

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
BAGIAN SEKRETARIAT DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROPINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)*



**Oleh :
INTAN PERMATA SARI
01045 / 2008**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

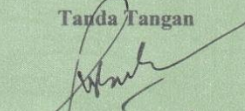
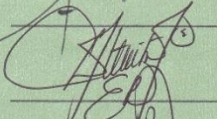
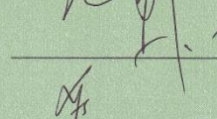
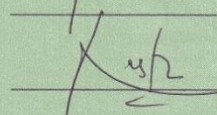

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
BAGIAN SEKRETARIAT DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROPINSI SUMATERA BARAT**

Nama : INTAN PERMATA SARI
BP/NIM : 2008 / 01045
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2013

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Drs. Yuskal Kusman, M. Pd	: 
2. Dra. Ermita, M. Pd	: 
3. Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd	: 
4. Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd	: 
5. Sulastri, S. Pd, M. Pd	: 

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat**
Penulis : **Intan Permata Sari**
Pembimbing : **1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd**
2. Dra. Ermita, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat yang menunjukkan kinerja pegawai kurang sesuai dengan harapan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat, iklim organisasi Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat dan mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Propinsi Sumatera Barat”.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian adalah semua pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat dengan jumlah 68 orang. Besar sampel 34 orang yang ditentukan dengan teknik Stratified Propotional Random Sampling. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji coba angket adalah valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) iklim organisasi Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik, 2) kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik, dan 3) terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Propinsi Sumatera Barat dengan t sebesar 4,18 pada taraf kepercayaan 99 %.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat agar lebih meningkatkan iklim organisasi menjadi lebih kondusif sehingga kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik juga dan sesuai dengan yang diharapkan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Barat. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur’an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd selaku pembimbing I sekaligus Penasehat Akademik, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin tempat penelitian kepada penulis.

7. Bapak/Ibu Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat yang ikut berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Orang tua tercinta beserta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, baik materil maupun moril sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk menyempurnakan tulisan ini. Mudah-mudahan skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. *Amin Ya, Robbal'alamin.*

Padang, Februari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja Pegawai	9
2. Iklim Organisasi	18
3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai	30
B. Kerangka Pemikiran	34
C. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis Data dan Sumber Data	41
E. Instrumen Penelitian	42
F. Pengumpulan Data	44
G. Teknik Analisis Data	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 48
A. Deskripsi Data Penelitian	48
B. Persyaratan Analisis	53
C. Pengujian Hipotesis	54
D. Pembahasan	55
 BAB V PENUTUP	 61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat	37
2. Hasil Perhitungan Sampel	40
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	41
4. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai	49
5. Distribusi Frekuensi Data Variabel Iklim Organisasi	51
6. Tafsiran Rata-Rata Variabel Penelitian	52
7. Rangkuman Hasil Uji Variabel	53
8. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t.....	54
9. Rata-Rata Per Indikator Kinerja Pegawai	56
10. Rata-Rata Per Indikator Iklim Organisasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai ..	35
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai	49
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	65
2. Pengantar Angket Penelitian	66
3. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian	75
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	77
5. Tabulasi Data	84
6. Skor Mentah Hasil Penelitian	86
7. Pengolahan Data	87
8. Distribusi Frekuensi Skor	97
9. Tabel Kritik Z Skor	99
10. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	100
11. Tabel Harga Kritik dari r Product Moment	101
12. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	102
13. Tabel Nilai Rho	102
14. Surat Izin Penelitian	103
15. Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat	104
16. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah wadah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa adanya sumber daya manusia (pegawai) mustahil pekerjaan dapat dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian serius dari segala eksistensinya terutama perhatian dari pimpinan dalam upaya mewujudkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala tugas organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Amstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”.

Kinerja merupakan kemampuan dan hasil kerja dari pegawai untuk mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya dimana dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Imron (2002:189) yang mengatakan: “semakin tinggi kinerja seseorang semakin tinggi pula hasil kerjanya, sebaliknya semakin rendah kinerja seseorang semakin rendah pula hasil kerjanya”. Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja itu merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dalam melaksanakan tugasnya, yang tercermin dari sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja serta terlihat dari hasil kerja yang memuaskan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan iklim suatu organisasi. Menurut Mill dalam Timpe (2001:56) menyatakan iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam

lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka

Iklm organisasi yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat dan produktif sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Kenyataan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Cahyono (2000:45) bahwa iklim organisasi yang baik, teratur dan sehat dan menyenangkan akan sangat membantu orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut dengan penuh semangat, bergairah dan lebih produktif. Artinya pegawai yang bekerja dengan penuh semangat akan memiliki kinerja yang tinggi jika berada dalam suasana iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas bagi pegawai. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai dan pengamatan sementara yang dilakukan pada bulan Juni-September 2011 serta dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya kinerja pegawai terutama dalam pelaksanaan tugasnya pada Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian pegawai yang kurang disiplin saat bekerja, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja.
2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang mempunyai loyalitasnya dalam bekerja, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja kurang serius dikarenakan mereka lebih mementingkan kepentingan pribadi ketimbang kepentingan organisasi.
3. Masih ada sebagian pegawai yang kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja jika diperintahkan dan diawasi oleh pimpinan.

Rendahnya kinerja pegawai diduga karena iklim organisasi yang kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Kurangnya kebebasan dalam berpendapat dan berkreaitifitas, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai kurang mendapatkan kebebasan untuk menyalurkan pendapatnya dan kurang diberikan kepercayaan dalam berinovasi.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

3. Adanya pegawai yang kurang dapat bekerjasama, hal ini terlihat ketika ada pekerjaan yang semestinya dikerjakan secara bersama-sama namun pegawai hanya mengerjakannya sendiri-sendiri.
4. Masih ada sebagian pegawai yang kurang mempunyai rasa keakraban dalam organisasi, hal ini terlihat dari masih kurang terbinanya hubungan yang akrab dan harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai.

Berdasarkan fenomena yang tampak penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dan pengamatan tentang iklim organisasi dengan kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga tugas yang diberikan kurang dapat terselesaikan dengan maksimal.
2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang berkomitmen terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan tidak sungguh-sungguh.

3. Iklim organisasi yang kurang kondusif mengakibatkan sebagian pegawai bekerja kurang bersemangat dan lebih produktif lagi.
4. Masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap tugas yang dikerjakan oleh bawahan.
5. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahan serta kurang membina hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, terlihat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan kemampuan penulis maka penelitian ini dibatasi pada Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kinerja pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Propinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah iklim organisasi di Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Propinsi Sumatera Barat?

3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Propinsi Sumatera Barat.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang:

1. Kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat.
2. Iklim organisasi Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat.
3. Ada atau tidak adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi, terutama bagi:

1. Pimpinan Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan iklim organisasi efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.

2. Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Barat dalam memperbaiki kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Bagi penulis, dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh wawasan baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh saat kuliah atau pengaplikasian ilmu di lapangan.

variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diinginkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori cukup baik. Artinya,

pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam hal disiplin, inisiatif dan loyalitas berada pada kategori cukup baik.

2. Iklim organisasi pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik. Artinya pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam hal kebebasan, tanggung jawab, kerjasama dan keakraban berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dimana $t_{hitung} = 4,81 > t_{tabel} = 2,45$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,618 > r_{tabel} = 0,436$ pada taraf kepercayaan 99%. 62

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat agar dapat menciptakan dan

meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, karena iklim organisasi yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

2. Diharapkan kepada setiap pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.
3. Karena terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, maka diharapkan kepada pimpinan yang terkait untuk memberikan perhatian pada peningkatan iklim organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

63

DAFTAR PUSTAKA

- HM. Affandi. 2002. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Suharsimi Arikunto. 2001. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management (Alih bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irwan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Cahyani. 2004. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Tri Cahyono. 2000. *Teori dan Praktek Kewiraswastaan*. Yogyakarta: Liberty.