

PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN AL-HUDA

Ramelia Nikmatul Husna
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Riau
E-mail: rnikmatulhusna@gmail.com

Abstract: *This research aims to express: (1) Effect of Leadership, Organizational Climate and Work Motivation Against simultaneously, (2) Effect of Leadership, Organizational Climate and Work Motivation partially Against Teacher Performance Yayasan Al-Huda in Pekanbaru. The study population was all the Masters in Yayasan Al-Huda Pekanbaru, amounting to 76 people. Samples were taken from all the population that is 76 people. The results showed: 1) simultaneously Leadership, Organizational Climate and Work Motivation positive and significant impact on the performance of teachers. Effect of Leadership (X1) organizational climate (X2), work motivation (X3) simultaneously on the performance of teachers (Y) is 12.957 with a significance value of 0000. If the significance value compared with the significance level used in this study ($\alpha = 0.05$), it is evident that the significance value is smaller than ($0.000 < 0.05$), it can be said that the leadership (X1) organizational climate (X2), work motivation (X3) proved positive and significant impact on teacher performance in Yayasan Al-Huda Pekanbaru. 2) Partially There is a positive and significant impact on the performance leadership variables Teacher At Al-Huda Foundation Pekanbaru. Which gained significantly smaller levels of alpha ($0.016 < 0.05$). That is the good leadership increased the Teacher Performance In Al-Huda Foundation Pekanbaru., Partially There is no significant positive influence and organizational climate variables on the performance of teachers In Al-Huda Foundation Pekanbaru. Which gained significantly greater levels of alpha ($0.337 > 0.05$), Partially There is a positive and significant impact on the performance of work motivation of teachers In Al-Huda Foundation Pekanbaru, Which gained significantly smaller levels of alpha ($0.000 < 0.05$) Namely multiple linear regression equation $Y = 12.502 + 0.283 X1 + 0.085 X2 + X3 0454$*

Keywords: *Leadership, Organizational Climate, Work Motivation, Teacher Performance*

A. PENDAHULUAN

Pentingnya pendidikan yang berkualitas. Pemerintah memberikan tanggapan yang serius menangani bidang pendidikan, sejak reformasi ada beberapa ketetapan yang secara normative tepat dan seyogianya membuat pendidikan nasional semakin baik dimana pemerintah memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 persen dari APBN dan APBD. Kemudian UU no 22 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menjelaskan bahwa dana minimal 20 persen itu tidak termasuk gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Wahyosumidjo (2011:89) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan sumbangan secara kuantitatif dan kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Sedangkan Timpe (2011:89) mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi atau instansi yang baik adalah organisasi atau instansi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja Guru.

Yayasan Al-Huda merupakan salah satu Lembaga Pendidikan di Provinsi Riau yang terdiri dari MTs, SMA, SMK dan STIE AKBAR. Penelitian ini memfokuskan pada semua Guru yang ada di Yayasan Al-Huda Pekanbaru yang

berlokasi di Jl. Hr. Soebrantas Km. 12,5 No. 157 Panam Pekanbaru-Riau.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja Guru, di antaranya adalah menurunnya motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurun motivasi dan semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di antaranya adalah motivasi Kerja.

Menurut Erick Diby Wibowo (2005:41) Kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas-aktivitas suatu kelompok yang terorganisasi menuju penetapan dan pencapaian tujuan Menurut Toto (2002:102) kepemimpinan berarti kemampuan mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Menurut Farland dalam Sudarwan (2004:55) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberikan perintah atau pengaruh, bimbingan, atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Stoner (2003:140) kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.

Menurut Made Pidarta (2004:125) menyatakan bahwa “Iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi. Bila kebiasaan para personalia bekerja secara efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian iklim organisasi perlu dibina dalam suatu lembaga pendidikan”. Lebih lanjut Made Pidarta (2004: 125), mengemukakan bahwa: “iklim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya”.

Menurut Hoy dan Miskel (2001:216) mengemukakan bahwa terdapat tingkah laku didalam setiap organisasi mempunyai fungsi yang tidak sederhana karena didalamnya terdapat sejumlah kebutuhan individu-individu dan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama. Hubungan-hubungan antar unsur di dalamnya sangatlah dinamis, mereka membawa kebiasaan-kebiasaan unik dari rumah masing-masing dengan segala simbol dan motifasi. Sedangkan menurut Syaiful Sagala, (2008: 98) iklim organisasi adalah “Serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan”.

Menurut Hasibuan (2012:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif.

Kinerja

Kinerja atau lebih dikenal dengan penampilan kerja atau *performance* mengandung pengertian sebagai suatu kemampuan yang dapat dicapai personil sebagai persyaratan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dapat dijabarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 86) yang mengemukakan bahwa “Kinerja atau *performance* yaitu berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung

jawab yang menggambarkan pola dan perilaku aktualisasi yang dimiliki”.

Kepemimpinan

Menurut Erick Diby Wibowo (2005:41) Kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas-aktivitas suatu kelompok yang terorganisasi menuju penetapan dan pencapaian tujuan Menurut Toto (2002:102) kepemimpinan berarti kemampuan mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Menurut Farland dalam Sudarwan (2004:55) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberikan perintah atau pengaruh, bimbingan, atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Stoner (2003:140) kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.

Iklim Organisasi

Menurut Made Pidarta (2004: 125) menyatakan bahwa “Iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi. Bila kebiasaan para personalia bekerja secara efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian iklim organisasi perlu dibina dalam suatu lembaga pendidikan”. Lebih lanjut Made Pidarta (2004: 125), mengemukakan bahwa: “iklim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya”. Hoy dan Miskel (2001:216) mengemukakan bahwa terdapat tingkah laku didalam setiap organisasi mempunyai fungsi yang tidak sederhana karena didalamnya terdapat sejumlah kebutuhan individu-individu dan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama. Hubungan-hubungan antar unsur di dalamnya sangatlah dinamis, mereka membawa kebiasaan-kebiasaan unik dari rumah masing-masing dengan segala Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 10, Nomor 2, 27 Juni 2019

simbol dan motifasi. Sedangkan menurut Syaiful Sagala, (2008: 98) iklim organisasi adalah “Serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan”.

Motivasi Kerja

Menurut Sopiah (2008:155) menyebut “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. “Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Robbins (2010:40).”

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kepemimpinan, variabel iklim organisasi dan variabel Motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Masngudi (2012:14) “ adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Yayasan Al- Huda Pekanbaru yang berjumlah 76 guru.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri keadaan tertentu yang akan diteliti. (Riduwan 2014:56).

Sedangkan Menurut Arikunto (2006:116) “Penentuan pengambilan

Sample sebagai berikut: : Dalam penelitian ini penulis menggunakan *sampling jenuh* yaitu penarikan sampel yang ke semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi pada penelitian ini relative kecil yaitu sebanyak 76 (tujuh puluh enam) orang.

Pengumpulan Data

Sumber data penelitian berasal dari :

1. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data skunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan di catat oleh pihak lain). Data skunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun rapi dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner atau angket yang diajukan kepada para responden yaitu dosen di lingkungan fakultas keguruan dan ilmu pendidikan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan secara memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan atau keadaan yang sebenarnya yang terjadi pada responden

HASIL

Uji Hipotesis

Hipotesis yang menyatakan secara parsial, dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	12,502	9,921		
	KEPEMIMPIN	,283	,115	,245	,212
	NAN				
	IKLIMORGA	,085	,088	,093	,337
	NISASI				
	MOTIVASIKERJA	,454	,097	,467	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Tingkat signifikan (0,016<0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif

dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja guru. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada yayasan Al-Huda Pekanbaru. Tingkat signifikan (0,337>0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Diduga iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru Pada yayasan Al-Huda Pekanbaru. Tingkat signifikan (0,000<0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian Ho di tolak dan Ha di terima. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada yayasan Al-Huda Pekanbaru.

Tabel 2 Hipotesis kedua Tabel 4.19

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.849	3	202.616	12.957	,000 ^a
	Residual	1125.888	72	15.637		
	Total	1733.737	75			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, IKLIMORGANISASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Dari tabel 4.19 di atas dapat dilihat dengan tingkat signifikan 0,000< 0,05 angka ini menunjukkan F_{hitung} 12.957, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Guru, Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha di terima, yang berarti kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru

“diterima” Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1), iklim organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja guru dapat dilihat dari tabel 4.16 Model summary dibawah ini :

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Model Summary)
Model Summary^b

df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
3	72	,000	1,451

Dari Model Summary pada tabel 4.16 Dari hasil uji *Durbin Watson* (DW) menunjukkan nilai sebesar 1,451. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, $n = 76$ dan variabel bebas/independen (k) = 3. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut layak untuk diuji lebih lanjut, Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru dapat dilihat pada

Tabel 4 dibawah ini :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,502	9,921		1,260	,212
	KEPEMIMPINAN	,283	,115	,245	2,463	,016
	IKLIMORGANISASI	,085	,088	,093	,967	,337
	MOTIVASIKERJA	,454	,097	,467	4,688	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

$$\hat{Y} = 12,502 + 0,283 X_1 + 0,085 X_2 + 0,454 X_3,$$

di mana

\hat{Y} = Kinerja Guru X_1 =Kepemimpinan

X_2 =Iklim Organisasi

X_3 = Motivasi kerja

Dari persamaan di atas diketahui bahwa nilai konstanta untuk ketiga variabel sebesar 12,502 dan variabel independen yang pertama yaitu variabel independen yaitu kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,283 artinya bila

kepemimpinan meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan Kinerja guru 0,283 satu (1) satuan, demikian sebaliknya bila kepemimpinan menurun satu (1) satuan maka akan menurunkan kinerja guru 0,283. Dengan asumsi variabel iklim organisasi dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan/konstan.

Untuk variabel independen yang kedua yaitu iklim organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,085 artinya bila Iklim Organisasi meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0,085 unit demikian pula bila iklim organisasi menurun satu unit maka akan menurunkan Kinerja guru sebesar 0,085. Dengan asumsi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja Tidak mengalami perubahan/konstan.

Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.454 artinya bila motivasi kerja meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0.454, demikian pula bila motivasi kerja menurun satu (1) satuan maka akan menurunkan Kinerja guru sebesar 0.454. Dengan asumsi variabel iklim organisasi dan kepemimpinan tidak mengalami perubahan/konstan.

Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipo tesis	Pernyataan	Signifikan (0,05)	Hasil
H1	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada yayasan Al-Huda Pekanbaru.	0,016 < 0,05	Diterima
H2	Terdapat Pengaruh Positif dan tidak Signifikan antara iklim organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada yayasan Al-Huda Pekanbaru.	0,337 > 0,05	Ditolak
H3	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Pada yayasan Al-Huda Pekanbaru.	0,000 < 0,05	Diterima
H4	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Pada yayasan Al-Huda Pekanbaru.	0,000 < 0,05	Diterima

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan variable kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau dengan tingkat signifikan lebih besar dari $(0,016 > 0,05)$.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau dengan tingkat signifikan lebih besar dari α $(0,337 > 0,05)$
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari α $(0,000 < 0,05)$.
4. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari α $(0,000 < 0,05)$.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Agus Dharma. (1998). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Davis, Keith. (1993). *Perilaku & Desain Organisasi, Terjemahan*. Jakarta: Elex. Media Komputindo.

Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.

Gibson, James L., John M. Ivancevich., & James H. Donnelly Jr. (2003). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*. Alih Bahasa: Bern Hidayat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.

Indrawijaya, Adam. (1996). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.

Mangkunegara, AP (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Masngudi & M.Noor Salim (2012). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Triandara University Press

Made Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Nana Sudjana. (2002). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.

Nasution, S. (1982). *Didaktik, Azas-azas Mengajar*. Bandung: IKIP Bandung. . (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Oemar Hamalik. (2003). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Razik, Taher A., & Swanson, Austin D. (1995). *Fundamental Concept Of Educational Leadership ang Management*. Columbus-Ohio: Prentice Hall.

Riduwan, 2009, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta

Robbin, Stephen P.(2003). *Perilaku Organisasi, Konsep kontroversi dan Aplikasi*

Robbin, Stephen P.(2006). *Organisasi Behavior*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*
Bandung : Refika Aditama.
- Stringer, Robert. (1984). *Efektifitas Organisasi.* LP3S: Jakarta.
- Timpe A. Dale. (1993). *Memotivasi Pegawai, Terjemahan.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Thoha, Miftah (2009). *Kepemimpinan Dalam Manajemen,* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Uno, B. Hamzah. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Waluya, Bagja. 2007. *Fenomena Sosial di Masyarakat.* Bandung: PT Setia Purna Inves.
- W.Gulo, 2000. *Metodologi Penelitian,* Jakarta: Grasindo
- Winardi.(2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen,* Bandung: PT Raja Grafindo Persada Bandung