupun nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan Sumber Daya Manusia dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi organisasi terutama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Agar tujuan organisasi dapat terwujud, maka penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengarah pada bagaimana memberdayakan sumberdaya manusianya. Upaya ini dilaksanakan organisasi mewujudkan pembangunan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang ulet, tekun dan disiplin yang tinggi. Apabila individu-individu dalam suatu organisasi secara bersama-sama mampu mendukung setiap aspek pekerjaan, maka upaya pencapaian tujuan organisasi dapat mudah dicapai.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja banyak didukung oleh kombinasi beban kerja, kedisiplinan kerja, kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan dan kepuasan kerja para anggota organisasi. Banyaknya penelitian tentang kinerja pada akhirnya dapat diambil benang merah dari semua itu ada suatu kesamaan pandangan dari peneliti mengenai pentingnya kinerja serta dampaknya bagi organisasi. Kinerja menjadi komponen utama mengenai adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi sendiri.

Universitas Dharma AUB Surakarta merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pendidikan. Terdiri dari tiga fakultas yaitu Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Teknik dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja Tenaga Kependidikan rendah. Oleh sebab itu lingkungan kerja, beban kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja menjadi penting yang selalu ingin

dingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja Tenaga Kependidikan.

Fenomena yang dikaji terkait kinerja tenaga kependidikan dalam penelitian ini sejalan dengan rencana jangka panjang pengembangan pendidikan tinggi yang menekankan pada daya saing bangsa (Nation's Competitiveness), maka rencana pengembangan UNDHA AUB Surakarta diarahkan pada usaha merealisasikan visi dan misi UNDHA AUB Surakarta. Inilah yang mendasari studi pentingnya kinerja tenaga kependidikan UNDHA AUB Surakarta. ada tahun 2000 untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, Akademi Keuangan dan Perbankan AUB Surakarta berubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (Universitas Dharma AUB) Surakarta, pada tahun 2022 berubah menjadi Universitas penggabungan dari STMIK AUB, AT AUB dan UNDHA AUB yang saat ini di sebut Universitas Dharma Adi Unggul Bhirawa (UNDHA AUB). Sebagai institusi pendidikan, Universitas Dharma AUB Surakarta cukup dewasa dan berpengalaman dalam mengelola dan mempersiapkan para mahasiswa menjadi kader-kader pemikir yang profesional dan akademis. Menyadari era globalisasi akan membawa situasi kompetisi di segala aspek kehidupan, maka Universitas Dharma AUB Surakarta terus berkembang dan berbenah agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Universitas Dharma AUB memegang teguh mandat pengelola yayasan melalui Candra Sengkala sesuai tahun pendirian awalnya 1969 yakni "Muluk Kondang Kusumaning Bawono" yang berarti Mengingat dan Berkembang, Tersohor Sebagai Bunga Dunia. Selain itu, Universitas Dharma AUB juga diamanati semboyan Tri Saloka, yakni: "Pra Anodha", artinya "Dengan permulaan yang tidak tercela"; "Madya Toladha", artinya "Dalam perjalanan harus selalu menjadi teladan"; "Wasana Nyata", artinya "Mewujudnyatakan cita-cita yang telah dicanangkan". Universitas Dharma AUB Surakarta didirikan pada 8 Juli 1945. Dengan pengalaman lebih dari 70 tahun, UNDHA berkomitmen mencetak pemimpin masa depan melalui program pendidikan unggul yang berlandaskan nilai-nilai keislaman dan kebangsaan. Temukan kesempatan untuk mengembangkan potensi terbaik Anda dengan menjadi bagian dari Universitas Dharma AUB Surakarta.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno (2016:172)

menyatakan Kinerja adalah hasil kerja Tenaga Kependidikan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja di definikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kinerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Atas dasar landasan teori dan fenomena di atas, maka peneliti melakukan penelitian dan melakukan kajian berkaitan tentang kinerja Tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dharma AUB Surakarta.

Fenomena yang diamati pada Universitas Dharma AUB Surakarta adalah nilai kepuasan kerja Tenaga Kependidikan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menjadi pendorong Tenaga Kependidikan untuk mendapatkan hasil pekerjaannya sebaik mungkin di Universitas Dharma AUB Surakarta. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan Universitas Dharma AUB Surakarta dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para Tenaga Kependidikan di Universitas Dharma AUB Surakarta tersebut akan tercakup. Disinilah urgensi studi tentang kepuasan kerja akan diuji dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan Tenaga Kependidikan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sedang menurut Hasibuan (2013) pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang tenaga kependidikan yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri tenaga kependidikan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan tenaga kependidikan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Irawan (2013), Sulastri,

et.al (2017), Wahyuni dan Irfani (2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja Tenaga Kependidikan suatu perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedang hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2020) menunjukkan Kepuasan kerja perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dharma Surakarta.

Fenomena saat ini terjadi di Universitas Dharma Surakarta, budaya organisasi sangatlah kental, dibarengi sikap individu yang saling memegang erat kebersamaan dan persabatan serta tertipnya terhadap aturan organisasi dan perusahaan.

Wahab dalam Tobari (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Jadi kesimpulannya budaya organisasi merupakan perilaku yang berkaitan dengan aturan dan norma pada suatu organisasi.

Beberapa penelitian yang relevan antara lain Saut Purba (2011), Siburian dan Tiur (2013) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi di pengaruhi oleh Kepuasan kerja. Sedang hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, et.al (2017) menunjukkan budaya organisasi perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Sulastri, et.al (2017) yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kependidikan suatu perusahaan di pengaruhi oleh Kinerja. Sedang hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Putra (2018) ; Andi, Sudarno,dan Nyoto (2019) menunjukkan budaya organisasi perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dharma Aub Surakarta.

Fenomena yang diamati pada Universitas Dharma AUBSurakarta adalah keragaman perilaku kepuasan kerja Tenaga Kependidikan dalam bekerja. Kepuasan

kerja kerja dapat menjadi pendorong Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dharma AUB Surakarta untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan Universitas Dharma AUB Surakarta dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para Tenaga Kependidikan di Universitas Dharma AUB Surakarta tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dharma AUB Surakarta mempunyai kepuasan kerja kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula dengan kepuasan kerja kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Disinilah urgensi studi tentang perilaku kepuasan kerja dan akan diuji dampaknya terhadap kinerja.

Anoraga (2014) kepuasan kerja kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), kepuasan kerja berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kesimpulan yang dapat dilihat kepuasan kerja kerja adalah suatu dorongan dalam bekerja secara baik.

Hasil penelitian dari beberapa ahli yaitu : Irawan (2013), Sulastri, et.al (2017) dan Andika et.al (2019) menyatakan Kepuasan kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja sedangkan menurut Andi, Sudarno,dan Nyoto (2019) Kepuasan kerja kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hasil penelitian dari beberapa ahli yaitu : Irawan (2013) menyatakan Kepuasan kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan menurut Sulastri, et.al (2017) Kepuasan kerja kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dharma AUB Surakarta.

Menurut Widayastuti (2015) Beban kerja adalah sesatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan.Beban kerja adalah

suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pertengahan bulan Maret 2020, di Indonesia ditemukan beberapa orang yang terinfeksi virus Covid-19 dan sampai saat ini sudah mewabah pada berbagai daerah di Indonesia. Dengan adanya wabah atau pandemic virus ini, secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pula pada aktivitas perusahaan, umumnya perusahaan mengurangi produktivitasnya.

Melalui keputusan pemerintah masing – masing daerah umumnya diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana setiap aktivitas orang maupun usaha lainnya dibatasi untuk mencegah penularan virus ini. Dimana setiap orang tidak diperbolehkan untuk keluar rumah bertransaksi terkecuali untuk kepentingan yang mendesak dan usaha yang diperbolehkan untuk beroperasi adalah toko – toko yang menjual kebutuhan pokok dan yang bersifat vital lainnya tak terkecuali pada bidang pendidikan maka perlunya beban kerja sebagai Tenaga Kependidikan bertambah seiring dengan adanya hal tersebut, banyak pekerjaan yang harus di kerjakan di rumah.

Hasil penelitian dari beberapa ahli yaitu : Wahyuni dan Irfani (2019) menyatakan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja sedangkan menurut Herminingsih dan Purwani (2020) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hasil penelitian dari beberapa ahli yaitu : Wahyuni dan Irfani (2019) menyatakan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan menurut Nabawi (2020) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja tenaga kependidikan di Universitas Dharma AUB Surakarta.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Bagi Perusahaan yang memberikan pelayanan kepada Konsumen, tentu saja Komitmen organisasi itu dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut dalam memberikan penghargaan bagi Tenaga Kependidikan.

Atas dasar dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas

Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Dharma AUB Surakarta.”

B. Rumusan Masalah

- Permasalahan yang terkait dengan obyek penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :
1. Apakah Budaya organisasi, motivasi dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Kerja Tenaga kependidikan STIE-AUB Surakarta.?
 2. Apakah budaya organisasi, Beban kerja, dan Kepuasan kerja kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga kependidikan UNDHA AUB Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

1. Mengetahui Pengaruh Budaya organisasi, motivasi dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja kerja tenaga kependidikan UNDHA AUB Surakarta.
2. Mengetahui Pengaruh Budaya organisasi, motivasi dan Beban kerja serta kepuasan kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga kependidikan UNDHA AUB Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada temuan empiris yang menambah kasanah pengetahuan terkait dengan perilaku tenaga kependidikan yang dikonseptualkan dalam penelitian ini dan referensi bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja . Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Praktis.

Bagi Instansi Terkait diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam menentukan kebijakan secara benar untuk mencapai tujuan, visi dan misi kerja STIE-AUB Surakarta.

METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya oleh Sugiyono, (2018:130). Populasi yang diambil adalah 60 Tenaga kependidikan di STIE-AUB Surakarta.

Sampel penelitian ini adalah Dasar pengambilan sampel adalah subyek kurang dari 100, maka diambil semua. Apabila subyeknya lebih besar dari 100 diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau bisa lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto, 2016). Teknik sampel menggunakan sensus, semua populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel penelitian 60 responden.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji intrument berupa Uji validitas dengan metode one shot method. Uji realibilitas menggunakan rusum Cronbach Alpha (Arikunto, 2013). Uji linieritas yang digunakan uji Langrange Multiplier. Uji hipotesis menggunakan analis jalur, uji t, uji F, uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Intrument dan Linieritas

Tabel 1. Uji Intrumen dan Linieritas

Pengujian	Uji	Metode	Varible	Hasil
Uji Instrumen	Validitas	One shot Methods	Budaya Organisasi	Valid
			Motivasi	Valid
			Beban kerja	Valid
			Kepuasan kerja	Valid
			Kinerja	Valid
Reliabilitas	Cronbach Alpha	Langrange Multiplier	Budaya Organisasi	Reliabel
			Motivasi	Reliabel
			Beban kerja	Reliabel
			Kepuasan kerja	Reliabel
			Kinerja	Reliabel
Uji Kelayakan	Linieritas	Langrange Multiplier	Budaya Organisasi	Model Linier
			Motivasi	
			Beban kerja	
			Kepuasan kerja	
			Kinerja	

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji instrumen variabel menunjukkan semua valid dan reliabel, sedangkan untuk uji kelayakan model menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini linier.

B. Analisis Jalur (path analysis)

Tabel 2. Analisis Jalur, Uji F dan R²

Persamaan	Variabel	Koefisien	t	Sig	Catatan
Analisis Jalur Pertama	Budaya organisasi Kepuasan kerja	0,472	3,929	0,000	signifikan

Motivasi ke Kepuasan Kerja	0,253	2,405	0,020	signifikan	
Beban kerja					
Kepuasan kerja	0,241	2,119	0,040	signifikan	
Budaya organisasi Kinerja	0,414	3,830	0,000	signifikan	
Motivasi Kinerja	0,186	2,146	0,038	signifikan	
Analisis Jalur Kedua	Beban kerja Kinerja	-0,199	-2,159	0,036	signifikan
	Kepuasan kerja Kinerja	0,524	4,493	0,000	signifikan
F test		21,488	0,000	signifikan	
R square		0,990			

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa :

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kerja.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kerja
3. Variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja kerja
4. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
6. Variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signinifikan terhadap kinerja.
7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

C. Uji t

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukan hasil analisis persamaan pada Uji t, yaitu :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
 Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja
 Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,020. Karena nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
 Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,040. Karena nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya
4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja
 Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
 Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,038. Karena nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.
6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja
 Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,036. Karena nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.
7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
 Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.

D. Uji F

Hasil uji secara serempak (Uji F) persamaan kedua menunjukkan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan atau bersama-sama dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (variabel budaya organisasi, motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidikan UNDHA AUB Surakarta

E. Koefisien Determinasi/R²

Berdasarkan tabel 2. Nilai R² total sebesar 0,990 artinya kinerja tenaga kependidikan dijelaskan oleh budaya organisasidan, motivasi, beban kerja dengan kepuasan kerja kerja sebagai variabel intervening sebesar 99% dan sisanya sebesar 1% dijelaskan variabel lain diluar model, misal kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi, .

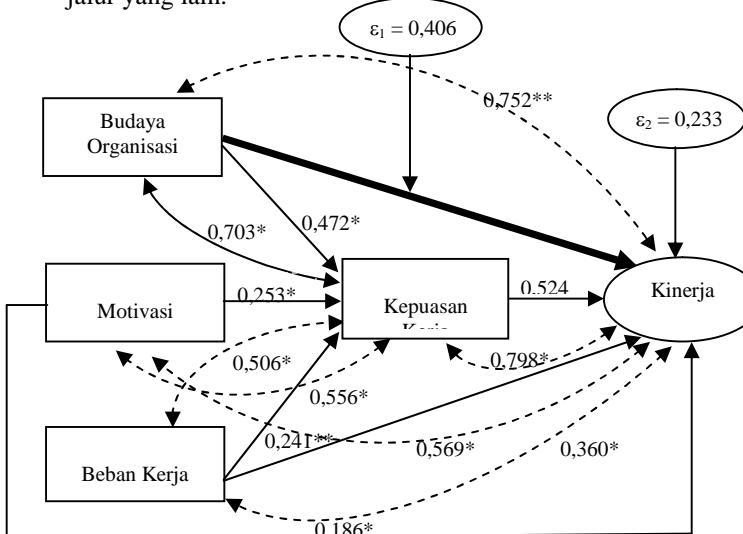
F. Koefisien Korelasi Jalur

Tabel 3. Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tak Langsung dan Pengaruh Total

NO	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tak Langsung	Total Pengaruh
1	Budaya Organisasi	0,414**	-	-
2	Kinerja	0,186**	-	-
3	Motivasi	-0,199**	-	-
	Kinerja Beban Kerja Kinerja			
4	Budaya organisasi	-	0,472** X	0,414** 0,247** = 0,661**
5	Kepuasan Kerja	-	0,524** =	0,186** + 0,132** = 0,318**
6	Kinerja Motivasi	-	0,247** 0,253** X	-0,199** 0,126** = -0,073**
	Kepuasan Kerja Beban kerja Kepuasan Kerja Kinerja		0,524** = 0,132** 0,241** X 0,524** = 0,126**	

Sumber: data diolah 2022

Melihat analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa jalur langsung Budaya organisasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta 0,44 paling dominan dibanding jalur yang lain.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

G. Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Budaya organisasiTerhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui Kepuasan kerja kerja

Hasil pengaruh langsung pengaruh langsung variabel budaya organisasiterhadap kinerja sebesar 0,284 dan signifikan, hal ini berarti jika budaya organisasiditingkatkan maka kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDHA AUB Surakarta meningkat.

Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Budi Sasangka (2007), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009) dimana dalam penelitian tersebut Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endah Sri Wulandari (2011) dimana dalam penelitian tersebut Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel 3. diketahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja kerja dengan pengaruh variabel kepuasan kerja kerja tidak signifikan.

Budaya organisasiberpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endah Sri Wulandari (2011) dimana dalam penelitiannya budaya organisasiberpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Sasangka (2007), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009) dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasiberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kerja.

Kepuasan kerja kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, Utama (2012) dimana dalam penelitiannya kepuasan kerja kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Djumino (2007), Budi Sasangka (2007), Bimawan dan Gunarsih (2008), Brahmasari Suprayetno (2008), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020) dimana kepuasan kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti pengaruh langsung lebih efektif karena signifikan, maka upaya yang dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi terhadap kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel budaya organisasi yang terletak pada item pernyataan ke 1, 2 dan 3. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku

lingkungan kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mengarahkan pada bagian umum agar meningkatkan pengaturan sirkulasi udara di tempat kerja agar beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman. Contohnya dengan servis rutin AC ruangan bekerja.
 - b. Pimpinan mengarahkan pada bagian umum untuk meningkatkan pengaturan pencahayaan di tempat kerja yang cukup bagus, sehingga tidak menghambat tenaga kependidikan bekerja. Contohnya dengan membuka tirai jendela ketika matahari bersinar cerah atau menyalakan lampu ketika mendung, mengganti bolam lampu yang sudah redup.
 - c. Pimpinan mengarahkan pada bagian umum agar meningkatkan pengaturan suhu udara di tempat kerja tetap sejuk dan menyenangkan serta ketersediaan alat penunjang kegiatan dalam kerja. Contohnya dengan menanam tumbuhan di sekitar ruangan.
2. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja tenaga kependidikan

Hasil pengaruh langsung pengaruh langsung variabel beban kerja kerja terhadap kinerja sebesar 0,087 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika beban kerja ditingkatkan maka kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDHA AUB Surakarta meningkat, walaupun tidak signifikan.

Hasil di dukung penelitian dari Sri Sapariyah (2009) hasil dalam penelitian tersebut beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian dari Bimawan dan Ginarsih (2008), Sartono (2008), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020), beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel 3 diketahui beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kerja dan kepuasan kerja kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Sasangka (2007) Bimawan dan Ginarsih (2008), Sartono (2008) dimana dalam penelitiannya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Sapariyah (2009) dimana dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kerja.

Kepuasan kerja kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, Utama (2012) dimana dalam penelitiannya kepuasan kerja kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian

dari Djumino (2007), Budi Sasangka (2007), Bimawan dan Gunarsih (2008), Brahmasisri Suprayetno (2008), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020) dimana kepuasan kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan cara meningkatkan beban kerja terhadap perilaku kepuasan kerja kerja, langkah selanjutnya meningkatkan perlaku kepuasan kerja kerja terhadap perilaku kinerja secara tidak langsung.

Langkah untuk meningkatkan beban kerja terhadap perilaku kepuasan kerja kerja dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel beban kerja yang terletak pada item pernyataan ke 1 (Saya selalu hadir tepat waktu), 3 (Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, tidak membuang-buang waktu saat bekerja). dan 5 (Absensi selalu penuh). Berarti item pernyataan tersebut membentuk perilaku beban kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

Pimpinan UNDHA AUB Surakarta mendorong tenaga kependidikan agar selalu hadir tepat waktu. Contohnya datang sesuai jam kerja kantor.

- a. Pimpinan UNDHA AUB Surakarta mendorong tenaga kependidikan agar selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, tidak membuang-buang waktu saat bekerja. Contohnya tidak menya-nyikan waktu bekerja dengan mengobrol di luar pekerjaan.
- b. Pimpinan UNDHA AUB Surakarta mendorong tenaga kependidikan agar absensi penuh dalam rutinitas kerja. Contohnya di harap untuk tidak membolos.

Langkah selanjutnya untuk meningkatkan kepuasan kerja kerja terhadap perilaku kinerja tenaga kependidikan dilakukan dengan melihat hasil analisis uji validitas variabel kepuasan kerja kerja dengan nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 4 (Pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja meningkatkan kepuasan kerja kerja), 2 (Budaya organisasi yang nyaman membuat pekerja meningkatkan kepuasan kerja kerja) dan 5 (Menunjukkan potensi diri meningkatkan kepuasan kerja kerja), hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku kepuasan kerja kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan UNDHA AUB Surakarta untuk berupaya meningkatkan pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja meningkatkan kepuasan kerja kerja. Contohnya pemberian hadiah atau honor lembur.

- b. Pimpinan UNDHA AUB Surakarta untuk berupaya meningkatkan budaya organisasi yang nyaman membuat pekerja meningkatkan kepuasan kerja kerja. Contohnya dengan menambah AC pada ruangan yang belum memiliki.
 - c. Pimpinan UNDHA AUB Surakarta untuk mengarahkan dan mendorong tenaga kependidikan untuk berupaya selalu menunjukkan potensi diri meningkatkan kepuasan kerja kerja. Contohnya menerima usulan dan inovasi dari tenaga kependidikan.
- Apabila upaya meningkatkan perilaku budaya organisasi dan meningkatkan beban kerja untuk mendorong perilaku kepuasan kerja kerja serta mendorong kepuasan kerja kerja untuk meningkatkan perilaku kinerja tenaga kependidikan tenaga kependidikan UNDHA AUB Surakarta akan optimal, Optimalnya perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis uji validitas kinerja nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 2 (Tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan) dan 5 (Tenaga kependidikan melaksanakan tugas dengan cepat, tepat dan teliti) dan 4 (Tenaga kependidikan mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan), hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku kinerja tenaga kependidikan. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:
- a. Tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan. Contoh : menyelesaikan tugas dengan baik.
 - b. Tenaga kependidikan melaksanakan tugas dengan cepat, tepat dan teliti. Contoh: menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak ada kekurangan.
 - c. Tenaga kependidikan mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Contohnya memberikan usulan yang sekira bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.

4. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.
6. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) persamaan kedua menunjukkan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan atau bersama-sama dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (variabel Budaya organisasi, motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.
9. Nilai R² total diperoleh sebesar 99% artinya kinerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, budaya kerja, motivasi dan beban kerja. Budaya kerja motivasi dan beban kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 99% dan sisanya sebesar 1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, misalnya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen dan kompensasi.
10. Kesimpulan analisis jalur menunjukkan jalur langsung Budaya organisasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta (0,414) paling dominan dibanding jalur yang lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan – keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Budaya organisasi, motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel – variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen dan kompensasi, komunikasi, loyalitas, dan lain-lain.
2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dharma AUB Surakarta, sehingga karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.
- 3.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDHA AUB Surakarta maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, ini dapat diartikan jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta akan meningkat oleh karena itu pimpinan Universitas Dharma AUB Surakarta pada dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut: Pimpinan mendorong pegawai agar selalu berhubungan baik dengan rekan kerja. Contohnya memberika selamat bagi rekan kerja yang naik jabatan, selalu menyapa ketika bertemu, Pimpinan mengarahkan pegawai untuk selalu bersikap sopan, positif dan rukun terhadap sesama rekan kerja. Contohnya tidak mencela rekan kerja, menjalin hubungan baik diantara rekan kerja dan pimpinan, Pimpinan mendorong pegawai agar menunjukkan potensi yang dimiliki pegawai. Contohnya mengikuti sertifikasi tenaga kependidikan mengikuti pelatihan – pelatihan,
 2. Untuk meningkatkan motivasi hal yang harus dilakukan oleh Pimpinan Universitas Dharma AUB Surakarta yaitu Pimpinan mendorong pegawai agar selalu berhubungan baik dengan rekan kerja. Contohnya memberika selamat bagi rekan kerja yang naik jabatan, selalu menyapa ketika bertemu, Pimpinan mengarahkan pegawai untuk selalu bersikap sopan, positif dan rukun terhadap sesama rekan kerja. Contohnya tidak mencela rekan kerja, menjalin hubungan baik diantara rekan kerja dan pimpinan, Pimpinan mendorong pegawai agar menunjukkan potensi yang dimiliki pegawai. Contohnya mengikuti sertifikasi tenaga kependidikan mengikuti pelatihan – pelatihan.
 3. Untuk variabel beban kerja hal yang harus dilakukan oleh Pimpinan Universitas Dharma AUB Surakarta Pimpinan mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan pekerjaan di atur secara merata pada pegawai Contohnya : memberikan tenggang waktu untuk suatu pekerjaan dan tidak mendesak dalam memberikan pekerjaan. Pimpinan mengarahkan pegawai mencapai target yang diinginkan. Contohnya pegawai selalu menargetkan penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu.
 4. Selanjutnya langkah untuk mendorong kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah; Pimpinan mengarahkan bagian umum untuk kelengkapan fasilitas kerja. Contohnya masing-masing unit bagian memiliki printer dan komputer, serta alat foto copy yang memadai untuk menunjang pekerjaan. Pimpinan di harapkan bisa meningkat tunjangan dan gaji pada pegawai sesuai dengan beban kerja dari masing-masing pegawai,
- contohnya pemberian honor lembur, pemberian reward bagi pegawai yang melampaui target. Pimpinan menempatkan pegawai sesuai dengan kepribadiannya, contohnya : pegawai yang memiliki sifat supel, ramah dan menarik dapat ditempatkan dibagian penerimaan mahasiswa baru untuk menarik minat mahasiswa baru mendaftar di Universitas Dharma AUB Surakarta.Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya sampel yang diambil yang lebih banyak daripada penelitian ini, sehingga akan didapatkan gambaran populasi yang lebih tepat dan representatif.
5. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah lebih banyak variabel independen yang sekiranya dapat berhubungan dengan kinerja, karena di dalam penelitian ini kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja) masih terbatas. Berdasarkan pada penelitian ini bahwa masih ada faktor lain yang dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baiq, et.al. 2020. *The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* (IJMMU) Vol.7, No. 11, December 2020.
- Chatab, Nevizond. 2017. Profil Budaya Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dewita, Heriyanti. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan
- Dhermawan, Sudibya dkk, (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* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012
- Ghozali Imam, 2014. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas DiponegoroDhermawan, Sudibya et.al. 2012. "Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga kependidikan Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen,StrategiBisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012. Bali
- Santoso, S. 2014. *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.