

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI PADA RSIA YADIKA KEBAYORAN LAMA

Ester Clara Butar-butar
Guston Sitorus
 Pascasarjana Magister Manajemen USNI
 mkb_guston01@yahoo.com

ABSTRACT

Optimal performance can be obtained if the spirit and passionate employees to do the job and be able to achieve the set targets . Improved performance of the employees can not be separated from some of the factors that can affect the performance of the employee , among other leadership, organizational climate , and competence. So the purpose of this study was to determine the effect of Leadership , Organizational Climate , and competence on Employee Performance in Organization In Yadika RSIA Kebayoran Lama . Design research is quantitative associative , while the data collection method is a survey using a questionnaire . The analysis of data using multiple linear regression , and the result is that the style of leadership , organizational climate , and the competence of either jointly or partially positive effect on the performance of employees in RSIA Yadika Kebayoran Lama .

Keywords : *Employee Performance, Leadership, Organizational Climate, and Competence.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam eraglobalisasi sumber daya manusia adalah salah satu pemegang peran utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dengan kata lain sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dalam suatu organisasi, hal ini mengharuskan pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya akan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Di samping itu gaya kepemimpinan yang baik, iklim organisasi, dan kompetensi juga menjadi hal yang sangat perlu sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila pegawai tersebut semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja yang bermutu dan sesuai dengan standar kerja.

Peningkatan kinerja para pegawai juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam organsasi tersebut, antara lain kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau kelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa.

Iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja staf yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi petugas. Petugas akan termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. *Output* berupa tingginya kinerja petugas, produktifitas tinggi merupakan gambaran lingkungan kerja yang telah bersinar sebagai akibat dari pengaruh kepuasan kerja yang tinggi dari suatu organisasi (Luthans, 2002). Iklim organisasi dikenal luas sebagai sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya.

Dalam konteks kompetensi, beberapa literature mengidentifikasi cakupan yang cukup luas mengenai faktor-faktor yang penting untuk kesuksesan staf dan manajemen dalam sebuah organisasi. Literatur tersebut juga memberi contoh bagaimana menganalisis pekerjaan spesifik dan posisi untuk menentukan pengetahuan, keahlian dan kemampuan apa yang paling tepat untuk suatu pekerjaan tertentu (Prihadi,2004).

Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut Armstrong (1998), penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge, skill, expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisis lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. *Attributes* terdiri dari *knowledge, skill* dan *expertise*. Menurut Mc.Clelland dalam citra dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat

memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja seseorang.

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi secara optimal dan profesional akan terlihat dari pencapaian target kerja dari program tersebut. Hasil kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja antara lain : (1) melalui perwujudan kinerja yang tinggi, (2) tingkat stress yang rendah, (3) keinginan staf untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi dan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya (Robins,1996).

Kepemimpinan RSIA Yadika Kebayoran Lama yang cenderung status quo dan kurang berani keluar dari zona aman (*comfort zone*) dan kurang berani mengambil keputusan sendiri. Tidak kalah pentingnya iklim kerja di RSIA Yadika Kebayoran Lama kurang mendukung, yaitu adanya system kerja yang kurang jelas dari pimpinan RS atau lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak pada acara berpikir dan bertindak dari para karyawan menjadi lambat.

Masalah kompetensi menjadi hal penting di RSIA Yadika karena mempengaruhi kinerja dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang cenderung *unqualified*, hal ini bisa terjadi karena ada kesenjangan dari segi pendidikan dan pengalaman karyawan yang direkrut. Terdapat beberapa pegawai yang direkrut dengan pendidikan SMP dan SMA yang seyogianya S1, tentunya harus dilakukan peningkatan pendidikan.

RSIA Yadika sebagai institusi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki beban untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Ekspektasi yang tinggi dari masyarakat dan pemilik menuntut rumah sakit tampil sempurna dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai dengan yang diatur dalam undang undang mengenai Pelayanan Publik.

Implementasi pelayanan prima di RSIA Yadika menjadi penuh tantangan karena pelayanan yang dibutuhkan masyarakat harus cepat dan tepat. Hal ini sangat erat hubungannya dengan kemampuan karyawan sehingga pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang prima, atau bahkan sebaliknya. Kualitas pelayanan harus terus ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang optimal (Nursalam,2002). Hal inilah yang menjadi *competitive advantage* yang dapat menjamin keberhasilan atau bahkan menjamin kelangsungan hidup RSIA Yadika.

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan bukti empirik tentang "Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Pada RSIA YADIKA Kebayoran Lama".

2. Rumusan Masalah

Setelah menjabarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada RSIA Yadika Kebayoran Lama?
- b. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada RSIA Yadika Kebayoran Lama?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada RSIA Yadika Kebayoran Lama? ?
- d. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada RSIA Yadika Kebayoran Lama?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui secara empirik seberapa kuat pengaruh, dari beberapa point berikut :

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada RSIA Yadika Kebayoran Lama?
- b. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada RSIA Yadika Kebayoran Lama?
- c. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada RSIA Yadika Kebayoran Lama? ?
- d. Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada RSIA Yadika Kebayoran Lama?

KAJIAN TEORETIK

Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Fuad Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan beragam oleh para ahli namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*). (Locander *et al.*, 2002:149-163). Dalam dua dasawarsa terakhir, konsep transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*) berkembang dan mendapat perhatian banyak kalangan akademisi maupun praktisi (Locander *et al.*, 2002:102). Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) berdasarkan prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggungjawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang. Sebaliknya, pemimpin transaksional memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggungjawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan. Perbedaan tersebut menyebabkan konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional diposisikan pada satu kontinum dimana keduanya berada pada ujung yang berbeda (Dvir *et al.*, 2002: 735-744).

Iklm Organisasi

Menurut R. Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya”.

Menurut Pines (1982), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui 4 (empat) dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (self-fulfilment clershif), dan kurang inovasi.
- b. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri cirri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama dan penyelia penyelia dukungan dan imbalan).
- d. Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang undang dan peraturan peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Kompetensi

Kreitner dan Kinicki (2003, 185), konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan disisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. Wood, Wallace dan Zeffane (2001), Robbins dan Judge (2007), serta Harris (2000) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*apptitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu. Sifatnya potensial. Untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Menurut Marshall (2003:39) menjelaskan bahwa “kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Yadika yang berjumlah 211 orang. Jumlah sample dalam penelitian ini menggunakan kaidah Slovin dalam Husen Umar (2008,65), yaitu 70 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah disajikan sebelumnya, maka variabel penelitian terdiri dari 2 (dua), yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana kepemimpinan (X1), Iklim organisasi (X2), dan kompetensi (X3) dinyatakan variabel bebas (X) dan kinerja karyawan dinyatakan sebagai variabel terikat (Y).

Untuk menguji instrumen digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan untuk menguji kelayakan data digunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu alat statistik yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dari data tersebut (Sugiyono, 2004). Model yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas secara bersama-sama ataupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIA Yadika Kebayoran Lama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif

Statistik deskriptif yang berguna untuk mengetahui karakter sampel yang digunakan dalam penelitian, jumlah data adalah 70. Nilai mean dari variabel kinerja 31.29, kepemimpinan sebesar 30.93, iklim organisasi 29,76,

dan kompetensi 31,24. Sedangkan Standar Deviasi adalah untuk menilai dispersi rata-rata dari sampel, standar deviasi ini berfungsi memperlihatkan pola sebaran data, gap, dan variansi sebaran antar data. Standar deviasi dari variabel kinerja 2,875, kepemimpinan sebesar 4,077, iklim organisasi 3,118 dan kompetensi 2,921.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

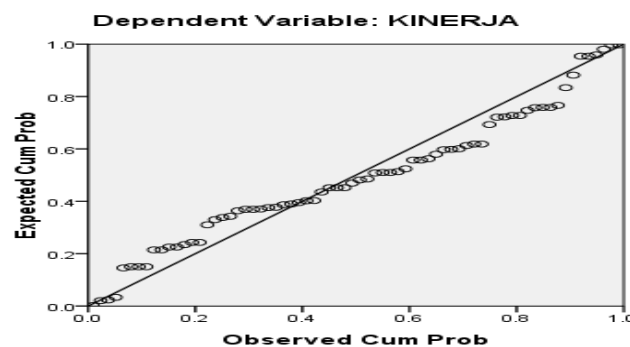
Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja memiliki nilai korelasi di atas 0,361 yang menjadi batasan minimal dari uji validitas, dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid.

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas atau *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel adalah reliabel dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Gambar 1
Grafik Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

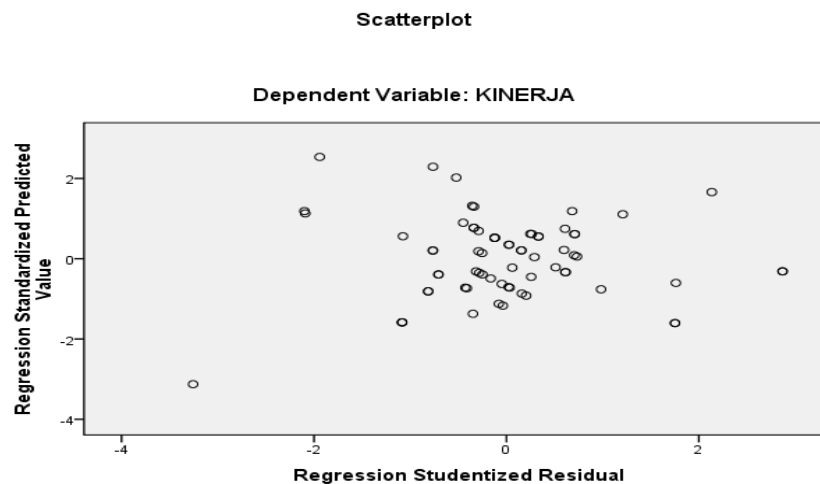
Berdasarkan kurva di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara teratur disekitar sumbu Y, sehingga dapat dinyatakan data yang digunakan adalah tersebar secara normal. Sedangkan berdasarkan hasil *uji kolmogorov smirnov* didapatkan $p > 0,05$ artinya sebaran data normal.

Uji Multikolonieritas

Dari hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) ditemukan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan di atas 0,1 yaitu untuk variabel kepemimpinan (X1) VIF 1,102, variabel iklim organisasi (X2) VIF 1,195, dan variabel kompetensi (X3) VIF 1,098. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel independen tersebut tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi linier

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5.10



Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar *scatter plot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas sumbu Y, sehingga dapat dinyatakan regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas. Artinya model regresi layak untuk memprediksi variabel kepemimpinan (X1), variabel iklim organisasi(X2), dan variabel kompetensi (X3) terhadap kinerja (Y).

Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan ditemukan Nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1,533, dan nilai tabel Durbin Waston didapat $dL = 1,372$ dan $DU = 1,546$ dan nilai tersebut terletak antara dL dan $(4-DU)$ atau $1,372 < 1,533 < 1,546$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam regresi linier ini tidak terdapat Autokorelasi atau bebas dari autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS ditemukan persamaan regresi linier berganda $Y = 6,505 + 0,074X1 + 0,261 X2 + 0,472 X3$ dengan kinerja karyawan akan terjadi sebesar 6,505 bilamana kepemimpinan (X1), iklim organisasi (X2), dan kompetensi (X3) sama dengan nol (0), variabel kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,074 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap, variabel iklim organisasi (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel iklim organisasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,261 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap, dan variabel kompetensi(X3) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila kompetensi (X3) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,472 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Pengujian Parsial (Uji T)

Hasil Uji t ditemukan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1,075 dengan $sig\ 0,286 < 0,05$ artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai t_{hitung} variabel iklim organisasi (X2) sebesar 2,783 dengan $sig\ 0,007 < 0,05$ artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X3) sebesar 4,924 dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Simultan (Uji F)

Hasil Uji F Hitung, menunjukkan nilai F hitung = 16,617 dengan nilai $sig\ 0,000 < 0,005$, maka diambil kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Iklim Organisasi (X2), Kompetensi (X3), bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh angka koefisien determinasi 43%, artinya bahwa variabel independen kepemimpinan, iklim organisasi, dan kompetensi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja sebesar 43%, sedangkan 57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yg diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan iklim organisasi berpengaruh signifikan dan hal sama kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Yadika Kebayoran Lama. Secara simultan disimpulkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan RSIA Yadika Kebayoran Lama.

Saran

1. Setiap karyawan harus memahami betul dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi RSIA Yadika Kebayoran Lama, dan setiap karyawan harus memperbaharui kemampuannya sesuai perkembangan ilmu pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan masalah yang timbul dan mengantisipasi masa depan. Perlu ditanamkan kepada seluruh karyawan baik pimpinan maupun bawahan untuk menciptakan iklim organisasi sebagai sistem nilai bersama yang dapat dipahami dan diterima bersama, sehingga tercipta budaya organisasi yang memiliki nilai kebersamaan yang tinggi.
2. Pimpinan RSIA Yadika beserta jajarannya disarankan untuk memberikan dorongan kepada bawahan, menjelaskan tugas kepada bawahan, memberikan promosi berdasarkan prestasi, dan memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan dan yang tidak menyelesaikan tugasnya sesuai target.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M, Performance Management. Clays, Ltd. St.Ives Pte, England. 1998.
- Barkah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya. Tesis Program Pasca Sarjana Unair Surabaya. 2002.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson, "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218, 2003
- Bergerhenegouwen, G.J. Competence Development a Challenge for Human Resources Professionals : Core Competence of Organizational as Guidelines for The Development of Employees. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 29, No. 2, pp. 55-62. 1997.
- Burruss, Jim. Mengelola Demi Peningkatan Motivasi dan Kinerja. Manusia dan Kompetensi panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing. Editor Nick Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa Bern. Hidayat. Penerbit PT Gramedia. Jakarta. P.89-105. 2003.
- Citra, DJ. Dan ER Benjamin, *Competency-Based Pay ; A Concept In Evolution, Compensation and Benefits Review*, September-Oktober, 21-28. 1998.
- Cokroaminoto, "Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan) ", "Google /15012008/ cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknai-kinerja karyawan. 2007.
- Dvir, T., D. Eden, B.J. Avolio & B. Shamir, "Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment", *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 4, pp. 735-744, 2002.
- Edvission, Leif & Michael Malone. *Intellectual Capital, Realizing Your Company's True value by Finding its Hidden Brainpower*. Harper Business, 1997.
- Fitz-enz, Jac & Barbara Davidson. *How to Measure Human Resources Management*. 3rd New York : The McGraw-Hill Book Company, Inc. 2002.
- Fandy Tjiptono. *Perpektif Manajemen dan Pemasaran Kontemporer*. Penerbit Andy Yogyakarta. 2000.
- Fuad Mas'ud, "**Survai Diagnosis Organisasional**," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.2004
- Goleman, G., *Working With Emotional Intelligence*. New York. Bantam. 1998.
- Humphreys, J.H "Trnasformational leader behavior, proximity and successful services marketing", *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No. 6, pp. 487-502, 2002.
- Hoy, K. Wayne & Miskel, G.Cecil . *Educational Administration; Theory, Research, and Practice*. The McGraw-Hill Companies, Inc. New York, 2005.
- Harris, Michael.Humans Resource Management. USA : The Dryden Press. 2000.
- Imam Sugeng. *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books.p. 199-213.2002.
- Koenig, Michael E.D. *Intellectual Capital How to Leverage It. The Bottom Line Managing Library Finance*. Vol. 10, No. 2, pp. 112-118. 1997.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.2001.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart, "developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization, *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, pp. 149- 163, 2002.
- Lila J. Trevelt. *Manajerial Economics*. Penerbit South Western Callage, USA.2002.
- Luthans, *Performance and Motivation*, Prentice Hall, New York.2002.

- Lok, P. & J. Crawford, "The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 20, No. 7, pp. 365-373, 2001.
- Mayer, J. D., David R. Caruso, and Peter Salovey. *Selecting A Measure of Emotional Intelligence. The Case For Ability Scales. The Handbook of Emotional Intelligence* Reuven Bar On and James D.A. Parker Editors. Jossey-Bass. A Willey Company. P. 320-342.2000.
- Marshall, Patricia. 2003. *Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses dari Yang Lainnya ?*. Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan bersaing. Editor Boulter, Muray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. Hal. 36-51. 2003.
- McNeese-Smith, Donna, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment," *Hospital and Health Services Ad* Vol. 41 No. 2, p. 160-175.1996.
- Nahapiet, S. and S. Ghoshal. *Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage*. Academy of Management Review. Vol. 23.p.242-266.1998.
- Ogbonna, E. & L.C. Harris "Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 11, No. 4, pp. 766-788, 2000.
- Owens, G. Roberts, *Organizational Behavior in Education*. Allyn and Bacon A Simons & Schuster Company. Needham Heights. 1995.
- Pines, David., 1982. *The Mary Body Problem A Lecture Note And Refrint Volume Massachusetts, Coming*, 1982.
- Prihadi, S., *Kinerja, Aspek Pengukuran*, Gramedia, Jakarta.2004.
- Rafferty, A.E. & M.A. Griffin , "Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions", *Leadership Quarterly*, 2004, Vol. 15, pp. 329-354.
- Rampersad, Hubert K. *Total Performance Scorecard Konsep Manajemen Baru ; Mencapai Kinerja dengan Integritas*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.2005.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A.. *Organizational Behavior*. New Jersey; Person International Edition. 2007.
- Robbins, S.P., *Organizational Behavior* Sevent Edition, Prentice Hall International, Inc.1996.
- Soetopo, Hendyat . *Prilaku Organisasi; Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan Bandung*. Remaja Rosdakarya.2010
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2004.
- Sarros, J.C. & J.C. Santora, "The transformational-transactional leadership model in practice, *Leadership & Organization Deveelopment Journal*, Vol. 22, No. 8, pp. 383-393, 2001.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.1993.
- Stewart, Thomas A., *Intellectual Capital The New Wealth of Organization*. Nicholas Brealey Publishing. London. 1997.
- Sanchez, Margalena, John Peter, and Engle.. *Human Capital In Organization*. Wiley New York. 1997.
- Suharto dan Budhi Cahyono, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". **JRBI** Vol.1 No. 1, Januari, h. 13-30.2005
- Topping, Keith, William Bremner, and Elizabeth A. Holmes.. *Social Competence : The Social Construction of The Concept*. The Handbooks of Emostional Intelegence : Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in The Workplace. Reuver Bar-On and James D. A. Parker Editor. Jossey-Bass A Willey Company. P. 28-39. 2000.
- Ulrich, Dave, R. 1998. *Intellectual Capital = Competence x Commitment*. Sloan Management Review. Vol. 39.p. 15-26.1998.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.2005.
- Waldman, D.A., G.G. Ramirez, R.J. House & P. Puranam, "Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty, *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 1, pp. 134-143, 2002.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta 2007.
- Willy Susilo. *Audit SDM: Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*. Penerbit Percetakan Gema Amini. 2001.
- Wood, Jack, Joseph Wallace, Rachid M. Zeffane, Schrmehorn, Hunt and Osborn. *Organizational Behavior A Global Perspective*. John Wiley & Sons Australia Ltd.2001.
- Willy Susilo. *Audit SDM : Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*. Penerbit Percetakan Gema Amini.2001.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass, "Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation", *Leadership Quarterly*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-102, 2000.
- Zohar, Danah and Ian Marshall. *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bloomsbury Publishing Plc. 2000.