



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i1>

Received: 22 Januari 2024, Revised: 24 Februari 2024, Publish: 25 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut)

Febriana Ganjar<sup>1</sup>, S. Ridwan<sup>2</sup>, Widiya Avianti<sup>3</sup>, Annisa Fitri Anggraeni<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia,

[febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia,

[bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia,

[wdythea@gmail.com](mailto:wdythea@gmail.com)

<sup>4</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia,

[annisafitrianggraeni@gmail.com](mailto:annisafitrianggraeni@gmail.com)

Corresponding Author: [bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** *This study aims to identify and analyze: (1) Leadership Style; (2) Organizational Climate; (3) Employee Performance; and (4) The Impact of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance at RSUD dr. Slamet, Garut Regency, both simultaneously and partially. The research method used is descriptive and explanatory survey. The unit of analysis consists of employees at RSUD dr. Slamet, Garut Regency, with a sample size of 30 individuals. The type of investigation is causality, and the time horizon is cross-sectional. The results indicate that the leadership style at RSUD dr. Slamet, Garut Regency, is generally perceived as good by most employees. The organizational climate is also considered favorable, and the current employee performance is rated as good. Both leadership style and organizational climate simultaneously influence employee performance. However, partially, leadership style has a more dominant impact on performance than organizational climate. Therefore, to improve employee performance, it is recommended that RSUD dr. Slamet, Garut Regency, maintain the existing leadership style, enabling employees to work more professionally.*

**Keyword:** *Leadership Style, Organizational Climate, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Gaya Kepemimpinan; (2) Iklim Organisasi; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif dan eksplanatori, dengan unit analisis pegawai RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut dan sampel sebanyak 30 orang. Tipe investigasi adalah kausalitas, dengan

time horizon cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut dinilai cukup baik oleh sebagian besar pegawai. Iklim organisasi juga dianggap baik, dan kinerja pegawai dinilai baik. Gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan iklim organisasi. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut disarankan untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah ada, sehingga pegawai dapat bekerja lebih profesional.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

---

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, dominasi teknologi informasi telah mengubah ekonomi menjadi lebih berbasis pengetahuan. Aset ekonomi kini lebih bersifat intelektual seperti citra merk, hak paten, dan kredibilitas. Dalam persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) harus proaktif mengembangkan diri dan menjadi pembelajar yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan motivasi berfungsi dengan baik. SDM menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan global. Di RSUD dr. Slamet Garut, kinerja pegawai masih belum optimal. Faktor-faktor seperti iklim organisasi dan gaya kepemimpinan diduga mempengaruhi kinerja tersebut. Banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan dan tidak serius dalam bekerja, sehingga menurunkan kinerja keseluruhan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai (Gibson, IvanChevich, dan Donelly, 1991). Penelitian ini penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Garut dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Kinerja yang optimal dapat membantu mencapai tujuan instansi dan memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat Kabupaten Garut.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr. Slamet Garut. Variabel penelitian terbagi menjadi dua: Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi sebagai variabel bebas, serta Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian bersifat deskriptif untuk memberikan gambaran karakteristik variabel dan verifikatif untuk menguji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data lapangan. Metode yang digunakan meliputi *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Pendekatan kausalitas digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara Gaya Kepemimpinan serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Unit analisis adalah individu pegawai di RSUD dr. Slamet Garut, dengan pendekatan *cross-sectional* untuk mengumpulkan data dari sebagian populasi pada satu waktu. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai RSUD dr. Slamet Garut, yang terdiri dari 35 orang. Dalam penelitian ini, keseluruhan populasi diambil sebagai sampel untuk menjaga representativitas data. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dengan menggunakan panduan wawancara untuk mendapatkan informasi tentang Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, kuesioner terstruktur untuk memperoleh tanggapan tertulis, serta observasi langsung terhadap Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kinerja Pegawai. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan perilaku variabel kualitatif, dan kuantitatif untuk menghitung koefisien jalur dan determinasi guna menentukan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr. Slamet Garut. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan

generalisasi yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai dalam konteks tersebut.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini.

**Tabel Matriks Korelasi Antar Variabel**

		Correlations		
		Kinerja	Gaya Kepemimpinan	Iklim Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.591	.489
	Gaya Kepemimpinan	.591	1.000	.359
	Iklim Organisasi	.489	.359	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.005
	Iklim Organisasi	.000	.005	.
N	Kinerja	30	30	30
	Gaya Kepemimpinan	30	30	30
	Iklim Organisasi	30	30	30

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X1 sampai X2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X1 sampai X2 seperti tabel dibawah ini.

**Tabel Besarnya Koefisien Jalur**

Koefisien jalur X <sub>1</sub> terhadap X <sub>2</sub>	<i>p<sub>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub></sub></i>	0.359
Koefisien jalur X <sub>1</sub> terhadap Y	<i>p<sub>YX<sub>1</sub></sub></i>	0.477
Koefisien jalur X <sub>2</sub> terhadap Y	<i>p<sub>YX<sub>2</sub></sub></i>	0.318

*Sumber* : hasil output SPSS

Hasil perhitungan untuk koefisien detreminasi multiple (R<sup>2</sup> Y.X1, X2,). Koefisien korelasi (R Y.X1, X2), koefisien determinasi variabel lain terhadap Y (P<sup>2</sup> Y €), dan koefisien jalur variabel lain terhadap Y (P Y €), secara rincin ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

**Tabel Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain**

Determinasi Multiple ( $R^2$ )	$R^2_{Y.X1, X2}$	0.437
Koefisien Korelasi Multiple	$R_{Y.X1, X2}$	0.661
Determinasi Var. Lain terhadap Y	$P^2_{Yc}$	0.563

Sumber : hasil output SPSS

artinya bahwa pengaruh variabel X1, dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.437 atau 43.7% variabel X1, dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.563 atau 56.3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel 4.38 sebagai berikut : Berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi, dapat dilihat bahwa pengaruh secara keseluruhan dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 43.7%. Artinya, variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, sedangkan 56.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, komitmen, budaya kerja, dan lingkungan kerja.

**Tabel Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.678	2	170.339	18.268	.000 <sup>b</sup>
	Residual	438.249	27	9.324		
	Total	778.927	29			

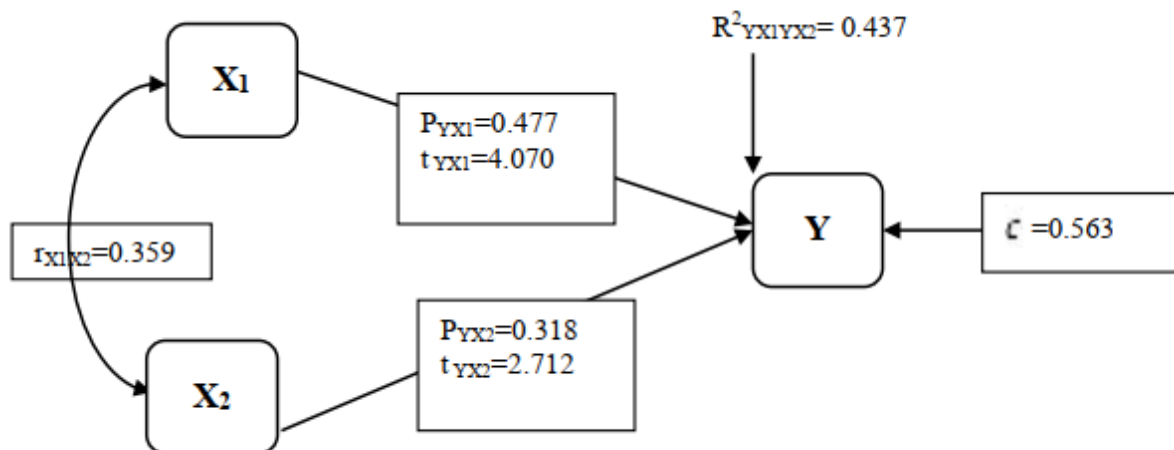
Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 18.268 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial. Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X1 dan X2 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel 4.39 di bawah ini

**Tabel Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2**

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.437	43.7
Pengaruh Diluar X1, X2	0.563	56.3
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS**

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Bandung yakni sebesar 43.7%, sedangkan sisanya sebesar 56.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu motivasi kerja, komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja. Namun apabila dilihat secara parsial gaya kepemimpinan dominan mempengaruhi kinerja daripada iklim organisasi, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut :



**Gambar Diagram Kausal antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Sebagaimana pada gambar di atas, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan dominan mempengaruhi Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.477 dengan thitung sebesar 4.070 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , daripada Iklim Organisasi sebesar 0.318 dengan thitung sebesar 2.712 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini

**Tabel Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial**

Simbol Koefisien Jalur		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
PYX <sub>1</sub>	0.477	4.070	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja
PYX <sub>2</sub>	0.318	2.712	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja

*Sumber* : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X <sub>1</sub>	Pengaruh langsung ke Y	0.227529	22.7529
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y	0.054455	5.445527
<b>Jumlah</b>		<b>0.281984</b>	<b>28.19843</b>

*Sumber* : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 22.7529% dengan koefisien thitung sebesar 4.070, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel iklim organisasi sebesar 5.445527%. Sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 28.19843%, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor paradigma gaya kepemimpinan, karena faktor gaya kepemimpinan terkait erat dengan peningkatan Kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik gaya kepemimpinan yang ada, maka kinerja akan meningkat.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel di bawah ini :



**Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari iklim organisasi Terhadap Kinerja**

<b>Interpretasi Analisis Jalur</b>			
<b>Ket</b>		<b>Pengaruh</b>	<b>%</b>
<b>X<sub>2</sub></b>	Pengaruh langsung ke Y	0.101124	10.1124
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>1</sub> ke Y	0.054455	5.445527
<b>Jumlah</b>		0.155579	15.55793

*Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS*

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi iklim organisasi terhadap Kinerja secara langsung sebesar 10.1124% dengan koefisien thitung sebesar 2.712, sedangkan untuk nilai t<sub>tabel</sub> pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , karena nilai thitung > t<sub>tabel</sub>, serta tidak langsung melalui variabel gaya kepemimpinan sebesar 5.445527%. Sedangkan kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 15.55793%, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor iklim organisasi, karena faktor iklim organisasi terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik iklim organisasi yang diciptakan akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja pegawai RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 18.268 dengan signifikansi level 0.00 (kurang dari 0.05), menunjukkan bahwa pengujian secara simultan (keseluruhan) terbukti signifikan. Selanjutnya, dari pengujian parsial, Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dominan mempengaruhi Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.477 (thitung = 4.070), sedangkan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh dengan koefisien jalur sebesar 0.318 (thitung = 2.712).

Dalam konteks ini, kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja secara langsung mencapai 22.75%, sedangkan kontribusi secara tidak langsung melalui Iklim Organisasi sebesar 5.45%. Secara keseluruhan, kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja mencapai 28.20%. Hasil ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam paradigma Gaya Kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Garut.

Demikian pula, pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja secara langsung mencapai 10.11%, dan secara tidak langsung melalui Gaya Kepemimpinan sebesar 5.45%. Secara keseluruhan, kontribusi Iklim Organisasi terhadap Kinerja adalah sebesar 15.56%. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan Iklim Organisasi juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Garut.

### **Pembahasan**

Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr. Slamet Garut. Variabel Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi yang lebih dominan daripada Iklim Organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 22.75%, dengan tambahan kontribusi tidak langsung melalui Iklim Organisasi sebesar 5.45%. Secara keseluruhan, Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 28.20%

terhadap kinerja pegawai. Iklim Organisasi memberikan kontribusi langsung sebesar 10.11% terhadap kinerja pegawai, dengan tambahan kontribusi tidak langsung melalui Gaya Kepemimpinan sebesar 5.45%. Secara keseluruhan, Iklim Organisasi memberikan kontribusi sebesar 15.56% terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa baik Gaya Kepemimpinan maupun Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbaikan dalam kedua faktor ini dapat membawa dampak positif yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen RSUD dr. Slamet Garut perlu fokus pada peningkatan paradigma Gaya Kepemimpinan dan peningkatan Iklim Organisasi. Perbaikan dalam kedua aspek ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk memperkuat keterampilan kepemimpinan yang efektif serta menciptakan iklim kerja yang kondusif di RSUD dr. Slamet Garut. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit tersebut.

Kesimpulan ini memberikan pandangan komprehensif tentang faktor-faktor yang berperan dalam menentukan kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Garut, serta memberikan dasar untuk perbaikan strategis dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Manajemen perlu fokus pada pemeliharaan dan perbaikan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan manajemen lingkungan kerja perlu ditingkatkan, termasuk penerapan praktik-praktik manajerial yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penggunaan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk merancang kebijakan organisasi yang lebih mendukung peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di masa depan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hubungan positif antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan pandangan penting bagi manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja yang berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi

## **REFERENSI**

- A.A. Anwar Mangkunegara Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.S. Munandar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabet, Bandung.
- Achmad Bachrudin dan Harapan L. Tobing, 2003, *Analisis Data Untuk Penelitian Survei dengan Menggunakan LISREL*, FMIPA UNPAD, Bandung.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Becker, Huselid, dan Ulrich. 2001. *Human Resources Management*, New York:119 Houghton Mifflin Company.
- Castetter, William B. 2001. *The Personnel Function in Education Administration*. New York : Mc. Millan Publishing Co.
- Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2002. *Human Behavior at Work Organization Behavior*. 7th Edition Singapore: Mc Graw Hill International Editions.
- Dessler Garry, 2009, *Human Resources Management*, Twelfthth Edition, Prentice Hall, United State.



- Engkoswara. 2010. Dasar-dasar Administrasi Pendidikan. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Flippo, Edwin B. 2000. Manajemen Personalia. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Ghazali, Imam. 2007. Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: BPP Undip
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2004. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga
- H. Hadari Nawawi, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Grasindo
- Hartono, 2005, Manajemen Personalia, Yogyakarta : BPEE.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta 118
- Kusnendi. 2008. Model-model Persamaan Struktural. Bandung: Alfabeta
- Majalah Portalhr. No. 08 - tahun 2004. Kompetensi Resep Ajaib. Melalui <http://www.portalhr.com/majalah/edisebelumnya/strategi/1id198.html>
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. Human Resources Management. Tenth Edition. Ohio: South-Western
- Moch Nazir. 2003. Metode Penelitian. Cetakan 5. Ghalia Indonesia: Jakarta.120
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta : Ankara Persada
- Mulyasa, Enco. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Nana Sudjana. 2000. Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru
- Nana Sudjana. 2000. Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru
- Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol 2 No 1. H 69-84
- Panuju, R. 2001 Komunikasi Organisasi: Dari Konseptual Teoritis ke Empirik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rakhmat, R. 2007. Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. 2009. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), Person Education International, Pearson Hall, New Jersey, Jilid I dan II, Alih Bahasa Angelica, D, Cahyani, Dan Abdul. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, 2007, Organizational Behaviour, Fifteenth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Rohiat. 2009. Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktek. Bandung: PT Refika Aditama
- Samana, A. 2000. Profesionalisme Keguruan. Yogyakarta: Kanisius
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung, Ilham Jaya.
- Sekaran, Uma, 2003 Research Method for Business, International Edition, Prentice Hall, USA.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja: PT Rineka Cipta
- Sinungan, 2003 Produktivitas, Apa dan Bagaimana. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Soekamto, Toeti dan Udin Saripudin Winataputra. 2000. Teori Belajar dan Model Pembelajaran. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti
- Sondang P. Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Steer, Richard. 1992. Terjemahan Magdalena. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Stoner, et al. 2000. Manajemen. Jilid I. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Sugiyono. 2003. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta : Prenada Media

- Supardi. 2012. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suryana Sumantri, 2001, Prilaku Organisasi, Bandung Universitas Padjadjaran.
- Thoha. 2000. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toto Toharuddin. 2002. Kinerja Profesional Guru. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Usman. 2008. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Veithzal. Rivai. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.
- Winataputra, Udin S. 2008. Teori Belajar Minat dan Pembelajaran. UT Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rodaskarya
- Yukl, Gary. 2001. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Indeks Sovyia
- Desianty. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen