Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(2), November 2020, 125-130
ISSN 2580-6882 (Online), ISSN 2087-5304 (Print), DOI 10.33087/eksis.v11i2.204

Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Pengintensipan Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Universitas Batanghari Jambi

Saiyid Syekh, Ali Akbar, Muhammad Syukri
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Correspondence email: msukri126@gmail.com

Abstrack_ *This study aims to determine the effect of leadership style and organizational climate on the performance of lecturers at Batanghari University, Jambi. This study uses a quantitative approach with the form of correlational research which explains the relationship of each independent variable with the dependent variable, either individually or collectively, and makes predictions for the dependent variable on each independent variable. With the regression equation Y = 3,120 + 0.453 X1 + 0.494 X2 + 0.010 X3 From the above equation, it can be seen that if the leadership style can be more effective by one unit, the lecturer performance will increase by 0.453; Likewise with the organizational climate, if the organizational climate is better by one unit, the lecturer's performance will increase by 0.494, something that is not much different from motivation, namely if the motivation is increased by one unit, the performance will increase by 0.010. This means that leadership style, organizational climate and motivation have a positive correlation with lecturer performance. Therefore, it is expected that these three components (X1, X2 and X3) can be optimally improved. The results of simultaneous hypothesis testing show that the value of F count is 33.110 at the level of freedom of 95 and α = 5% greater than F table 2.02439. or sig F 0.000 <0.05, this means that simultaneously or collectively, leadership style, organizational climate and motivation have a significant effect on lecturer performance at the University of Batanghari Jambi.*

Keywords *: Lecturer performance, leadership style, organizational climate and work motivation.*

PENDAHULUAN

Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi setiap individu untuk mengembangkan karirnya. Hal ini sejalan dengan era kemajuan pendidikan yang ditandai dengan semakin meningkatnya persyaratan pendidikan formal bagi tenaga kependidikan dan tenaga administrasi diberbagai organisasi umumnya dan di lembaga pendidikan tinggi khususnya.

Arah kebijakan seperti tersirat di atas mengandung makna bahwa kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu prioritas pembangunan. Oleh karena itu, segala sesuatu prioritas dalam pembangunan diupayakan untuk dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan seluruh lapisan masyarakat Indonesia, karena manusia pada hakekatnya tidak hanya merupakan obyek pembangunan tetapi juga pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan itu sendiri.

Pembangunan pendidikan tinggi diarahkan untuk meningkatkan kualitas SDM, agar aparat lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan, sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan dan mengembangkan berbagai aktivitas, sehingga terlaksana penyelenggaraan administrasi dan manajemen yang bersih, berwibawa, efisien dan efektif.

Jika kita menyatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional umumnya dan pembangunan pendidikan tinggi khususnya, maka kualitas Sumberdaya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai Sumberdaya Manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan aktivitas sehingga dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban.

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam pengembangan pendidikan tinggi, karena di samping sumberdaya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing, sumberdaya manusia bahkan sebagai penentu utama. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan masyarakat umumnya dan pendidikan tinggi khususuya

Berhasilnya kepemimpinan pada suatu organisasi belum tentu akan berhasil pada suatu organisasi dilain tempat, jika metode yang sama dipergunakan untuk situasi dan kondisi yang berlainan, sekalipun kegiatannya tetap sama. Disadari sepenuhnya bahwa hampir setiap hari kemampuan pemimpin dari berbagai organisasi baik besar maupun kecil dapat dinilai, karena pemimpin merupakan orang yang berperan penting dalam pencapaian prestasi, individual, kelompok dan organisasi. Pemimpin dapat membuat setiap organisasi terlihat berbeda. Hal ini disebabkan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dan motivator yang berbeda yang menyebabkan kemampuan setiap organisasi menjadi berbeda satu sama lainnya.

Gaya kepemimpinan itu sendiri menurut Ishak, Arep dan Hendri Tanjung (2002:234) adalah sebuah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Pimpinan pada perguruan tinggi harus mampu dan dapat mengembangkan kepemimpinan yang lebih baik kepada para Dosen-dosennya, dalam hal pengambilan keputusan dengan bijak, berani menerima resiko dan berani bertanggung jawab atas keputusan tersebut tanpa harus melibatkan dosennya, sehingga kinerja para dosen khususnya pada Universitas Batanghari dapat lebih ditingkatkan.

Manajemen adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy* dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk dapat berkerjasama dan memotivasi dosen/aparatur demi mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi melalui berbagai kebijakan dan strategi baik dengan otoriter maupun demokrasi dan laizes priyers yang sangat tergantung dengan situasi dan kondisinya.

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi-organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Hasil analisis deskriptif data variabel gaya kepemimpinan yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert dapat dilihat dari tabulasi dengan beberapa sub indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 1. Jawaban Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	TE	KE	CE	Ef	SE	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Adanya keberanian dari pimpinan dalam setiap mengambil keputusan dengan bijak.	-	3	18	19	-	136	Efektif
2.	Adanya pemikiran yang matang dalam setiap mengambil keputusan.		1	12	23	4	150	Efektif
3.	Adanya sikap tegas dan konsisten terhadap keputusan yang telah diambil.		1	13	24	2	147	Efektif
4.	Adanya sikap berani dalam menanggung semua resiko yang telah terjadi.		1	12	24	3	149	Efektif
5	Adanya sikap yang berwibawa dan tidak menyalahkan orang lain apabila hasil keputusan yang telah diambil mengandung resiko.	1	5	15	19		132	Cukup Efektif
6	Adanya sikap yang arif dan tanpa harus membuat alasan yang mengada-ada.		6	19	15		129	Cukup Efektif
Total							**843**	
Rata-rata							**140,5**	**Efektif**

Sumber: *Kuesioner penelitian 2020 (data diolah)*

Ket: TE = Tidak Efektif; KE = Kurang Efektif; CE = Cukup Efektif; E = Efektif; SE = Sangat Efektif

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Adanya pemikiran yang matang dalam setiap mengambil keputusan menempati skor tertinggi, artinya diperguruan tinggi sangat diperlukan pemikiran yang matang dalam setiap pengambilan keputusan. Skor tertinggi berikutnya adalah adanya sikap berani dalam menanggung semua resiko yang telah terjadi. Hal ini memang diperlukan, karena jika pimpinan tidak berani mengambil resiko maka perguruan tinggi yang dipimpinya sulit untuk berkembang dan maju. Artinya berani mengambil resiko harus dilandasi dengan berfikir yang matang dalam semua pengambilan keputusan. Dilanjutkan dengan adanya sikap tegas dan konsisten terhadap keputusan yang telah diambil.

Sejalan dengan hal di atas bila dikaitkan dengan hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan di Universitas Batanghari Cukup efektif dapat diterima.Hal ini dapat dilihat dari hasil skor rata-rata sebesar 140,5 yang berarti pola kepemimpinan di Universitas Batanghari Efektif. Oleh karena itu perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan:terutama:(1) pemikiran yang matang dalam setiap mengambil

keputusan (2) sikap berani dalam menanggung semua resiko yang telah terjadi. (3) sikap tegas dan konsisten terhadap keputusan yang telah diambil.

Dari hasil rekap jawaban terhadap 10 item sub indikator iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jawaban Responden Terhadap Sub Indikator Iklim Organisasi

No	Pernyataan	TB	KB	CB	H	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Adanya keberanian untuk menjadi pemimpin bagi diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.		6	28	6		120	Cukup Baik
2.	Adanya keyakinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.		8	27	5		117	Cukup Baik
3.	Adanya rasa memiliki instansi tempat bekerja.		5	17	18		133	Cukup Baik
4.	Adanya penerimaan dari kelompok lain dalam melaksanakan pekerjaan.		10	26	3	1	115	Cukup Baik
5	Adanya suasana harmonis ketika bekerja.	1	7	22	10		121	Cukup Baik
6	Adanya suasana bersahabat sesama rekan kerja.	1	8	21	10		120	Cukup Baik
7	Adanya hubungan baik sesama rekan kerja.		6	30	4		118	Cukup Baik
8	Adanya hubungan yang baik dengan pimpinan	1	12	21	5	1	113	Cukup Baik
9	Adanya ketegangan antar sesama rekan kerja.	1	29	10			89	Kurang
10	Adanya komunikasi yang tidak baik dengan pimpinan.	1	29	9	1		90	Kurang
Total							**1136**	
Rata-rata							**113,6**	**Cukup baik**

Sumber: *Kuesioner penelitian 2020 (data diolah)*

Ket. SB = Sangat baik; B = Baik; CB = Cukup baik; KB = Kurang baik; TB = Tidak baik

Dari tabel di atas terliihat bahwa iklim organisasi di Universitas Batanghari secara rata-rata tergolong cukup baik. Nilai skor tertinggi adalah adnya suasana harmonis ketika berkerja. Hal ini sangat penting karena bila suasana kerja kurang harmonis, apalagi tidak harmonis sama sekali akan memacuk keegganan untuk berpretasi dan bahka berkrja asal-asalan, artinya organisasi tertsebut lambat atau cepat akan terancam kebangkrutan. Jadi iklim organisasi seperti harus terus ditingkatkan agar unbari berkembang sesuai dengan yang diharapkan oleh para pendahulu dan kita sekarang. Skor tertinggi berikutnya adalah adanya suasana bersahabat sesama rekan kerja danAdanya keberanian untuk menjadi pemimpin bagi diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya perlu terus ditingkatkan suasana persahabatan dan kejujuran serta konsistensi dalam mewujudkan susana iklim organisasi yang baik di Universitas ini.

Dari hasil analisis deskriptif data variabel motivasi dapat dilihat tabulasi dengan beberapa sub indikator sebagai berikut:

Tabel 3. Jawaban Responden Terhadap sub Indikator Motivasi

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara periodik.	1	2	26	10	1	128	CT/S
2.	Adanya pengiriman para dosen ke diklat-diklat sesuai dengan bidang tugas masing-masing.		5	27	8		123	CT/S
3.	Adanya penghargaan secara langsung dari pimpinan.		5	17	17	1	134	CT/S
4.	Adanya pemberian piagam maupun trofi penghargaan		2	23	14	1	134	CT/S
5	Adanya pengarahan langsung dari pimpinan ke bawahan..	1	3	17	19		134	CT/S
6	Adanya bantuan dalam menyelesaikan masalah yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung / empat mata dengan dosen itu sendiri.		3	23	13	1	131	CT/S
7	Adanya forum rapat bersama antara pimpinan dengan bawahannya yang diadakan secara rutin.	1	4	17	13	5	137	Tinggi
8		1	7	25	6	1	119	CT/S/
Total							**1040**	
Rata-rata							**130**	**CT/S**

Sumber: *Kuesioner penelitian 2020 (data diolah)*

Ket: SR = sangat rendah; R = rendah; CT/S = Cukup tinggi.sedang; T = tinggi; ST = Sangat tinggi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hanya sub indikator adanya forum rapat bersama antara pimpinan dengan bawahannya yang diadakan secara rutin yang mencapai skor 137 atau terkategori tinggi, Sedangkan yang lainnya tergolong cukup tinggi atau motivasinya sedang. .

Banyak faktor yang menyebabkan belum tingginya motivasi, salah satu penyebab adalah di Universitas ini hasil penelitain menunjukan lebih pada pendekatan struktural,pada hal lembaga pendidikan biasanya lebih mengarah pada fungional. Meskipn demikian syukur alhamdulillah skor masing-masing sub indikaor cukup tinggi. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan terus, data variabel kinerja dosen yang ada pada Universitas Batanghari sebagai salah satuvariabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden. Dimana, kinerja doseni disini dapat digambarkan melalui variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Jawaban Responden Terhadap Sub Indikator Kinerja Dosen

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Adanya perhatian terhadap kemampuan para dosennya dalam setiap mengerjakan pekerjaan yang diberikan.		8	23	9		121	CT
2.	Adanya pemberian tes seleksi dalam setiap penempatan dosen..	2	19	19			97	R
3.	Adanya promosi jabatan yang diberikan kepada dosen secara berkala.	2	16	21	1		101	R
4.	Adanya pujian secara langsung oleh pimpinan terhadap prestasi kerja dosen..	1	19	18	2		101	R
5	Adanya bantuan apabila dosen mengalami kendala di lapangan.	1	16	21	2		104	CT
6	Adanya pemberian kemudahan sarana dan prasarana kepada setiap dosen dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan.		15	22	3		108	CT
7	Adanya kejelasan dan profil lengkap tentang lokasi pekerjaan yang akan dikerjakan oleh dosen.		15	20	5		110	CT
8	Adanya presentasi terlebih dahulu tentang lokasi pekerjaan yang diterima.		17	20	3		106	CT
9	Pimpinan memberikan kebebasan dalam berpendapat kepada setiap dosennya.		5	27	8		123	CT
10	Pimpinan selalu menjaga komunikasi yang baik dengan para dosennya.		13	27			107	CT
Total							**1080**	
Rata-rata							**108**	**CT**

Sumber: *Kuesioner penelitian 2020 (data diolah)*

Ket. SR = Sangat rendah; R = Rendah; CT = Cukup tinggi; T = Tinggi; ST = Sangat tinggi

Dari sepuluh item sub indikator seperti tersebut pada tabel di atas, ada 3 item yang memilik skor terkategori rendah dan 7 item sub indikator kinerja yang tergolong cukup tinggi, Dilihat dari skor rata-rata yakni sebesar 108 tergolong cukup tinggi. Artinya hipotesis yang menyatakan kinerja dosen cukup tinggi, dapat diterima. Dukuhat dari kesepuluh item seperti tersebut di atas, yang bernilai/skor tertinggi adalahsub indikator pimpinan memberikan kebebasan dalam berpendapat kepada setiap dosennya, disusul dengan item ke satu yakni adanya perhatian terhadap kemampuan para dosennya dalam setiap mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Batanghari Jambi

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coeffisien	t	Sig
	B	Stdr error	Beta		
Constanta	3,120	2,624		1,105	.277
X1	,453	.160	.362	2,839	.007
X2	,494	.104	.575	4,726	.000
X3	,010	.168	.008	.062	.951

Dari tabel tersebut di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut;

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3+ Ei

Y = 3,120 + 0,453 X1 + 0,494 X2 + 0,010 X3

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa bila Gaya kepemimpinan dapat lebih diefektifkan sebesar satu satuan, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,453 ; begitu pula dengan iklim organisasi, bila iklim organisasi lebih baik sebesar satu –satuan maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,494, hal yang tidak jauh berbeda dengan motivasi, yakni bila motivasi ditingkat sebesar satu satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,010. Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi berkorelasi positif dengan kinerja dosen. Oleh karena itu tentu diharpkan ketiga komponen ini (X1, X2 dan X3) dapat terus ditingkatkan secara oftimal.

Gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Batanghari Jambi Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa nilai F hitung33,110 pada tingkat kebebasan 95 dan α = 5% lebih besar dari F tabel 2.02439. atau sig F 0,000 < 0,05, ini berarti secara simultan atau secara bersama-sama gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasiberpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen di Universitas Batanghari Jambi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 6
ANOVA

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	462,410	3	154,137	33,110	,000
Residual	167,590	36	4,655		
total	630,000	39			

Sejalan dengan hal di atas, dilihat dari uji doterminasi menunjukan bahwa R2 sebesar 0,734 atau 73,4 persen berarti 73,4 persen variabel kinerja dosen dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 26,6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	857[a]	,734	,712	2,158

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan informasi seperti diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi, cukup baik, motivasi kerja dan Kinerja dosen cukup tinggi pada Universitas Batanghari Jambi. Hasil penelitian menunjukan bahwa hipotesis deskriftif yang menyatakan Gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi, cukup baik, motivasi kerja dan Kinerja dosen cukup tinggi pada Universitas Batanghari Jambi dapat diterima
2. Gaya kepemimpinanberpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Batanghari Jambi. Hal ini ditunjukan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak artinya X_1 Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dosen di Universitas Batanghari Jambi
3. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosenpada Universitas Batanghari, hal ini ditunjukan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak artinya X2 Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dosen di Universitas Batanghari Jambi,
4. Relatif rendahnya motivasi di Universitas Batanghari, baik motivasi dari dalam diri sendiri maupun dari unsur terkait, maka motivasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosenpada Universitas Batanghari, Hal ini ditunjukan oleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa $H_a$ditolak dan H_o diterima, artinya X3Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dosen di Universitas Batanghari Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Hapzi. 2010. **"Membangun Citra Perbankan Melalui IT & CRM : Untuk Meningkatkan Loyalitas Nasabah"**. Penerbit : Hasta Cipta Mandiri, Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2007. **"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi"**. Rineka Cipta : Jakarta.

Al-Shamri. 2009. **"Definisi Iklim Organisasi"**. Sumber : http://vinspirations.blogspot.com/2009/06/definisi-iklim-organisasi.html

Alavi, Hamid Reza dan Ramazan Jahandari. 2005. ***"The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University"***, Journal Public Personnel Management**.**

Arep, Iskhak & Hendri Tanjung, 2002. **"Variabel, Dimensi dan Indikator Kepemimpinan"**. Sumber :http://metodologi-penelitian.blogspot.com/2011/01/variabel-dimensi-dan-indikator.html.

Aribowo, Risky. N. (2011). Tesis. **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu)"**. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang.

Bernadin & Russel. 2002.**"Fundamental Organization Behavior"**, Diterjemahkan Agus Dharma. Penerbit : Erlangga, Jakarta.

Elfrida, Dame. (2009). Tesis. **"Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas-II B Lubuk Pakam"**. USU Repository © 2009.

El-qorni. 2009. Modul Pembelajaran. **"Pengertian dan Fungsi-Fungsi Manajemen (Definition and Functions of Management)"**. Sumber : http://elqorni.wordpress.com/2009/03/15/pengertian-manajemen-dan-fungsi-fungsinya-definition-and-functions-of-management/. (Diakses 19 Maret 2011, (17:30:14

Gomes, F. C. 2003. **"Manajemen Sumber Daya Manusia"**. Penerbit : ANDI, Yogyakarta.

Gustiyah, Raika. (2009). Tesis. **"Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Pendapatan dan Perdagangan Kota Medan"**. USU Repository © 2008.

Hasan, M. Iqbal. 2001. **"Pokok-pokok Materi Statistik I (*statistic deskriptif*) ; Edisi Kedua"**. Bumi Aksara : Jakarta.

Hasibuan, M. S. P. 2009. **"Manajemen Sumber Daya Manusia"** Edisi Revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Hasnita, E & Rossi S. (2006). *Working Paper Series* No. 1 April 2006. **"Ciri-ciri, Iklim Organisasi, dan Kinerja Tenaga Perawat Di Instalasi Rawat Inap RS. Dr. Achmad Moechtar Bukittinggi Tahun 2005"**. UGM, Yogyakarta.

Haryanti, Endang. (2005). Tesis. **"Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang"**.Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang.

Idrus, M. (2006). Jurnal. **"Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Dosen"**. Universitas Diponegoro.

Kahn, R.L. 2006. ***"Human Relation on The Shop Floor"***. Dikutip oleh O. Jeff Harris, Jr. ***"Managing People of 70 Work"***. John Willrey & Gons, Inc-Press.

Kartono, Kartini. 2008. **"Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi"**. Penerbit : CV. Haji Masagung. Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Prabu. 2004. **"Manajemen Sumber Daya Manusia".** Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. **"Evaluasi Kinerja SDM"**. Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung.

Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2001. **"Kinerja"**. Sumber Wikipedia. http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja.

Muhidin, Sambas, A & Maman Abdurahman. 2007. **"Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)"**. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. **"Pengembangan Sumber Daya Manusia"**. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.

Pinder. 2008. **"Pengertian Motivasi"**. Sumber: Http://bisnisukm.com/cara-meningkatkan-motivasi-kerja-pegawai.html

Rachmawati, Ike K. 2007. **"Manajemen Sumber Daya Manusia"**. Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2010. **"Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"**. Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Sondang. P. 2009. **"Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja"**. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Srivastav, Avinash Kumar,2006, ***"Organizational Climate as a Dependent Variable,relationship with role stress, coping strategy and personal variables"***, *Journal Of Management Research*, Vol.6, No.3, Dec.

Toha, Miftah. 2010. **"Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya"**. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Vardi, Yoav. 2001. ***"The effects of organizational and ethical climate on misconduct at Work"***. *Journal of Business Ethics*.29: 325-337

Wibisono, D. 2006. **"Manajemen Kinerja : Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan"**. Penerbit : Erlangga, Jakarta.

Wirawan. 2007. **"Budaya dan Iklim Organisasi"**. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.

Zuryati. 2005. **"Metode Penelitian Statistika"**. Penerbit : Remaja Rosda Karya, Bandung.