



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL IKLIM ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI
SWASTA DI KOTA BIMA**

Muhammad Yusuf¹
Zainal Abidin²
Siti Nurmayanti³

ABSTRACT

This research is aimed at determining the effect of transformational leadership, organizational environment and work discipline on the performance of private universities employees in Bima. The analysis is also to determine dominant variable affecting the performance of employees performance. This research is causal associative. The population is the employees of all universities in Bima from which 69 respondent were selected. The data were collected through questionnaires. The test is conducted with validity and reliability test. The data then were analyzed with multiple linear regression along with determination test (R²) t-test (partial), standardized coefficients beta. The research showed that (1). there is significant effect partially of transformational leadership, organizational environment and work discipline on the performance of employees, (2) work discipline is the most dominant affecting variable on the employees performance.

Keywords: transformational leadership, organizational environment, work discipline,

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang. Tuntutan masyarakat semakin kompleks dan persainganpun semakin ketat, apalagi dalam menghadapi era globalisasi dan perdagangan bebas, untuk itu perlu disiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu upaya meningkatkan sumber daya manusia adalah melalui jalur pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor utama bagi pengembangan sumber daya manusia karena pendidikan diyakini mampu meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan manusia produktif yang mampu memajukan bangsanya, (Kunaryo, 2000:5)

Secara umum pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi beberapa tantangan, antara lain menurunnya angka partisipasi masyarakat untuk mengikuti pendidikan tinggi secara nasional, ketersediaan dana, tantangan globalisasi, pertumbuhan kesempatan kerja yang jauh dibawah jumlah pertumbuhan angkatan kerja. Berdasarkan tantangan-tantangan di atas, maka suatu perguruan tinggi berpeluang masuk dalam persaingan global, jika perguruan tinggi tersebut mampu mempersiapkan diri, baik para lulusannya maupun para administrasi lembaga perguruan tinggi. Administrator antara lain meliputi para pengelola fakultas, jurusan, dan para karyawan administrasi (Basri,2004:2).

¹ Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

² Dosen Pembimbing Utama, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

³ Dosen Pembimbing Pendamping, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

Peningkatan pelayanan merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas para pengelola perguruan tinggi. Profesionalisme dan responsibilitas perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia ada dalam organisasi kampus, agar mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama (Basri dan Rivai 2004).

Kinerja karyawan yang baik akan bermanfaat bagi kepentingan organisasi dan membantu organisasi dalam mewujudkan tujuan-tujuannya Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) dalam Bestiana (2012:189) mengatakan kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan kinerja dapat dinilai dari beberapa aspek, seperti : kuantitas dari hasil, kualitas hasil, ketetapan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006:378).

Penilaian keberhasilan kinerja karyawan juga dipengaruhi banyak faktor. Menurut Simamora (1995) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: (1) Faktor individual seperti kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi; (2) Faktor psikologis seperti persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi; (3) Faktor organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design. Faktor individual seperti kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan, akan mempengaruhi hasil kinerja. Faktor Psikologis seperti attitude dan motivasi juga akan mendorong karyawan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan. Semakin baik attitude dan motivasi yang melekat pada diri karyawan, semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor organisasi sangat mempengaruhi terhadap kebijakan yang di ambil organisasi dikarenakan masing-masing tersebut memberikan arah kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam upaya penguatan peningkatan kinerja.

Dari faktor-faktor di atas salah satu mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut House et al. (1999) dalam Yukl (2005:4) kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, motivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Salah satu pola kepemimpinan yang di butuhkan sekarang adalah kepemimpinan transformasional.

Efektivitas kepemimpinan menjadi tanggung jawab pemimpin perusahaan dalam melakukan evaluasi atas kepemimpinannya. Terdapat ragam atau model pola kepemimpinan, secara spesifik di berikan istilah kepemimpinan kontemporer (Hartanto, 2009:486), terdiri atas kepemimpinan transaksional, transformasional, sinergik dan visioner. Di antara pola kepemimpinan tersebut yang memungkinkan anggota organisasi menggunakan seluruh potensi dan kapabilitas yang dimiliki serta mengarah pada pengembangan adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan "suatu cara untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya dalam proses penciptaan nilai" (Hartanto, 2009:512). Setiap model kepemimpinan mempunyai kajian khusus dari para ahli yang mengembangkannya.

Selain kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Menurut Wirawan, (2009:121) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Stringer (2012:29) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Iklim organisasi penting untuk di ciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku selanjutnya.

Davis dan Newstrom (1996) mengemukakan bahwan iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam, di mana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Faktor lain yang juga ada hubungannya dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat di artikan bila mana karyawan datang dan pulang pada tepat waktu, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, selanjutnya menurut Siswanto (1989) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak menolak untuk sangsi apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Sebaliknya tanpa disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus di jaga dan di tingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai tugas yang di berikan. Dalam tingkat kedisiplinan kerja di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima bisa di lihat dari tingkat absensi dari setiap karyawan yang masih sangat kecil, dalam hal ketepatan waktu masuk jam kerja, sering pulang cepat, sering tidak masuk kerja dan sering melanggar aturan.

Bedasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Iklim Organisasi dan Didiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya bedasarkan indikator-indikator keberhasilan yang suda di tetapkan. Menurut Robbins (2007:212) prestasi kerja sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama periode

tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/saran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Robbins (2006) dalam Indayati et.al (2012:348) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang di tetapkan oleh organisasi.

Selanjutnya Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:2) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi. Untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, untuk mencapai tujuan organisasi tentu diperlukan pola atau gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan potensi nsani pada karyawan adalah kepemimpinan transformasional.

Lievens, Geit dan Coetsier (1997) dan Barson, Shamir, Avolio dan Popper (2001) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sangat membantu inovasi yang diterapkan oleh organisasi di era kopetensi. Pemimpin transformasional dapat memperlancar kemajuan perubahan ini dengan menetapkan nilai pada pembesaran visi dan dengan mendorong bawahan untuk mengejar visi tersebut. Ini memberitau empat skala kepemimpinan yaitu karisma, inspirasi, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual.

Menurut Robbins dan Judge (2008:90) pemimpin transformasional (transformational leaders) adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan memiliki kemampuan yang mempengaruhi luar biasa. Bass dan Avolio (2003) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, dimana visi organisasi tidak hanya di rumuskan, tetapi juga tersirat.

2.3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suasana di tempat kerja, yang membedakannya dari tempat kerja yang lain. Iklim organisasi akan menjawab pertanyaan apakah perusahaan tersebut merupakan tempat kerja yang menyenangkan atau tidak. Ia merupakan gabungan antara persepsi, keinginan, kebijaksanaan, sistem dan prosedur yang apabila dinyatakan dalam satu kalimat adalah : "Bagaimana cara kami mengajarkan sesuatu di organisasi / perusahaan ini". Iklim organisasi ini penting karena akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi yaitu membangkitkan (atau menggendorkan) motivasi

dan komitmen seseorang di dalam organisasi / perusahaan. Menurut Davis & Newstrom (1995:21), iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dari pengertian ini tampak bahwa iklim organisasi mencakup semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasiannya.

Owen (1987:168) bahwa iklim organisasi adalah studi tentang persepsi yang dimiliki tiap individu terhadap berbagai aspek lingkungan dalam organisasi. Pengertian ini lebih pada konteks evaluasi apa yang di rasakan oleh pegawai dalam bekerja atau sebagai bagian dari subsistem pembentuk organisasi.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, dengan adanya disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, maupun kebijakan yang ada, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya, dan sebaliknya tanpa disiplin kerja karyawan yang baik maka akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin menurut Sinungan (2005:143) adalah sikap mental yang tercemin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat dalam tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2007:193), kedisiplinan adalah kesadaran mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2002) bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara komperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

3. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Konseptual

Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2010:200) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manejer dan *team leader*. Salah satu *Leadership factor* adalah pola kepemimpinan transformasional (*leadership transformational*). satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manejer dan *team leader*. Salah satu *Leadership factor* adalah pola kepemimpinan transformasional (*leadership transformational*).

Menurut penelitian terdahulu dari Apriana (2013), Augusta (2014), Putra (2015), Aqmarina (2015), Siwi (2015), Aditia (2015), di temukan bahwa ada pengaruh yang positif Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan.

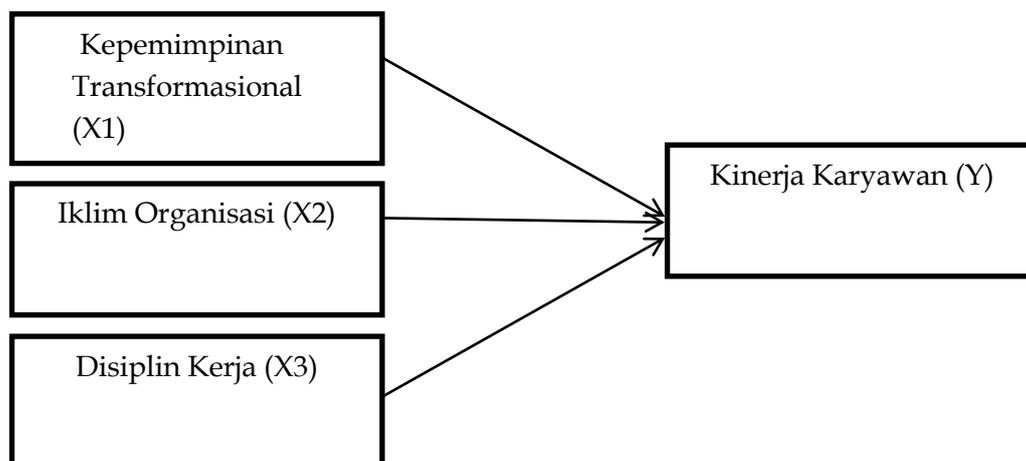
Iklim organisasi adalah suasana ditempat kerja yang membedakannya dari tempat kerja yang lain. Davis (1987:120) mengemukakan bahwa tiap organisasi memiliki budaya, tradisi dan cara bertindak secara keseluruhan mendasari iklimnya. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, ataupun kinerja. Dalam beberapa penelitian terdahulu seperti Sitorus (2013), Setiawan (2015), Murniati, Kustrianingsi (2016). Di temukan bahwa ada pengaruh yang positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Disiplin menurut Sinungan (2005:143) adalah sikap mental yang tercemrin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masarakat dalam tujuan tertentu. Hasil penelitian dari Khaliq (2015), Firda (2015), Wijaya (2016), Dewi Lestari (2016). Di temukan bahwa ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dan hubungan antar variabel, hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut :

1. H1 : Di duga bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima
2. H2 :Di duga bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima
3. H3 :Di duga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima
4. H4 :Di duga bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima

Bedasarkan hubungan antar variabel dan hipotesis sebagai mana yang telah di uraikan di atas, maka dapat di bentuk kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut Gambar 2.1 :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Keterangan :

→ = Pengaruh Parsial

4. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif dan sebab akibat (kausal). Menurut Sugiono (2014), "rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini tehnik pengumpulan data metode sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima yang berjumlah 69 orang.

Data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden pimpinan dan karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima yang berjumlah 69 orang. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2012). Butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah nilai $r = 0,3$; jika nilai $r < 0,3$ maka dinyatakan tidak valid. Semua instrumen penelitian dinyatakan valid.

Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, maka di uji dengan menggunakan metode *Alpha Crombach*. Sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka suatu instrumen di katakan reliabel jika *alpha crombach* $\geq 0,6$. Jika nilai *alpha crombach* $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel (Umar, 2013). Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas yang diuji dapat mempengaruhi pergeseran nilai pada variabel terikat. Uji Asumsi Klasik telah dilakukan guna menilai apakah dalam sebuah model regresi linear Ordinari Least (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

5. HASIL

5.1. Deskripsi Variabel Penelitian

5.1.1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi. Untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, untuk mencapai tujuan organisasi tentu diperlukan pola atau gaya kepemimpinan tertentu. Apabila karyawan memiliki pemimpin yang bisa di memberikan pengaruh kepada karyawannya maka proses kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima berjalan dengan baik.

Dari keseluruhan indikator Kepemimpinan transformasional, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,22. Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan transformasional pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima sangat efektif.

5.1.2. Iklim Organisasi (X2)

Iklim organisasi merupakan suasana ditempat kerja , yang membedakannya dari tempat kerja yang lain. Iklim organisasi sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi yaitu membangkitkan, memotivasi dan komitmen karyawan di dalam organisasi.

Dari keseluruhan indikator iklim organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 hal tersebut berarti bahwa iklim organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima sangat baik.

5.1.3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan sikap yang tercemrin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa keputusan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja maka organisasi akan dapat melaksanakan program kerjanya dan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Dari keseluruhan indikator disiplin kerja, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,17. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima dinilai tinggi.

5.1.4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang ditampilkan karyawan atas proses dan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang pada periode tertentu pada suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan baik hal ini bisa memberikan pengaruh kepada Perguruan Tinggi swasta di Kota Bima. Dari keseluruhan indikator kinerja karyawan, memiliki nilai rata-rata 4,06. Hal tersebut berarti bahwa kinerja karyawan pada perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima dinilai tinggi.

5.2. Analisa Data

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel X (Kepemimpinan Transformasional, Iklim organisasi dan Disiplin Kerja)

Model	B	Std. Error
	(Constant)	2.526
Kepemimpinan Transformasional	.211	.085
Iklim Organisasi	.149	.103
Disiplin Kerja	.353	.121

Dependen variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresi bentuk Beta (B) yang terbentuk adalah :

$$Y = 2.526 + 0,211 (X_1) + 0,149 (X_2) + 0,353 (X_3)$$

Kostanta sebesar 6,141 berarti bahwa apabila masing-masing variabel independen yakni variabel Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai 0, maka kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Di kota Bima bernilai 2,526. Hal ini bermakna bahwa nilai kostanta dari Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi

Swasta Di Kota Bima ketika tidak adanya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja adalah sebesar 2,526.

Koefisien regresi dari Kepemimpinan Transformasional (b_1) sebesar 0,211 berarti bahwa apabila di tambahkan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) kedalam model regresi, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,211. Koefisien regresi dari kepemimpinan Transformasional (b_1) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi juga. Begitu pula sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional maka Kinerja Karyawan tersebut akan semakin rendah.

Koefisien regresi dari Iklim Organisasi (b_2) sebesar 0,149 berarti bahwa apabila di tambahkan variabel Iklim Organisasi (X_2) kedalam model regresi, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,149. Koefisien regresi dari Iklim Organisasi (b_2) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi juga. Begitu pula sebaliknya semakin rendah Iklim Organisasi maka Kinerja Karyawan tersebut akan semakin rendah.

Koefisien regresi dari Disiplin Kerja (b_3) sebesar 0,353 berarti bahwa apabila di tambahkan variabel Disiplin Kerja (X_3) kedalam model regresi, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,353. Koefisien regresi dari Disiplin Kerja (b_3) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi juga. Begitu pula sebaliknya semakin rendah Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan tersebut akan semakin rendah.

5.3. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali, (2011: 97-98) Uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat di ukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), dan nilai statistik t.

5.3.1. Uji Derteminasi Simultan (R^2)

Analisis determinasi simultan dalam analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel dependent ($X_1, X_2,$ dan X_3) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independent yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain dari luar model. Adapun hasil pengujian determinasi simultan (R^2) dapat dilihat pada tabel 5.3 dibawah ini

Tabel 5.3 Hasil Uji Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.515	,23865

Bedasarkan tabel 4.17, tersebut maka dapat digambarkan bahwa besarnya R Square (R^2) adalah 0.554, hal ini berarti bahwa 55.4% variasi Kinerja Karyawan dapat

dijelaskan dari ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Sedangkan 44.5% dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain.

5.3.2. Analisis Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Hipotesis ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di kota bima.

Tabel 5.4. Hasil Uji t variabel bebas terhadap variabel terikat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.526	.630		4.009	.000
Kepemimpinan transformasional	.211	.085	.283	2.489	.015
Iklim organisasi	.149	.103	.158	2.447	.000
Disiplin Kerja	.353	.121	.332	2.911	.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel 5.4 dapat dilihat bahwa nilai t hitung positif untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,489, t hitung variabel iklim organisasi sebesar 2,447 dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,911. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% di mana $\alpha=5\%$, df (*degree freedom*) $n-k$ $69-3=66$, diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,997 sehingga karena t hitung kepemimpinan transformasional $>$ t tabel ($2,489 > 1,997$) atau $\alpha < 0,05$, iklim organisasi $>$ t tabel ($2,447 > 1,997$) atau $\alpha < 0,05$ dan t hitung disiplin kerja $>$ t tabel ($2,911 > 1,997$) atau $\alpha < 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

5.3.3. Analisis Uji Faktor Dominan

Untuk menganalisis faktor penentu yang lebih dominan antara variabel independen (bebas) kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan menggunakan Standardized Coefficients Beta. Hasil uji faktor penentu dominan dengan Standardized Coefficients Beta dapat di lihat pada tabel 5.5 berikut.

Tabel 5.5 hasil Uji faktor penentu dominan pada SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	2.526	.630		4.009	.000
Kepemimpinan transformasional	.211	.085	.283	2.489	.015
Iklm organisasi	.149	.103	.158	2.447	.000
Disiplin Kerja	.353	.121	.332	2.911	.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 5.5 di atas Standardized Coefficients Beta untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,283, iklim organisasi 0,158 sementara disiplin kerja sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dari pada variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

5.4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kajian hasil analisis data di atas, maka dapat di sampaikan hasil pengujian hipotesis yang telah di ajukan berikut.

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima. Hal tersebut di tunjukan dengan nilai t hitung kepemimpinan transformasional $> t$ tabel ($2,489 > 1,998$). Maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima. Hal tersebut di tunjukan dengan nilai t hitung iklim organisasi $> t$ tabel ($2,447 > 1,998$). Maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima. Hal tersebut di tunjukan dengan nilai t hitung disiplin kerja $> t$ tabel ($2,911 > 1,998$). Maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi

6. PEMBAHASAN

6.1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

Menurut Adnan dan Mubarak (2010) dalam Paracha et al. (2012) mengatakan Kepemimpinan yang menciptakan perubahan yang berharga dan positif dalam pengikut

adalah Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin semacam ini berfokus pada “mengubah” orang lain untuk saling membantu, untuk melihat keluar satu sama lain, untuk mendorong dan menjadi harmonis, dan memberi perhatian terhadap organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang paling banyak diterapkan di organisasi perguruan tinggi yang sehat, antara lain gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Adnan dan Mubarak (2010) dalam Paracha et al. (2012) mengatakan Kepemimpinan yang menciptakan perubahan yang berharga dan positif dalam pengikut adalah Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin semacam ini berfokus pada “mengubah” orang lain untuk saling membantu, untuk melihat keluar satu sama lain, untuk mendorong dan menjadi harmonis, dan memberi perhatian terhadap organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional ini adalah dalam rangka perubahan lewat nilai-nilai yang dianut para pengikut (konstituen) dan pandangan mereka terkait dengan tujuan yang lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional mengartikulasikan masalah-masalah yang ada dalam sistem yang berlaku dan dia mempunyai visi yang sangat mendesak berkenaan dengan apa dan bagaimanakah organisasi atau masyarakat yang baru itu. Visi baru tentang organisasi atau masyarakat ini secara erat terkait dengan nilai-nilai yang dianut oleh sang pemimpin dan para pengikutnya. Visi ini mewakili suatu ideal yang “sama dan sebangun” dengan sistem-sistem nilai mereka. Menurut Burns, kepemimpinan transformasional pada akhirnya merupakan suatu praktek moral dalam artian meningkatkan standar-standar perilaku manusia.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Timtami et al. (2012). Paracha et al. (2012). Ritawati (2013) dan Marnis (2013) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6.2. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

Litwin and Stringer dalam Sergiovanni dan Starrat (1979) mengatakan bahwa iklim organisasi (organization climate) sebagai akibat dari sistem formal, gaya kepemimpinan, dan faktor yang berhubungan dengan lingkungan penting lainnya terhadap sikap, kepercayaan, nilai-nilai dan motivasi dari manusia yang bekerja dalam suatu organisasi.

Litwin and Stringer dalam Sergiovanni dan Starrat (1979) mengatakan bahwa iklim organisasi (organization climate) sebagai akibat dari sistem formal, gaya kepemimpinan, dan faktor yang berhubungan dengan lingkungan penting lainnya terhadap sikap, kepercayaan, nilai-nilai dan motivasi dari manusia yang bekerja dalam suatu organisasi.

Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 20009). Lebih lanjut Lhutans (2008) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang di terima oleh anggota organisasi. Perlu di ketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang di rancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi

tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya, iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan. (2015). Lubis M.S. (2015) dan Sunday, A.S. (2013) yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6.3. **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima**

Disiplin kerja sangat penting untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, dengan adanya disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, maupun kebijakan yang ada, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya, dan sebaliknya tanpa disiplin kerja karyawan yang baik maka akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin menurut Sinungan (2005:143) adalah sikap mental yang tercemin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat dalam tujuan tertentu.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini artinya bahwa dengan teori Disiplin Kerja yang di ukur melalui 3 indikator yaitu Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan dan Disiplin Tanggung Jawab. Dengan regresi berganda menunjukkan arti bahwa semakin baik Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.

Disiplin kerja sangat penting untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, dengan adanya disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, maupun kebijakan yang ada, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya, dan sebaliknya tanpa disiplin kerja karyawan yang baik maka akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin menurut Sinungan (2005:143) adalah sikap mental yang tercemin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat dalam tujuan tertentu.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Lestari. (2014). Nana Wariarti et al. (2015). Sutrisno et al. dan Hendri Azwar (2015) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

7. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima. Hal tersebut di

tunjukkan dengan nilai t hitung kepemimpinan transformasional $> t$ tabel ($2,489 > 1,998$).

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung iklim organisasi $> t$ tabel ($2,447 > 1,998$).
 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung disiplin kerja $> t$ tabel ($2,911 > 1,998$).
 4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi.
5. REKOMENDASI DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian bahwa :

1. Berdasarkan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima, maka perlu bagi pihak Perguruan Tinggi Swasta untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja karyawan.
2. Variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi adalah variabel yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan bagi pihak Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima untuk lebih meningkatkan kedua variabel tersebut.
3. Upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan yaitu a) pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya, b) memberikan honor/bonus bagi karyawan yang bekerja diluar jam kerja wajib, c) diberikannya kesempatan untuk karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki, baik didalam daerah maupun di luar daerah.
4. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya lebih memperdalam instrumen-instrumen penelitian sehingga akan menghasilkan data yang lebih kompleks, sehingga penelitian tersebut menghasilkan ruang lingkup yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Basri, A.F.M., dan Rivai, V. (2004) *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Bass, B. (1990), *Bass & Stogdill's Hand Book of Leadership (3rd ed)*. New York:Free Press.
- Bass, B.M, Avolio, B.J (2003), "Predicting Unit Performance Assessing Transformational and Transactional Leadership", *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Bestiana, R. "Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu", *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, IX(2),187-200.
- Davis,K., & Newstorm, .(1996), *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Dharma. Jilid I. Jakarta:Penerbit Erlangga.

- Dwi, L., (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nuansa Nirmana Artistika. *Journal Manajemen*.
- Elizabeth, S., Patricia, D.P. & Leonardo, B.H. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephan King, *Journal of Management*, Volume 2, Nomor 2 Maret 2016.
- Gauzali, Saydan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (suatu pendekatan mikro)*. Jakarta: Djambatan
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. (1996), *Organisasi*, Edisi Delapan. Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- _____, J.L, Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. (1998), *Organisasi*, Edisi Delapan. Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadikusumo, Kunaryo. 2000. *Pengantar Pendidikan*. Semarang: IKIP Semarang PRESS.
- Hartanto, F.M (2009), *Paradigama Baru Manajemen Indonesia*, Bandung: Mizan Pustaka.
- Hasibuan, M.S.P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, M.S.P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, M.S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiki, C.H. (2015), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, Volume 1, Nomor 1, 2015.
- Lievens, F., Geit, P., Coetsier, P. (1997), "Identification of Transformational Leadership qualities: An examination of potential biases", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, VI (4), 415-430.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Ahli Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, S. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maria, R.K., Maria, M.M., & Leonardo, B.H., (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, Volume 2, Nomor 2 Maret 2016.

- Mas'ud, F. (2004), *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Amplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2006), *Human Management*. Edisi 10, Jakarta:Salemba Empat.
- Nigro, A. Felix and G. Liyd Nigro, 1984. *Modern Public Administration*, New York: Harper International edition.
- Nur, S.A., Hamidah, N.U., & Arik, P. (2016), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Volume 35 Nomor 2 Juni 2016.
- Owens, R.G., (1995), *Organizational Behavior in Education*, Boston:Allyn and Bacon.
- Paracha, M.U, Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I.U., Wagas, H. (2012), "Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employoyee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction" Study of Private School (Educator) In Pakistan", *Global Journal of Management and Business*, III(11), 55-64.
- Rivai, V. (2004), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- _____, V., Basri, A.F.M., Sagala, E.J., Murni, S. (2011), *Perfomance Appraisal*, Edisi 4. Jakarta:Rajawali Pers
- Rivai., Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta:Rajawali Pers
- Robbins, S.P. (2003), *Prilaku Organisasi*, Jakarta:Gramedia.
- _____. (2007), *Perilaku Keorganisasian*. Edisi ke-10, Jakarta: PT. Indeks.
- _____, S.P., Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Ed. 12. Jakarta:Salemba Empat.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol 9. No 1
- Sastrohadiwiryono, S. (2001), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta:Bumi Aksara.
- Setiawan,K.C.. (2015) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT.PusrivPalembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Volume 1. Nomor 1.
- Siagian, S.P. (1999), *Tehnik Menumbuhkan dan memelihara Perilaku Organisasional*,Haji Mas Agung, Jakarta
- Simamora, Henry (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:STIE YKPN.

- Sunday, A.S., (2013), Hubungan Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Green Deli Holidays Medan. *Jurnal Informatika AMIK-LB*, Volume 1 Nomor 2 Mei 2013.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Suroso, A.M.E., (2004). *Kepemimpinan Intergratif Berbasis SQN*. Jakarta:Bars Media Komunikasi.
- Sutrisno, Fathoni. A., & Minarsih. M.M., (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Of Management*. Volume 2. No 2.
- Timpe, A.D., (1992), *Terjemahan Sofyan Cikmat, Seri Manajemen Sumber Daya Nabusia Kinerja*, PT Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Wariati, N., Dahniar & Sugiati, T., (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol 3. Nomor 3.
- Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- _____ (2011), *Budaya Organisasi:Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta:Rajawali Pers.
- Wirawan, (2009), *Budaya dan Iklim Organisasi ; Teori dan Penelitian*, Jakarta:Salemba Empat.