

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, IKLIM ORGANISASI DAN
SELF EFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU**

Oleh :

Bangun Murgabe

Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : bangunmurgabe24@gmail.com

*The Influence of Career Development, Organizational Climate and Self Efficacy
Against Staffing Agency Employee Job Satisfaction
Area of Riau Province*

ABSTRACT

This research was conducted in the are of staffing (BKD) Riau Province Jl. Cut Nyak Dien Pekanbaru. The purpose of this research is to know the influence of career development, organizational climate and self efficacy against partially employee job satisfaction and simultaneous on the Staffing Agency Area (BKD) Riau Province as well to find out which variables are the most significant influence on job satisfaction employees on Staffing Agency Area (BKD) Riau Province. The population of the research was 69 employees at the Staffing Agency Area (BKD) Riau Province with model census sampling. Variable used is the research career development, organizational climate and self efficacy as independent variable and job satisfaction of employees as the dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis was aided by 20 SPSS of windows. The results of this study concluded that variables career development, organizational climate and self partially and simultaneous efficacy have significant influence towards job satisfaction employees of Staffing Agency Area (BKD) Riau Province. Where is the most dominant factors influencing job satisfaction factor is climate of the organization. The research that has been conducted in accordance with the regression test (t test) and (test f) shows the free variable examined is variables examined is variable for career development, organizational climate and self efficacy have significant influence towards the dependent variable employee job satisfaction.

Keywords : career development, organizational Climate and Self Efficacy and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia

merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk setiap organisasi

perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan Pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Pengembangan karir karyawan menjadi jawaban agar karyawan mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap karir mereka akan menimbulkan biaya tersendiri yang kadang cukup signifikan bagi kinerja organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut adalah iklim organisasi dan *self efficacy*.

Iklim organisasi merupakan lingkungan kerja menyangkut seluruh lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan itu dapat mempengaruhi mereka dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Suasana atau kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam organisasi sering disebut iklim kerja organisasi.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, seperti faktor hubungan antar Pegawai, yaitu 1) hubungan antara manajer dengan pegawai pengembangan karir, 2) faktor fisik dan kondisi kerja (iklim organisasi), 3) hubungan sosial di antara pegawai, 4) sugesti dari teman sekerja, 5) emosi dan situasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk membahas tentang : Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana

pengaruh pengembangan karir, iklim organisasi dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh pengembangan karir, iklim organisasi dan *self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungannya dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan yang dirasakan Pegawai bukanlah secara mutlak terhadap semua yang dapat memberikan kepuasan seperti kompensasi, teman kerja, atasan, promosi atau pekerjaan itu sendiri. Bisa saja Pegawai yang puas terhadap hasil kerjanya, namun tidak puas dengan rekan kerjanya atau belum puas dengan penghasilan yang diterimanya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan menggambarkan evaluasi atas suatu keadaan internal, reaksi afektif atas meningkatnya jumlah hasil yang diinginkan pegawai – pegawai sebagai hasil pekerjaan mereka. Kepuasan merupakan sebuah konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan, kenyamanan memiliki kecenderungan dalam hal ini kadang – kadang menyebabkan pegawai lebih menyukai cara – cara pelaksanaan terbaru.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2009:103) menyatakan bahwa pengembangan karir mengacu pada masalah staf dan personil dalam proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang

sistematis dan terorganisir di mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan – perubahan dalam lingkungan kerja yang biasanya berupa mutasi kerja.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan pelatihan kerja baik teknis maupun manajerial. Mathis dan Jackson (2006:27) menjelaskan definisi pengembangan karir sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Menurut Rivai (2010:264), memaknai karir sebagai suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para pegawai dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada pegawai.

Menurut Robert (2012:65) karir adalah posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Selanjutnya Gomes (2000:135). Mengatakan pengertian karir sebagai *“The sequence of person’s work related activities and behaviors and associated attitudes, values, and*

aspirations over the span of one's life". Definisi tersebut dapat diartikan bahwa karir adalah urutan dari kegiatan dan perilaku – perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi – aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang.

Pengembangan karir juga merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secepat optimal. Upaya tersebut harus dilakukan oleh individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun dialah yang paling berkepentingan dan yang akan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental.

Handoko (2008:131) menjelaskan bahwa pengembangan karir mengandung perbaikan pribadi yang dialami oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan.

Kegiatan – kegiatan tersebut menurutnya mencakup :

- a. Prestasi kerja
- b. *Exposure*
- c. Permintaan berhenti
- d. Kesetiaan organisasi
- e. Mentors dan sponsor
- f. Kesempatan – kesempatan untuk tumbuh

Menurut Muselman & Jackson (2007) dalam Nurmansyah (2010:157) tahap – tahap ini sesuai dengan tahap kehidupan seseorang. Tahap dimana seseorang menuju

pada kedewasaan, sebagaimana berikut ini :

1. Pembentukan suatu identitas
Ini merupakan periode penggalan alternative karir dan memasuki duni kedewasaan.
2. Tumbuh dan menjadi dewasa
Ini merupakan periode dimana orang mencoba berbagai jenis pekerjaan dan pada akhirnya membuat komitmen pada suatu pekerjaan tertentu.
3. Mempertahankan dan penyesuaian diri
Pada tahap ini terjadi pada umur 35 atau 40 hingga 50 atau lebih. Pada periode ini terjadi perubahan mendasar dalam kehidupan seperti perceraian atau menikah untuk kedua kalinya berganti pekerjaan atau menerima kenyataan bahwa karir seseorang berada pada posisi stabil, sehingga diperlukan sesuatu penilaian kembali atas tujuan hidup dan konsep diri pribadi.
4. Penurunan
Pada tahap ini terjadi persiapan formal menuju pensiun.

Self-Efficacy

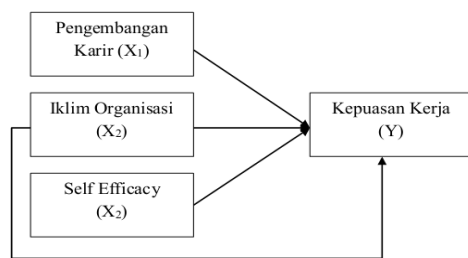
Menurut Kurniawan (2009) *self efficacy* merupakan panduan untuk tindakan, yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu. *Self-Efficacy* yang berasal dari pengalaman tersebut yang akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri.

Efektifitas diri (*self efficacy*) yang dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu

tugas. Semakin tinggi efektifitas diri anda akan semakin tinggi percaya diri yang akan dimiliki dalam kemampuan anda berhasil dalam suatu tugas (Robin, 2008:241).

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan, 2016.

Hipotesis

Diduga pengembangan karir, iklim organisasi dan *self efficacy* berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKD Provinsi Riau berjumlah 156 orang. Pada penelitian ini dilakukan penentuan jumlah sampel dengan metode rumus *Slovin* dan sebanyak 69 orang dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada variabel-variabel yang diteliti yaitu dengan angket (*quisioner*) yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang Pengembangan karir, iklim organisasi, *Self Efficacy* dan kepuasan kerja Pegawai.

Uji kolelasi jamak digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Hal ini dilakukan untuk melihat ada korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikolerasikan dengan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

X₁ : Pengembangan Karir

X₂ : Iklim Organisasi

X₃ : Self Efficacy

e : Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi linear berganda hasil penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 16.276 + 0.236 X_1 + 0.408X_2 + 0.353X_3$$

Dari persamaan diatas terlihat nilai konstanta sebesar 16.275. angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan variabel pengembangan karir (X₁), iklim organisasi (X₂) dan *self efficacy* (X₃) tidak ada atau sama dengan nol, maka tingkat kepuasan pegawai BKD Provinsi Riau masih ada sebesar 16.275 satuan.

Variabel pengembangan karir pegawai (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0.263. angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan adanya peningkatan program pengembangan karir bagi pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0.263 satuan dan asumsi variabel lain (iklim organisasi dan *self efficacy*) konstan dan begitu juga sebaliknya. Hal ini memberikan arti bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh pihak instansi dapat

memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) diperoleh sebesar 0.408. Angka ini bertanda positif yang memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan iklim organisasi ke arah yang lebih baik maka kepuasan kerja pegawai BKD Provinsi Riau akan meningkat sebesar 0.408 satuan dan begitu juga sebaliknya dengan asumsi variabel lain (pengembangan karir dan *self efficacy*) konstan atau tidak mengalami perubahan.

Koefisien regresi variabel *self efficacy* diperoleh sebesar 0.353. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan variabel *self efficacy* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka tingkat kepuasan kerja pegawai BKD Provinsi Riau akan meningkat sebesar 0.353 satuan dan begitu juga sebaliknya, dengan asumsi variabel lain (pengembangan karir dan iklim organisasi) konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat dampak positif dari variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai di BKD Provinsi Riau.

Dilihat dari koefisien regresi dari ketiga variabel independen yaitu pengembangan karir, iklim organisasi dan *self efficacy*, maka diketahui bahwa variabel iklim organisasi memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi dari variabel independen menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh dominant terhadap kepuasan kerja pegawai BKD Provinsi Riau.

Nilai F hitung sebesar 3.180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.030. penelitian ini menggunakan alpha 5%, dengan demikian diperoleh bahwa tingkat signifikansi

ujiF lebih rendah dari nilai alpha yang digunakan yaitu $0.030 < 0.05$. Hasil ini memberikan arti bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari variabel pengembangan karir, iklim organisasi dan *self efficacy*. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Artinya memang benar bahwa variabel pengembangan karir, iklim organisasi organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKD Propinsi Riau.

Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir diperoleh sebesar 2.718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008. Penelitian ini menggunakan alpha 5%, dengan demikian nilai signifikansi t hitung dari variabel pengembangan karir lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.008 < 0.05$. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai BKD propinsi Riau, atau hipotesis dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

t hitung variabel iklim organisasi dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 3.478 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena itu nilai signifikansi t hitung variabel iklim organisasi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.000 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Dengan arti kata bahwa variabel iklim organisasi memang benar berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BKD Provinsi Riau.

Variabel *self efficacy* memiliki t hitung sebesar 2.401 dengan nilai signifikansi sebesar 0.036. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi t hitung dari variabel *self efficacy* lebih dari alpha yaitu $0.036 < 0.05$. Ini menjelaskan bahwa secara parsial *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai BKD Provinsi Riau. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Pembahasan

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Oleh karena itu penciptaan kepuasan kerja bagi setiap pegawai adalah hal penting untuk dilakukan. Karena dengan tercapainya kepuasan kerja bagi setiap pegawai akan dapat meningkatkan hasil kerja mereka dan hal ini akan memberikan dampak positif terhadap pengembangan instansi kedepannya.

Dalam aktivitas sehari-hari perlu diperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan teori yang ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Namun penelitian ini hanya diperhatikan 3 (tiga) faktor saja yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Ketiga faktor tersebut yaitu pengembangan karir, iklim organisasi dan *self efficacy*.

Pengembangan karir merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan

melalui pendidikan dan latihan. Setiap instansi akan melaksanakan program pengembangan karir bagi setiap pegawainya, hal ini dilakukan adanya kesempatan bagi pegawai untuk mencapai profesionalisme dalam berkerja dari pegawai tersebut akan tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chen et.al (2006), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pada BKD Provinsi Riau dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, pimpinan instansi sudah membuat kebijakan untuk pengembangan karir dengan memberikan kesempatan pada semua pegawai yang ada di lingkungan BKD tersebut untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Program ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengembangkan diri, agar setiap pegawai dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja instansi tersebut.

Faktor kedua yang diperhatikan mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Pada dasarnya iklim

organisasi merupakan pengelolaan dan pengorganisasian seluruh posisi pekerjaan/jabatan (*job position*) yang pengaruhnya terkait dengan perubahan perilaku anggota dari organisasi tersebut, seperti sistem imbalan dan karir, akan lebih member peluang pada pegawai untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi (Chatab, 2007:96).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel pengembangan karir, iklim organisasi dan *self efficacy* secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Variabel iklim organisasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan variabel pengembangan karir dan *self efficacy*.
3. Variable pengembangan karir, iklim organisasi dan *self efficacy* secara memiliki hubungan kuat positif dengan kepuasan kerja pegawai, dan juga memiliki kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

Saran

1. Sebaiknya pimpinan di lingkungan BKD Provinsi Riau selalu memberikan kesempatan pada pegawai untuk mereka melakukan pengembangan karir, karena pengembangan karir akan mempengaruhi kepuasan kerja dari masing-masing pegawai tersebut. Jika hal ini dilakukan secara adil dan transparan, maka kepuasan kerja akan tercapai.
2. Sebaiknya pimpinan di lingkungan BKD Provinsi Riau

selalu menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Karena iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penciptaan iklim organisasi yang kondusif dapat dilakukan dengan adanya pembagian tugas yang jelas, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai dan lain sebagainya.

3. Sebaiknya pimpinan di lingkungan BKD Provinsi Riau selalu menciptakan munculnya *self efficacy* yang baik di diri pegawai, karena hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan selalu memberikan dukungan dan motivasi pada setiap pegawai dan program-program lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- _____. 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Elviera Sari, 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan *International School*." Vol. 16, No. 1, Jan-Apr 2009, hlm. 18-24.
- Fred Luthans. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi.

- Gary Yukl, 2006. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta. Prenhallindo.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- _____, 2008. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE,
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Muhammad Fauzab Baihaqi, 2010. *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening*.
- Jurnal M.Ngalim Purwanto, 2006. *Administrasi Pendidikan*, Mutiara, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: UGM.
- Pandji Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta..
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Reza Omidifar, 2013. *Leadership Style, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study on High School Principals in Tehran, Iran*. American Journal of Humanities and Social Sciences Vol. 1, No. 4, 2013, 263-267 DOI: 10.11634/232907811301444
- Rosnaniar. 2013, Tesis : *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda*. Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P & Timohty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Pearson Education. Edisi 12
- Sudjana. 2000. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung, Falah Production
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Situmorang Ronaldi. 2012 *“Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Cepat Saji “X” Di Jakarta Selatan”* . Universitas Kristen Indonesia Jurnal Ekonomi Mei 2012 Vol. XXII No. 1
- Usman, Husaini, 2013. *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Wexley, Kenneth N and Yukl, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi*

dan Psikologi Personalia.
Alih Bahasa Muh.
Shobaruddin. Jakarta : PT.
Rineka Cipta.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta : Rajawali press.

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan
Kepala Sekolah, Tinjauan
Teoritik dan
Permasalahannya*. Jakarta :
PT. Raja Grafindo Persada.

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