PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Candrayanto[1)]
Email: anto149@yahoo.com
Rahmi Widyanti[2)]
Kurniaty[3)]

Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin

ABSTRACT

The background of this study by organizational climate and job discipline on employees performance of Politeknik Muara Teweh North Barito regency. This is affected by organizational climate, job discipline and employees performance. The purpose this study is how much influence the organizational climate, job discipline on employees performance of Politeknik Muara Teweh North Barito regency.

The design of this study using quantitative methods. Data were collected through questionnaires to 54 respondents in the Politeknik Muara Teweh of North Barito regency by using sampling techniques proportionate stratified random sampling to determine the respondents to each variable. Then analysis of the data obtained in the form of quantitative analysis Quantitative Analysis of covering validity and reliability, hypothesis testing through F test and t test and analysis test, the coefficient of determination (R2). The data analysis technique used is the analysis of multiple linear regersi which serves to prove the hypothesis of the study.

Results of the analysis found that the organizational climate variable (X1) of 40.2%, job discipline (X2) amounted to 63.8%, singly or together have a positive and significant impact on Employees performance (Y). Figures adjusted R-square of 0.892 indicates that 89.2% Employee performance variables influenced by three independent variables used in the regression equation. While the remaining 10.8% is explained by other variables outside the three variables used in this study. And it is known that the dominant variable affecting Employee performance variables are variables besides Organizational climate and Job discipline.

Keywords: Organizational climate, job discipline, employees performance.

PENDAHULUAN

Upaya yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut adalah melalui pembinaan terhadap lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan baik yang dikelola oleh pemerintah maupun masyarakat.

Yayasan Pendidikan Panglima Batur Muara Teweh sebagai salah satu penyelenggara pendidikan tinggi swasta, terutama pendidikan tinggi, yang bermutu tinggi bagi masyarakat dan rakyat Indonesia menuju terciptanya manusia Indonesia yang berkualitas, cerdas dan bermoral.

Tingkat rata–rata absensi pegawai pada Politeknik Muara Teweh adalah sebanyak 7-9 karyawan atau 15 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Dessler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan.

Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut (Subekti D., 2001).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis dan membuktikan Pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orangorangyang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka.

Stringer (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim

organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi–persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Sedangkan Taiguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya Di sisi lain, Schneider (Yusop 2007 : 34) menganggap iklim organisasi sebagai suatu peristiwa, suasana tingkah laku dan tindakan-tindakan di dalam organisasi. la juga mengartikan iklim organisasi sebagai konsep yang terkait dengan penghargaan para anggota organisasi terhadap diri mereka. Menurutnya, iklim organisasi memfokuskan pada fungsionalisasi sebuah organisasi, sedangkan budaya berfokus tentang mengapa organisasi berfungsi demikian. Litwin & Stringer's (Hidayat 2001 : 15-19) ketika mengkaji tentang dimensi-dimensi iklim organisasi dalam suatu model alat ukur yang disebut *Litwin & Stringer' Organizational Climate* (LSOC).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah (Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, 1994:48).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya

dengan selalu menaati peraturan organisasi dengan penuh kesadaran dan perasaan tenang hati dalam melaksanakannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendakatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai. Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Malthis dan Jackson, 2006):

a. Kualitas Kerja

   Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kuantitas Kerja

   Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

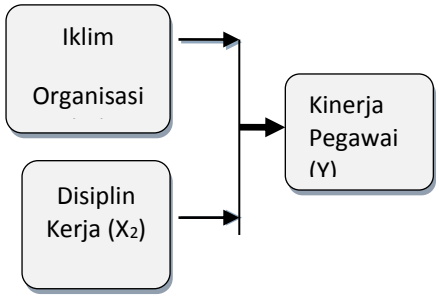
c. Ketepatan Waktu

   Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis

H1 : Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja pegawai di Politeknik Muara Teweh.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja pegawai di Politeknik Muara Teweh.

H3 : Iklim organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja pegawai di Politeknik Muara Teweh.

No.	Bagian-bagian pegawai	Jumlah Populasi
1	2	3
1.	Unsur Pimpinan	4
2.	Dosen Tetap	20
3.	Karyawan	32
Total		**54**

METODE PENELITIAN

merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan Penelitian ini metode yang digunakan adalah *cross sectional*.

Penelitian dilakukan di Politeknik Muara Teweh yang berlokasi di Jln. Negara Km.7,5 Muara Teweh – Banjarmasin Kecamatan Teweh Baru Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian akan dilakukan pada bulan Pebruari – April 2015

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (dosen Tetap dan karyawan) Politeknik Muara Teweh yang berjumlah 54 orang, seluruhnya dijadikan responden (sampel jenuh).

Tabel 1
Jumlah Pegawai Politeknik Muara Teweh Kabupaten Barito Utara

Sumber: Politeknik Muara Teweh, 2015

Metode Analisis data

Data yang telah terkumpul setelah ditabulasi dianalisis menggunakan alat statistik yaitu analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 17.00 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisiss dengan program spss dan outputnya bernama corrected item correlation,. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan α = 0,05 kemudian n (sampel) = 54 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,238. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak Valid. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan baik untuk variabel iklim organisasi, disiplin kerja maupun kinerja organisasi memiliki nilai r hitung > r tabel, dinyatakan valid.

2.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar (>) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil (<) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas adalah reliable.

3.Hasil uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2,…X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711[a]	.506	.365	12627

a. Predictors: (Constant), Ilkim Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2,……X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil analisis korelasi ganda

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,711. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Iklim Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2,……X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dari hasil analisis regresi, lihat pada output

moddel summary dan disajikan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R *Square*) sebesar 0,506 atau (50,6%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (Iklim Organisasi dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 50,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Iklim Organisasi dan Disiplin) mampu menjelaskan sebesar 50,6% variasi variabel dependen (Kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi.

Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 12.627 (variable), hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi kinerja pegawai lebih kecil sebesar 12.627. Sebagai pedoman jika Standard error of the estimate kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut ini.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.114	2	.057	3.581	.085[a]
	Residual	.112	7	.016		
	Total	.226	9			

a. Predictors: (Constant), Ilkim Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa F hitung = 3,581 > F 0,05. Dengan demikian iklim Organisasi dengan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas Kerja. Adapun besarnya pengaruh dapat di lihat dari koefisien determinasi (R)2 = 0,506 artinya 50,6 %. Sisanya 49,4 % dipengaruhi faktor lain.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, α = 5%, df 1 (jumlah variabel–1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 18-2-1 = 15 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,683 (=finv(0.05,2,15)).

Karena F hitung < F tabel .581 < 3.683), maka Ho diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Iklim Organisasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dalam ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Muara Teweh.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_)$ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.726	.280		2.595	.037
	Iklim Organisasi	.796	.449	.562	1.773	.064
	Disiplin Kerja	-.1.139	.430	-.838	-2.647	.580

a. Dependent Variable: Efektifitas Kinerja

Dari tabel diatas dinyatakan bahwa pada model regresi yang digunakan bahwa t hitung parameter b1

sebesar 0,562. Untuk parameter b2= 0.838 kaidah keputusan dinyatakan bahwa t hitung < t Tabel. Sehingga secara parsial Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

   Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai sig atau *significance* adalah 0,000 < 0,05. Oleh karena nilai probabilitas dibawah 0,05 maka Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai di Politeknik Muara Teweh.

   Menurut Pines yang dikutip oleh Barkah (2002), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu (1) dimensi psikologikal yang meliputi variabel seperti beban kerja, otonomi, pemenuhan sendiri, dan inovasi; (2) struktural yang meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik; (3) sosial meliputi aspek interaksi dan kerja sama; dan (4) birokratik meliputi peraturan-peraturan dan peran pegawai.

Sergiovanni dalam Muhlisin (2008:57) mengemukakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja seseorang. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktorfaktor lingkungan lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.

Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan

sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang dan memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Iklim yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai kinerja.

Menurut Michael West (2007), saat bekerja dalam sebuah organisasi, kita merupakan suatu tim memiliki hubungan pertemanan yang bagus, merasa dimengerti dan dihargai, mempunyai rasa memiliki. Tidak melihat adanya *gap* yang lebar antara atasan dengan bawahan dan tidak ada beban pekerjaan berlebihan. Akibatnya, pegawai merasa dihargai oleh organisasi dan merasakan kontrol terhadap kerjanya. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitiannya Bartram, Robertson, & Callinan (2002) yang memperoleh hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi. Nick C. Batlis (1980) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja, kecemasan dan kecenderungan untuk meninggalkan tempat bekerja. Patricia W. Stone, Michael I. Harrison, Penny Feldman, Mark Linzer, Timothy Peng, Douglas Roblin, Jill Scott-Cawiezell, Nicholas Warren, Eric S. Williams (2004) dalam penelitiannya menunjukkan

bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan sikap dan perilaku keselamatan pasien dan tenaga perawat kesehatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap efektifitas kerja adalah -0,859 dengan tingkat signifikansi koefisien korelasi 0,000. Oleh karena probabilitas < 0,05 Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja tetapi memiliki nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak diperlukan di Politeknik Muara Teweh untuk meningkatkan efektifitas pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2001). Untuk menerapkan kedisiplinan kerja, suatu organisasi memiliki tata tertib atau peraturan yang jelas, penjabaran tugas dan wewenang, serta tata kerja.

Sebagai suatu organisasi , Politeknik Muara Teweh mempunyai tata tertib atau peraturan, penjabaran tugas dan wewenang serta tata hubungan kerja. Beberapa hal tersebut mendukung untuk terselenggaranya disiplin kerja di lingkungan Politeknik Muara Teweh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitiannya Kusnan (2006) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh pada efektifitas kerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya (p=0.000 < 0,05). Penelitian Keke T. Aritonang (2005) juga mengungkapkan bahwa

kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 77,6% terhadap kinerja guru di SMP Kristen BPK Penabur Jakarta.

3. Pengaruh secara bersama–sama Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.

   Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua variabel bebas (iklim kerja, etos kerja, disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Muara Teweh.

   Koefisien variabel iklim kerja sebesar 1 dan bertanda positif. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah Variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap efektifitas kerja organisasi Politeknik Muara Teweh adalah iklim kerja, kemudian disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data secara statistik dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aaron, G. A. and Angelina, C. S. 2006. Organizational Climate Partially Mediates The Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover In Mental Health Services. *PubMed Central Journal List: Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 33 (3) : 289-30.1*

Aluko, M. A. O. 2003. The Impact of Culture on Organizational Performance in Selected Textile Firms in Nigeria. *Nordic Journal of African Studies, 12 (2): 164– 179.*

Bartram, Robertson, & Callinan. 2002. Organizational climate and company productivity: the role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Retrieved June 1, 2004, from http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-505875/Organizational-climate-andcompany-productivity.html

Bedeian Arthur G. 1991. Organization : theory and design. University of Colorado at Denver.

Burton R. M., Lauridsen, J. & Obel, B. 1999. *Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast Paced World*. Retrieve September22, 1999. From http://www.lok.cbs.dk/images/publ/Burton

Darmanto, B. 2003. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Danaremen Muka Semarang. Semarang

Jerald Greenber and Robert A. Baron. 2007. Behavior in Organization. Denver.

Julie A. Paleen Aronow. 2004. *The Impact of Organizational Politics on The Work of The Internal Human Resource Professional*. Retrieve May, 2004. From http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2004/2004aronowj.pdf

Keke T. Aritonang. 2005. Kompensasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur, 4 (4): 1-16.*

Kelik Miyarto. 1991. Analisis Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Berpendidikan Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

Michael C.G. Davidson. 2003. Does organizational climate add to service quality in hotels?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 15 (4), 206 – 213.*

Michael West. 2007, August 13. The Secrets of Successful Team Management - How to lead a team to innovation, creativity and success. *Learn.* Retrieved December 5, 2009, from http://career.ubaya.ac.id/learn/vartikel.php?Id=71

Muhadjir James I.. 2002. Organisasi dan manajemen. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga.

Muhammad Zulham. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.

Nick C. Batlis. 1980. The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety and Propensity to Leave. *Journal of Psychology, Vol. 104.* Received

in the Editorial Office on December 29, 2008.

Notoatmojo, S. 2003. Pengembangan Sumberdaya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta.

Patricia W. Stone, Michael I. Harrison, Penny Feldman, Mark Linzer, Timothy Peng, Douglas Roblin, Jill Scott-Cawiezell, Nicholas Warren, Eric S. Williams. (2004). Organizational Climate of Staff Working Conditions and Safety—An Integrative.

Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan RI. 2001. Pedoman Organisasi dan Tata Laksana Politeknik Kesehatan. Jakarta : Departemen Kesehatan RI.

Richard L. Daft. 2006. Organization theory and design. London : Cengage Learning.

Robertus Josef Sri Djokomoeljanto. 2009. Peranan Endokrinologi Dalam Menunjang Pembangunan Kesehatan Nasional. Retrieve 5 Mei 2009. From http://eprints.undip.ac.id/173/

Sugiyono. 2009. Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta

Suharsimi, A. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.

Timothy J Tobin, Ralp O. Muller and Lauren M. Turner. 2006 Organizational Learning and Climate As predictors of self-Efficacy. *Social Psychology of Education Journal, 9 (3): 301–319.*