

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA
RUMAH SAKIT UMUM GANESHA SUKAWATI
DI KABUPATEN GIANYAR**

Oleh :

GUSTI NGURAH AGUS WAHYU DEWA

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai

ABSTRAKSI

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, menyebabkan peningkatan persaingan usaha menjadi semakin ketat, termasuk pada usaha dibidang kesehatan, begitu menjanjikannya usaha dibidang kesehatan ini membuat semakin banyak rumah sakit umum swasta bermunculan dan hal tersebut jelas menjadi sebuah tantangan bagi Rumah Sakit Umum Ganesha dalam memenangkan persaingan. Sumber daya manusia yang baik dapat menjadi keunggulan bagi perusahaan. Dalam upaya memenuhi tuntutan akan kualitas sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan baik, maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinana secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam adalah data primer dan data sekunder. Jumlah sampel ditentukan dengan metode *probability sampling* dengan hasil sebanyak 33 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, analisis statistik uji t (t-test) dan analisis statistik uji F (F-test).

Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinana secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis statistik uji t (t-test), diperoleh t_1 -hitung = 2,835 > t-tabel = 1,697 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,004 < 0,05 yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan t_2 -hitung = 4,730 > t-tabel = 1,697 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinana secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha

Sukawati, Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis statistik uji F (F-test) diperoleh $F\text{-hitung} = 29,739 > F\text{-tabel} = 3,32$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi dan gaya kepemimpinana berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

ABSTRACTION

The rapid development of the business world, cause business competition becomes increasingly tight, no exception to the business in the medical field, such an enormous opportunity for medical effort has made more and more public hospitals and this is clearly a challenge for Ganesha General Hospitals Sukawati, Gianyar to winning the competition. Good human resources can be an advantage for the hospitals. Efforts to meet the demands for quality human resources, hospitals can apply organization culture and leadership style well, so very feasible in this study further investigated the influence of organization culture and leadership style on the performance of nurses at Ganesha General Hospitals Sukawati, Gianyar.

Formulation of problem in this research is: how is the influence of organization culture and leadership style partially or simultaneously on the performance of nurses at the Ganesha General Hospitals Sukawati, Gianyar?. The purpose of this study is to determine the influence of organization culture and leadership style partially or simultaneously on the performance of nurses at Ganesha General Hospitals Sukawati, Gianyar. The type of data used is qualitative data and quantitative data. Data sources used are primary data and secondary data. The number of samples is determined by probability sampling method with the result of 33 nurses. Data were analyzed by using multiple linear analysis, determination analysis, t test statistical analysis and F test statistical analysis.

The results showed that there was a positive and significant influence between organization culture and leadership style partially on the performance of nurses at the Ganesha General Hospital Sukawati, Gianyar. This is indicated by the results of t test statistical analysis obtained $t_1\text{-count} = 2,835 > t\text{-table} = 1,697$ lies in the rejection region of H_0 with the sig value $0,004 < 0,05$ means that the organization culture has a positive and significant effect on nurse performance, and $t_2\text{-count} = 4,730 > t\text{-table} = 1,697$ lies in the rejection region of H_0 with the sig value $0,000 < 0,05$ means that the leadership style has a positive and significant effect on nurse performance. Then the positive and significant influence of organization culture and leadership style simultaneously on the performance of nurse at Ganesha General Hospitals Sukawati, Gianyar. This is indicated by the results of F test statistical analysis obtained $F\text{-count} = 29,739 > F\text{-table} = 3,32$ lies in the rejection region of H_0 with the sig value $0,000 < 0,05$ means that organization culture and leadership style simultaneously influence the performance of nurses at Ganesha General Hospitals Sukawati, Gianyar.

Keywords: Organization Culture and Leadership Style On Nurses Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, menyebabkan peningkatan persaingan usaha menjadi semakin ketat, termasuk pada usaha dibidang kesehatan. Sehingga setiap rumah sakit dituntut untuk memiliki keunggulan dalam bersaing untuk dapat bertahan dan terus berkembang dalam ketatnya persaingan yang ada. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat menjadi keunggulan bagi rumah sakit agar mampu memenangkan persaingan. Dalam upaya memenuhi tuntutan akan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan, rumah sakit dapat menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan baik. Rumah sakit dituntut untuk mampu memperbaiki dan melakukan pembaharuan sistem yang berkaitan dengan rumah sakit agar lebih *responsive* (merespon) saat bertahan dan berkembang dalam upaya memenangkan persaingan dengan usaha sejenis, hal-hal yang harus diperbaiki dari segala aspek khususnya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam rumah sakit harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam rumah sakit senantiasa terjaga baik kesehatan maupun kinerja sumber daya manusia tersebut. Manajemen dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja, bagian keperawatan adalah bagian yang paling sensitive untuk hal peningkatan kinerja. Perkembangan alat penunjang, komunikasi sesama petugas kesehatan hingga sikap dalam menghadapi pasien pun menjadi factor-factor penilaian kinerja untuk bagian keperawatan. Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar didalam menjalankan kegiatan pelayanan kesehatan, saat ini bagian keperawatan rumah sakit umum Ganesha mempunyai 130 perawat yang terbagi kedalam beberapa unit

bagian seperti Instalasi Gawat Darurat, ICU (*Intensive Care Unit*), OK (*Operative Kamer*), Poli Spesialis, Poli Umum, Perinatologi, VK (*Verlos Kamer*), Rawat Inap dan Hemodialisa.

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya, sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi menurut Robbins dan Judge, (2008:256). Budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi menurut Nata Wirawan, (2007:21).

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut Tjiptono, (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahnya. Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku kata-kata dan tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain menurut Hersey, (2004:29). Norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku bawahnya menurut Miftah Tohta, (2010:49).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Robbins, (2007:9). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, hal tersebut dikemukakan oleh Hasibuan, (2006:94).

Setiap bagian keperawatan diberbagai rumah sakit memiliki budaya organisasi tersendiri termasuk di rumah sakit umum ganesha, dimana dalam menjalankan kegiatan kesehatan bagian keperawatan rumah sakit umum ganesha memiliki kegiatan khusus tersendiri yaitu seperti baksos kesehatan, *homecare*, penyuluhan penyakit, dan rapat bulanan. Kegiatan yang begitu padat membuat waktu libur kerja menjadi kurang efektif dan menjadi beban tersendiri bagi perawat rumah sakit umum ganesha, serta gaya kepemimpinan yang kurang efektif dari pemimpin puncak bagian keperawatan juga menjadi beban tambahan dimana sering kali keputusan dalam penyelesaian masalah sulit diterima oleh para perawat yang terlibat dengan masalah tersebut sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dan keinginan untuk meninggalkan rumah sakit umum ganesha sukawati, gianyar.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dilihat adanya masalah dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja para perawat rumah sakit umum ganesha sehingga penulis menjadikan permasalahan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Ganesha di Sukawati, Gianyar”

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

- a. Apakah ada pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar?
- b. Apakah ada pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah sakit umum Ganesha yang terletak di Jalan Raya Celuk Sukawati, Gianyar. Dengan pertimbangan adanya indikasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif berpengaruh terhadap penurunan kinerja membuat penulis memilih rumah sakit umum ganesha sebagai tempat penelitian. Objek penelitian disini adalah perawat Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar yang berkaitan dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data, Teknik analisis data pertama adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui pola pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpina terhadap kinerja perawat. Teknik analisis data kedua adalah Analisis Determinasi.

Analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dinyatakan dalam persentase. Teknik analisis data ketiga adalah Analisis Uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi (b_1 dan b_2) budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat adalah signifikan atau diperoleh secara kebetulan. Teknik analisis data keempat adalah Analisis Uji F, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara serempak atau bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji statistik t (t-test) dan uji statistik F (F-test), diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 22.0 for Windows*. Adapun tabulasi hasil analisis disajikan pada tabel 1

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
Konstanta	= 5,433	2,933	0,004
Budaya Organisasi	= 0,216	2,835	0,004
Gaya kepemimpinan	= 0,478	4,730	0,000
R	= 0,815		
R ²	= 0,665		
F	= 29,739		
Signifikan F	= 0,000		

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila jumlah variabel independenya minimal dua. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) dari hasil perhitungan *SPSS Version 22.0 for windows* didapat hasil persamaan regresi linier berganda antara variabel bebas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 5,433 + 0,216 X_1 + 0,478 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai $a = 5,433$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai $= 0$ maka skor kinerja perawat adalah sebesar 5,433.

Nilai $b_1 = 0,216$ memiliki arti bahwa bila budaya organisasi meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja perawat Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar akan naik sebesar 0,216 bila gaya kepemimpinan konstan.

Nilai $b_2 = 0,478$ memiliki arti bahwa bila gaya kepemimpinan meningkat satu-satuan maka kinerja perawat Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar akan naik sebesar 0,478 bila budaya organisasi konstan.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terkait, yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 2
Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.642	1.98956

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Program *SPSS Version 22.0 for Windows* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya R^2 adalah 0,665. Jadi besarnya koefisien determinasi ($D=66,5\%$ (persen)). Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat sebesar 66,5%. Sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Analisis Uji t

Analisis Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau diperoleh secara kebetulan. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.433	1.852		2.933	.004
	Budaya organisasi	.216	.118	.248	2.835	.004
	Gaya Kepemimpinan	.478	.101	.638	4.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Pada variabel Budaya Organisasi hasil nilai t hitung sebesar 2,835 dengan nilai signifikan .004 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 di dapat t tabel yaitu sebesar 1,967. nilai t hitung diperoleh sebesar 2.835 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,967, ternyata nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat dapat diterima.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan hasil nilai t hitung sebesar 4,730 dengan nilai signifikan .000 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 di dapat t tabel yaitu sebesar 1,967. Nilai t hitung diperoleh sebesar 4,730 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,967, ternyata nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a

diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat dapat diterima.

Analisis Uji F

Analisis uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.432	2	117.716	29.739	.000 ^b
	Residual	118.750	30	3.958		
	Total	354.182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi

Dari uji ANOVA atau F test, diperoleh F hitung adalah 29,739 sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) maka diperoleh nilai F tabel 3,32. Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diajukan maka dipengaruhi uji sisi kanan yang dapat digambarkan dalam sebuah kurva penerimaan dan penolakan hipotesis.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 29,739 sedangkan nilai F tabel 3,32 ternyata nilai F hitung lebih besar dari

pada nilai F tabel dan F hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar. Hal ini bisa dilihat dari koefisien regresi positif budaya organisasi sebesar 0,216, koefisien regresi positif gaya kepemimpinan sebesar 0,478. Kemudian dari t_1 -hitung budaya organisasi sebesar 2,835 dan dari t_2 -hitung gaya kepemimpinan sebesar 4,730 lebih besar dari t -tabel sebesar 1,967. Berdasarkan pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Ganesha Sukawati, Gianyar, dilihat dari nilai F-hitung sebesar 29,739 lebih besar dari F-tabel 3,32.

SARAN

- a. Hendaknya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta sesama perawat menjadi hal penting dalam peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Ganesha, sebab dalam dunia kesehatan khususnya ranah

tim medis dibutuhkan keakuratan informasi yang saling terhubung antara satu unit dan unit lainnya, sangat dibutuhkan komunikasi yang saling terjalin dengan baik antara satu unit dengan unit lainnya. Dengan demikian komunikasi juga berperan penting dalam peningkatan kinerja perawat.

- b. Menciptakan kenyamanan kerja bagi perawat berpengalaman agar tetap nyaman bekerja karena setiap unit membutuhkan perawat yang memiliki pengalaman dan berkompeten dibidang mereka masing-masing adalah hal yang perlu dipertimbangkan oleh pemimpin rumah sakit. Dalam menangani pasien sangat dibutuhkan pengalaman dan kemampuan yang terasah langsung dengan dunia praktek, kehilangan perawat berpengalaman menjadi kerugian tersendiri bagi rumah sakit, sebab hal tersebut bias mengganggu stabilitas unit terkait dan keseluruhan.

REFRENSI

- Antonio, M. S. 2007. *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*, Cetak III Tazkia Multimedia & ProLMCenter Djuanda Bogor.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Fuad, M. 2010. *Pengantar Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetak Keempat. Andi Offset, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Della Prasata, Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Iqbal, Hasan. 2006, *Analisa Data Penelitian Dengan Statistik*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana, Jakarta
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner, Robet dan Kinik, Angelo. 2003 *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. Buku 1. Selemba Empat, Jakarta.
- Nata Wirawan, I Gusti Putu. 2001. *Cara Mudah Memahami Statistik (statistikifrensia)*, Edisi ke Dua Kertas Emas, Denpasar.
- Nawawi. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajah Mada Unisity Press Yogyakarta.
- Robbins. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12 Selemba Empat, Jakrtat.
- . 2008. *Prilaku Organisasi*. Buku 2 halaman 256. Selemba Empat, Jakarta.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan, Sunarto. 2014. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Maju*, Bandung.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan, Sunarto. 2014. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Maju*, Bandung.

Sudarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Supardi dan Syaiful Anwar. 2011. *Dasar-dasar Prilaku Organisasi*. UII Press, Yogyakarta.

Supardo, Egy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

_____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.

_____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.

Tjiptono Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi pertama, Yogyakarta

Thoha Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

_____. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

