**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI ORGANIK GMIH DI TOBELO**

**Oleh :**

**Delia Talimbo**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Program Pasca Sarjana Magister Manajemen**

**Universitas Sam Ratulangi Manado**

**email :** **Delia Talimbo@yahoo.co.id**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena semua aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan turut mempengaruhi tumbuh kembangnya suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai. Peningkatan kinerja seorang pegawai adalah hal penting dalam suatu organisasi ataupun sebuah perusahan walaupun disadari bahwa dalam pelaksanaannya bukanlah suatu hal yang mudah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai orgnik di kantor sinode GMIH Tobelo. Mengunakan metode analisis jalur. Disimpulkan variabel budaya kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai organik di kontor sinode GMIH Tobelo, diperoleh nilai F untuk sub struktur 1 sebesar 17,981 dengan nilai sing 0,000. Pengujian sub truktur 2 dengan Variabel budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Y1) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai orgnik di kantor sinode GMIH, diperoleh nilai F sebesar 36, 508 dengan nilai sig 0,000. Sedangkan pengujian secara individual variabel budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai dengan nilai tabel coeficients 0.273 nilai sig 0,008, variabel kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai organik di kantor sinode GMIH Tobelo dangan nilai 0,571 dan nilai sig 0,000.

Kata Kunci : budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

**ABSTRACT**

Human resources have an important role in an organization, since all aspects related to human resources will also affect the growing emerging an organization in improving employee job performance. Improvement of the performance of an officer is the important thing in an organization or a company even though it was realized that in practice it is not easy. This research aims to know the influence of the working culture, work environment, job satisfaction on performance orgnic employee Kantor Sinode GMIH in Tobelo. Using the method of path analysis. Inferred variable working culture (X 1), and the work environment (X 2) simultaneously influence significantly to the performance of an employee's organic Kantor Sinode GMIH in Tobelo, F values obtained for sub structure with a value of 1 for 17,981 sing 0,000. Testing sub truktur 2 with Variable work culture (X 1), the working environment (X 2), job satisfaction (Y1) simultaneously influence work performance significantly to orgnik employees in the Office of the Synod of GMIH, obtained a value of 36, F 508-value sig 0.000. While individually testing variables work culture (X1) effect significantly to value employee performance table coeficients 0.273 sig value 0.008, variable job satisfaction (Y1) effect significantly to the performance of the work of the organic Kantor Sinode GMIH in tobelo with value 0,571 and value sig 0.000.

Keywords: work culture, work environment, job satisfaction and performance of employees.

**PENDAHULUAN**

 Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradabtasi, dan mampu melakukan perubahan arah dengan cepat. Globalisasi yang terjadi belakangan ini telah memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan bagaimana sumberdaya manusia dikelolah. Pengelolahan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi institusi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktifitas suatu organisasi. Manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, (organisasi publik maupun non publik) dan institusi. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau institusi, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut, Hasibuan (2000 : 147). Pengertian manajeman sumber daya manusia terdiri dari dua kalimat (Robbins,2006); manajeman dan sumber daya. Manajeman adalah *the art of getting things done through the effort of other people.* Sumber daya manusia atau personalia adalah tenaga kerja, buruh atau pegawai yang mengandung arti keseluruhan orang yang berkerja atau pegawai, yaitu bagaimana mengatur pegawai didalam suatu organisasi, perusahan atau pengaturan tenaga kerja dalam suatu organisasi dan lembaga, dimana pengaturan ini dalam arti seluas-luasnya.Gereja sebagai suatu institusi atau disebut juga sebagai suatu organisasi non publik membutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang handal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi untuk mencapai tujuan. Manajeman sumber daya manusia adalah suatu bidang manajeman yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi publik atau non pablik. Fokus yang dipelajari dalam manajeman sumber daya manusia mengkaji karakteristik dan segala seluk-beluk tenaga kerja manusia (Hasibuan,2005).

Kerja adalah pelayanan. Kata pelayanan sangat akrab dilingkungan gereja. Selain kasih, pelayanan merupakan satu kata yang populer digunakan dan dituliskan. Hampir keseluruhan rangkayaan aktifitas gerejawi dapat dirangkum dengan kata pelayanan. Orang yang berkhotbah di sebut sebagai pelayan firman. Seperti yang telah diteladankan oleh Kristus, kita sesungguhnya dapat mengatakan bahwa keseluruhan hidup kristiani termasuk pekerjaannya merupakan sebuah pelayanan. Dan kemuliaan itu justru datang dari keiklasan melayani, bukan sebaliknya. Yesus mengatakan bahwa “barang siapa ingin menjadi terkemuka diantara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu, sama seperti anak manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawanNya menjadi tebusan bagi banyak orang. “(matius 20 : 27-28). Gereja ada karena misi. Misi adalah hakekat keberadaan gereja di dunia ini. Misi gereja sejatinya adalah Missio Dei, dalam hidup dan pelayanannya, gereja memahami dan merespon Missio Dei sebagai tugas panggilan gereja untuk berpartisipasi dalam Misi Allah, menyaksikan kabar sukacita karya keselamatan Allah didalam Yesus Kristus kepada dunia ini.

Gereja mengakui Yesus Kristus sebagai Tuhan ( filipi 2:11 ) dan Kepala Gereja ( Efesus 4:15 ) dengan mendasarkan semua keputusan dan penyelenggaraan panggilannya kepada kehendak dan pemerintahan Yesus Kristus, serta menempatkan keesaan Gereja sebagai syarat mutlak dalam menuaikan tugas-tugas gereja. Gereja Masehi Injili di Halmahera terpanggil untuk bersekutu, bersaksi dan melayani di tanah Halmahera, di Negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila, bahkan diseluruh dunia, sebagai ungkapan iman, harapan, dan kasih kepada Allah dengan segenap hati, jiwa, dan akal budi. GMIH berdiri sebagai buah misi Utrech Zendings Verenigeeng (UZV) dari Belanda, seperti Hendrijk van Dijken yang berkerja di Halmahera sejak tahun 1816. Persekutuan orang percaya ini kemudian mengorganisasi diri menjadi GMIH pada 6 Juni 1949 dalam Sidang Proto Sinode yang bertempat di Tobelo. Sampai pada saat ini GMIH sudah memiliki 411 jemaat yang tersebar dipulau halmahera, dengan jumlah pelayan khusus (pendeta) atau pegawai organik gereja berjumlah 458 orang.

**Tabel 1 Jumlah Keseluruhan Pegawai yang ada di GMIH Tahun 2012**

|  |  |
| --- | --- |
| **Unit Kerja** | **Jumlah Pegawai** |
| BPHS Inti | 7 orang |
| Yayasan | 6 orang |
| Koordinator Wilaya | 43 orang |
| BPHJ / Pelayan Kusus | 372 orang |
| Pegawai kantor sinode | 45 orang |
| BP3G | 7 orang |
| Jumlah |  479 orang |

Sumber: Kantor Sinode GMIH.

 Pegawai organik di kantor Sinode adalah sebagai pengerak roda pelayanan Gereja di Halmahera belum mampu memberikan yang terbaik. Banyaknya target-target kerja yang belum tercapai, pola organisasi yang tidak terlalu jelas: secara internal kurangnya mekanisme atau pengaturan sistem kerja secara baik kepada setiap unit kerja sehingga terlihat pekerjaan itu terjadi tumpang tindih. Antara unit yang satu dengan yang lain, pola kerja yang tidak teratur atau pola kerja yang dadakan, pegawai terlihat aktif atau sibuk dalam kerjanya jikalau ada iven-iven tertentu saja, tidak ada target kerja, peralatan yang kurang mendukung membuat para pagawai hanya datang duduk dan pulang, pola kerja yang hanya memandang waktu sebagai suatu siklus sehingga pekerjaan yang seharusnya hari ini diselesaikan seringkali ditunda sampai nanti besok saja. Hal ini mengambarkan bahwa rendahnya kualitas kerja para pegawai organik dikantor sinode yang menjadi pusat pelayanan GMIH

 Setiap pagawai organik kantor sinode perlu meningkatkan keahlian/kapasitas administratif, tanggung jawab, kepribadian, semangat kerja, kreativitas, loyalitas, semangat kepentingan bersama, disiplin, otonomi dan saling ketergantungan serta profesionalismenya. Secara kelembagaan yang perlu ditingkatkan antara lain struktur, sistem dan prosedur, kepemimpinan, koordinasi, manajeman partisipasi, efisiensi, dan efektivitas. Karena itu, peningkatan kualitas pegawai organik Gereja sebagai abdi Allah dalam melayani umat Allah dan masyarakat menjadi suatu hal yang sangat penting dalam upaya mendukung terwujudnya visi GMIH dan misi Allah.

 GMIH secara berkesinambungan melaksanakan amanat Yesus Kristus yang tidak pernah berubah untuk membaharui, membangun, dan mempersatukan Gereja sebagai orang percaya maupun sebagai institusi serta memberitakan Injil kepada segala mahluk serta melayani demi keadilan, perdamaian dan keutuhan ciptaan Tuhan Allah di tengah-tengah dunia ini, untuk melakukan semua tugas dan tanggung jawab yang di embankan kepada gereja, maka gerejapun membutuhkan tenaga-tenaga yang handal (sumberdaya manusia) dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab panggilan gereja, maupun tugas dan tanggung jawab sebagai suatu institusi yang ada di tengah-tengah dunia ini.

 GMIH telah menentukan visi, nilai dan budaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai organik. Visi dari GMIH yaitu menjadi GMIH yang utuh, dan memberdaya, dalam tugas pelayanan kemanusiaan. Memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan ajaran Yesus Kristus sebagai kepala Gereja, dan nilai serta budaya yang dibentuk yaitu: (1).Setia terhadap tugas dan pelayanan; (2).Nilai-nilai komitmen dan konsisten; (3).Wewenang dan tanggung jawab; (4).Keiklasan dan kejujuran; (5) kepemimpinan dan keteladan; (6).keteguhan, ketegasan, disiplin dan keteraturan kerja; (7). Dedikasi dan loyalitas, semangat dan motivasi, ketekunan dan kesabaran, keadilan dan keterbukaan; (8).Semangat untuk mencapai tujuan dan peduli serta berbagi kepada sesama; (9).Menghargai prestasi individu dengan tetap mengedepankan kerja sama; (10).Bekerja sama dalam mencapai tujuan; (11).mengutamakan integritas dalam bekerja; penguasan ilmu dan teknologi. Hal-hal tersebut mendorong para pegawai untuk memiliki kinerja yang sesuai dengan visi, nilai serta budaya yang telah ditetapkan menjadi tujuan kedepan.

 Penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan juga kepuasan terhadap kinerja pelayanan pegawai organik yang bekerja di kantor sinode GMIH. Hal ini dimaksud secara khusus agar dapat memberikan informasi kepada peneliti dan juga pihak pengambilan keputusan dalam hal ini pemimpin kantor sinode apa yang harus diambil atau dilakukan agar terjadi peningkatan kinerja dari pada pegawai sehingga dapat mencapai tujuan pelayanan yang sangat efektif dan efisien.

 Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas maka penelitian ini mengambil judul : “Pengaruh budaya kerja, lingkungan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai organik GMIH” (Studi kasus di Kantor Sinode GMIH Tobelo).Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh signiofikan terhadap kepuasan pegawai organik kantor sinode GMIH?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai organik di kantor sinode GMIH?
3. Apakah lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai organik di kantor sinode GMIH?
4. Apakah lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai organik di kantor sinode?
5. Apakah kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai organik di kantor sinode?

Tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan pegawai organik di kantor sinode GMIH.
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai organik di kantor sinode GMIH.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, terhadap kepuasan pegawai organik di kantor sinode.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai organik di kantor sinode
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pegawai organik di kantor sinode

Manfaat penelitian :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajeman sumberdaya manusia.
2. Referensi untuk penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kinerja pelayanan untuk mendapat suatu hasil yang lebih baik lagi.
3. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pegawai organik di kantor sinode GMIH secara khusus dan kepada semua pegawai organik yang memegang jabatan sebagai ketua jemaat:
4. Menentukan langka-langka yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan secara maksimal sebagai bentuk peningkatan kualitas pelayanan.
5. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kantor sinode GMIH.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Budaya Kerja**

 Budaya berasal dari bahasa sangsekerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran. Kata budaya merupakan perkembangan dari “budidaya” nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No: 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Budidaya berarti: memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris dikenal sebagi culture yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengakutualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*) dan hasil karyanya (*performance*).

 Budaya juga dapat diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun ketrampilan masyarakat atau kelompok manusia. Slocum dalam West (2000:128) mendefenisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi.

 Di Indonesia terdapat prilaku dan sikap budaya yang tercermin dari prilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa bersangkutan. Prilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktofita dan atau pekerjaan seseorang. Masyarakat Indonesia dikenal memiliki prilaku ramah-tama, budaya gotong-royong, yang sampai saat ini masih sangat dominan terutama di daerah pedesaan.

Selain prilaku dan sikap budaya positif seperti yang digambarkan diatas, rakyat Indonesia juga ditandai dengan prilaku dan sikap yang negatif. Kebiasaan negatif yang seolah-olah merupakan bagian dari kehidupan bersifat kontraproduktif. Beberapa prilaku negatif yang sering terjadi adalah sebagai berikut (Suryadi,2000:313).

1. Prilaku tidak disiplin dan tidak jujur.

Hampir semua bagian lapisan masyarakat pada berbagai kasus dan intensitas yang berbeda melakukan tindakan tidak disiplin dan tidak jujur, melakukan pelangaran hukum/peraturan pemerintah maupun terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Prilaku tidak disiplin dan tidak jujur yang dilakukan tersebut akan mempengaruhi kinerja dan berdampak merugikan bangsa dan masyarakat.

1. Prilaku tidak tegas dan tidak percaya diri

Prilaku yang tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas akan selalu berbasa-basi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga akan berakibat buruk bagi keputusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Tidak percaya diri membuat seseorang tidak mampu berfikir yang berdampak tidak dapat mengoperasikan pekerjaanya / melaksanakan tugasnya secara maksimal dan sebagai implikasinya tujuan organisasi tidak tercapai (Suryadi 2000:317).

**Lingkungan Kerja**

 Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

 Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagai mana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam Organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipegaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti 2001). Menurut Komarudin (2002) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultiral yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S.Nitisimito (2002). lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan defenisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelengaraan aktifitas organisasi.

**Kepuasan Kerja**

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan global organisasi.

 Melalui pendapat-pendapat para ahli dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, prilaku, kelompok, dan prilaku organisasi. Ketiga prilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya kinerja pegawai, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan (turnover) dan kepuasan kerja. Pemahaman kepuasan kerja (job satisfacion) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja. Handoko (2000) mengatakan: ”kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasan seseorang terhadap pekerjaannya.”

 Davis dalam Mangkunegara (2000) mengatakan: ”kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Sedangkan menurut Hasibuan (2005) : ”kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisplinan dan kinerja.”

 Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan harus yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan atau pegawai terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Menurut Harianja (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2005) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2000) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor karyawan atau pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, keperbadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial, dan hubungan kerja

 Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robins (2001) yaitu :

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mengunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menentang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

1. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka presepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntunan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

1. Kondisi Kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem ( terlalu banyak atau sedikit).

1. Rekan kerja yang mendukung.

Orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai atau karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Prilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya study mendapatkan bahwa kepuasan karyawan atau pegawai ditingkatkan bila penyedia lansung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukan suatu minat pribadi pada mereka.

1. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakekatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebagun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai keboleh jadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

 Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi (Siagian, 2002). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2000).

**Teori Kepuasan Kerja**

Pada umumnya terdapat bayak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan menurut Mangkunegara (2000) antara lain :

1. Teory Keseimbangan ( *Ekuiti Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *imput, outcome, comparison, dan equity-in-equty*. Imput adalah semua nilai yang diterima karyawan atau pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja.

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan atau pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*) kesempatan untuk berprestasi atau mengeprisikan diri. Sedangkan *comparition person* adalah seorang pegawai atau karyawan dalam organisasi yang sama, seorang pegawai atau karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

 Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai atau karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *imput-outcome* dirinya dengan perbandingan *impu-outcome* karyawan atau pegawai lain (comparition person) jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (eqity) maka karyawan atau pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (inequty) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *uvor compensation* *inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya ) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan atau pegawai lain yang menjadi pembanding atau *compenrison person*.

1. Teori Perbedaan ( *Discrepancy Theory* )

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisi antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan atau pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan atau pegawai. Apa bila yang didapat karyawan atau pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan atau pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apa bila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

1. Teori Pemenuhan Kebutuhan ( *Ned Fulfilment Theory* )

Teori ini pertama kali dipelopori oleh: A.H. Maslow. Dikemukakan oleh A. H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari “*Human Science theory*” Elton Mayo (1880-1949) yang mengatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan spikologis berupa kebutuhan materil dan non materil.

Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang ke dua akan memenagkan peranan, demikian seterusnya menurut urutannya.

1. Teori Pandangan Kelompok ( *social reference grop theory* )

 Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan atau pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok ajuan. Kelompok ajuan tersebut oleh karyawan atau pegawai di jadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai atau karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuatu degan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok ajuan.

1. Teori Pengharapan (*Ecpenpancy theory*)

 Teori pengharapan dikembangkan oleh Viktor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penafsiran seseorang aksi tertentu yang akan menuntunnya pernyataan ini berhubungan dengan rumus di bawah ini :

Valensi x Harapan = Motivasi

Keterangan:

1. Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
3. Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.
4. Teori Dua Faktor Herzberg ( *Herzberg’s Two Faktor Theory*)

 Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzbeg (1950). Ia mengunakan teori Abraham Maslow sebagai titik ajuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian analisis dengan analisis isi ( *content analysis* ) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidak puasan.

 Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). Faktor memeliharan tersebut pula *dissatisfier, hyiene factors, job context, exxtrinsic factor* yang meliputi atministrasi dan kebijakan organisasi kwalitas pegawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan sub ordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivatian disebut pula *satiafier, motivator’s. Job, compen, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

**Kinerja karyawan**

 Prawirosentono (1999). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam kurung waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melangar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Swasto (1996), mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurung waktu tertentu dan dapat di ukur. Hal ini dapat berkaitan dengan kuantitas dan kwalitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurung waktu tertentu. Simanoa (1995), kinerja dimaksudkan adalah tingkat terhadap dimana karyawan mencapai persyaratan-persyareatan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu (Bernadin dan Rusel.1993).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

a. Faktor Kemampuan

 Secara psikologi kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. artinya karyawan yang memiliki keahlian diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perluh ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

 Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi pengerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi ( Mangukunegara, 2000:67).

**KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESA**

**Kerangka Pemikiran**

Di dalam bagian ini terdapat dua bagian besar yaitu kerangka konseptual penelitian dan hipotesa. Kerangka konseptual penelitian menjelaskan pengaruh buadaya kerja, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pagawai organik di kantor Sinode GMIH. Sedangkan hipotesis penelitian pada bagian ini didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang berjumlah 6 buah hipotesis. Contoh proses berpikir didasarkan pada studi teoritik dan studi empirik untuk menjelaskan teori dari konsep budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan

 Studi Empiris

1. Jurnal Rujitno dan Sri Sundarini (20110)
2. Jurnal Basuki dan Gendro (2009).
3. Jurnal Ety Indriani dan Hari (2009).

Studi Teori:

1. Teori Budaya Kerja: Triguno, Suryadi,Nitisimito
2. Teori Lingkungan Kerja: Sedamayanti,Nitisimito.
3. eori kepuasan kerja : Mangku negara,Hasibuan
4. Teori Kinerja:Hasibuan, Pra wirosentono.

kerja dan kinerja pegawai:

 Hipotesa

 Uji Statistik

Tesis

 **Gambar 1 Kerangka Proses Berpikir**

**Kerangka pemikiran teoritis**

 **H2**

 **H1**

 **H5**

 **H3**

**H5 H4**

Gambar 3.2. Model Hipotesa Pengaruh Budaya Kerja,Lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja.

Gambar ini menjelaskan tentang pengaruh dari variabel satu kepada variabel yang lain. Ini dapat dilihat dari arah panah yang menujukan pengaruh dari variabel yang satu kepada variabel yang lain. Gambar bulata menunjukan setiap variabel dan arah panah menunjukan tentang setiap hipotesis.pengaruh variabel yang ditunjukan dalam gambar ini menjadi dasar dalam menyusun hipotesis sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara atas permasalahan yang dikemukakan dan sementara akan dilakukan pengujian lewat metode path analisis.

 Berdasarkan pada latar belakang dan model hipotesis diatas maka dapat dikemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

H 1 : diduga Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2 : Diduga budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja.

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

H5 : Diduga kepuasan gereja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif berdasarkan tingkat eksplanasi (penjelasan). penelitan asosiatif adalah peneitian yang mencari pengaruh antar variabel dimana dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya kerja, lingkuangan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitiannya adalah berada di kantor Sinode GMIH Tobelo, sesuai rencana penelitian ini berlangsung selama dua bulan. Alasan pemilihan lokasi dikarenakan kaontor Sinode GMIH adalah kantor pusat para pegawai organik yang terdapat di Halmahera. Dengan alasan atau pertimbangan karena:

1. Kemudahan penelitian memperoleh akses informasi dan data yang dibutuhkan bagi penelitian.
2. Karena kantor Sinode adalah tempat peneliti bekerja karena itu mempermudah peneliti untuk memperoleh semua informasi yang diperluhkan.
3. Mudah melakukan penelitian karena lokasi penelitian tidak terlalu luas sehingga tidak banyak kendala.

 Objek penelitiannya adalah pegawai organik dikantor Sinode GMIH di Tobelo. Penelitian di mulai dari bulan Juni sampai dengan Juli 2012.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor sinode GMIH di Tobelo, yang berjumlah 58 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 58 orang. Yang sering disebut sampel jenuh (sensus).

**Metode Pengumpulan Data**

 Ada pun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberikan tanggapan atas pernyatan kuesioner. Di dalam penelitian ini kuesioner dibagikan lansung pada responden.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalu perantara. Di dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagi output peneliti.

**Teknik pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah mengunakan kuisioner dan dokumentasi. Penggunaan kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan. Penggunaan dokumentasi dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada penelitian ini.

**Skalah instrumen Penelitian**

Skalah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skalah liker.Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu jenis instrumen pengumpul data yang disampaikan kepada responden atau subyek penelitian yang menurut sejumlah pertanyaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada skala model Likert. Menurut Sugiyono (1998: 69), Di dalam Skala Likert, variabel yang akan diteliti diukur dari indikator­-indikator penunjuknya. Kemudian indikator ini dijadikan titik tolak untuk ­menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

**Teknik Analisis Data**

Sedangkan Tenik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis atau juga disebut dengan analisis jalur karena dimana antara variabel budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pagawai.

  Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. “Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang tejadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”. (Robert D. Retherford 1993) definisi lain mengatakan: “Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.” (Paul Webley 1997).

 David Garson dari *North Carolina State University* mendefinisikan analisis jalur sebagai “Model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan  matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedang yang lain sebagai penyebab. Pembobotan regresi diprediksikan dalam suatu model yang dibandingkan dengan matriks korelasi yang diobservasi untuk semua variabel dan dilakukan juga penghitungan uji keselarasan statistik. (David Garson, 2003).

**Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

 Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Budaya kerja (X1)**

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

**Lingkungan Kerja (X2).**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksnakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

**Kepuasan kerja (Y1).**

Penelitian yang akan dilakukan ini mendifinisikan kepuasan kerja ebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjan**.**

**Kinerja Kerja (Y2).**

Menurut Hendri Simamora (2001: 415), kinerja adalah suatu proses denganya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan. M., 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT.. Gunung Agung, Jakarta.

Ety Indriani dan Hari Waluyo,2009. Pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat Daerah Kabupataen Karanganyer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. STIE AUB SURAKARTA, http://e-journaln . stie-aub.ac.id

Rujinto dan Srisundarini.2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Akademik Kebinanan Giri Satria Husada Kabupaten Wonogiri.STIE AUB SURAKATA, <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/> excelent/article/download/122/102.

Basuki Sri Rahayu dan Gendro Pujaningsi, 2009. Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Tutor Program Paket B Pendidikan Luar Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi di Kabupaten Karanganyer. STIE AUB SURAKARTA, http://e-journal.Stie.aub-ac.id.

 Mangkunegara, Prabu A., 2002. *Manajemen* Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Rahmawati. 2007. Pengaruh Budaya Oragnisasi, Kepuasan Kerja,dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pewrum Jasa Tirta 1 Malang.

Triguno. 2004. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Untuk Meningkatakan Produktifitas Kerja, Ed. PT. Golden Trayon prees, Jakarta.

Purnomosidhi, B., 1996. Pengembangan Kepuasan Kerja; Studi Tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Bawijaya. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya,  Malang.Lintas Ekonomi, edisi September-Desember.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen sumber daya manusia .Edisi revisiCetakan Keenam, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

As’ad, M., 1998. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi, dan Industri, Cetakan ketiga, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Budiar, 2004. Pengaruh Demografi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasi: Studi Pada Industri Rokok Kretek di Propinsi Jawa Timur, Disertasi, tidak Dipublikasikan, Universitas Brawijaya, Malang.  kepuasan Kerja. Studi Terhadap  Tenaga Perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin,Thesis, Program Pas Teori-Online. 2010. Teori Kinerja. <http://teorionline>. wordpress. com/ 2010/ 01/25/teori-kinerja/#more-84. 29, Mei, 2012.

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organization*, Edisi Kedelapan, Jilid Satu, Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.

Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. 1982. *Employees: Organizat Linkages* Academic Prees, New York.

Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D,* penerpit: Alfa Beta Bandung.

Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung

Nitisemito,Alex,S, 1996. *Manajemen Personalia.* Jakarta :Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti, 1996. *Tata kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar maju.

Siagian, Sondang,P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.

Simamora,Hendry,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Kotler, P., John and Heskett, L., James. 1992. *Corporate Culture and Performance*, New York: Maxwell MacMillan.

Siswanto. 2011. Kompetensi (Ref: Spencer & Spencer, 1993). 15 Kompetensi Model Spencer. <http://www.slideshare.Net/now1/15-kompetensi> modelspencer. 29, Mei, 2012.

Santoso, Singgih (2011) SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sugiyono (2010) *Statistika untuk Mahasiswa*, CV Alfabeta, Bandung.

Teori Online. 2010. Definisi Pelatihan. http://teorionline.wordpress.com/ 2010/06/27/pelatihan-sdm/. 29, Mei, 2012.

Teori-Online. 2010. Teori Kinerja. <http://teorionline>. wordpress. com/ 2010/ 01/25/teori-kinerja/#more-84. 29, Mei, 2012.

Wahyuningrum, 2008. Hubungan Kemampuan , Kepuasan, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan, Semarang.

Kompelman Richard,E., and Thompson, Paul H.1996. Boundary conditions for Ecpectancy theory predictions of work motivation and job performance. Akademy of Management journal.vol.19.No2 pp237-256.

Kotter,John P, and James,L. Heskett.2006. Budaya Koporat dan Kinerja. Edisi Bahasa Indonesia, terjemahan: Hardaniati susi Diah, Sulaksana,Uyung. New York: Free Press. Penerbit: SAGA.

Pradana,G. Rizal, 2012. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan diko Perasi karyawan redrying Bojonegoro. Jurnal Universitas Brawijaya Malang.

Sunarno, A. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. (Suatu Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal).

Lopez, Elsa, 1982. A Test of the self consistency theory of the job performance-Job satisfaction relationship, Akademik of Managemen, jurnal.Vol.25, no.2 pp.335-348.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SD* PTRefika\AditamCetakan Keempat, Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Perilaku Dan Budaya Organisasi, Cetakan Kedua. Refika Aditams. Bandung.

Mangkuprawira, shafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. Manajemen Mutu SumberDaya manusia, cetakan pertama.Ghaliaindonesia

Th. Magany, Bahtera Injil di Halmahera, Jakarta: CV Nasional, !984, Hal. 8.

A.L. Fransz, Benih Yang Tumbuh, Jakarta: Satya Wacana, 1976, Hal. 1. Kemungkinan besar defenisi ini mengacu pada istilah *landkiel dan land-van-moeder* (Belanda)yang berarti tanah luas. Istilah ini dipakai oleh Hueting dan Fortgens yang dikutip oleh James Haire, Sifat dan Pergumulan Gereja di Halmahera 1941-1079, Jakarta: BPK GM, Hal. 1.

Hasil Keputusan Sidang Sinode XXVI di Tiga Sudara 17-22 Juni 2007 dalam Visi misi, hal 184