

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Boyolali)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Oleh :
GUNAWAN
B100130309**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Pos
Indonesia (Persero) Cabang Boyolali)**

PUBLIKASI ILMIAH

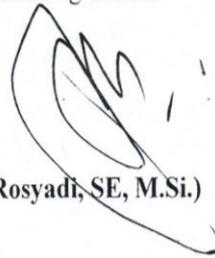
Yang disusun oleh :

GUNAWAN

B 100 130 309

Surakarta, 10 Maret 2017

Pembimbing Utama



(Imron Rosyadi, SE, M.Si.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 29 April 2017

Penulis



GUNAWAN

B 100 130 309

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Pos
Indonesia (Persero) Cabang Boyolali)**

ABSTRAK

Penelitian ini didasari pada pemikiran bahwa, setiap organisasi baik pemerintah/swasta memiliki tujuan yang akan dicapai. Dimana kerja sama pemimpin dan orang yang dipimpin dapat melaksanakan tugas maupun fungsi – fungsi dalam struktur lingkungan organisasi yang ada. Manajemen Sumber Daya manusia memerlukan komunikasi yang terbuka serta hubungan dalam batas-batas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan yang ada.

Sehingga Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan akan memberikan tujuan dan manfaat bagi kepentingan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui secara empiris (1) pengaruh *Gaya kepemimpinan* terhadap *Kinerja Karyawan* (2) pengaruh *Iklim Organisasi* terhadap *Kinerja Karyawan* (3) pengaruh *Gaya kepemimpinan* dan *Iklim Organisasi* secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Gaya kepemimpinan* dan *Iklim Organisasi* sebagai variabel independen dan *Kinerja Karyawan* sebagai variabel dependen.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Boyolalai sebanyak 43 responden dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel *Gaya kepemimpinan* dan *Iklim Organisasi* terhadap *Kinerja Karyawan* dilihat melalui hasil penghitungan F_{hitung} sebesar $76.344 > F_{tabel}$ sebesar 3,23 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p_{value} < 0,05$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The research was based on the idea that every organization, good government/private goals will be achieved. Where the cooperation of the leaders and the led can perform the task or function – function within an existing organization sturktur surroundings. Human resources management requires open communication and relationships within the limits, the authority and responsibilities of each employee.

So the influence of leadership styles And Organizational Climate Against the performance of an employee will give purpose and benefit for the benefit of the organization. This study aims to test and find out empirically (1) the influence of leadership styles on performance of employees (2) Organizational Climate influence on performance of employees (3) the influence of leadership styles and

the climate of simultaneous Organisasisecara on performance of employees. The variables used in this study is the leadership style and Organizational Climate as the independent variable and the dependent variable as Employee Performance.

The sample in this research are the employees of PT. Pos Indonesia (persero) Boyolalai branch as much as 43 respondents with sampling random sampling techniques. Method of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques, namely multiple linear regression analysis, test, and test F t. t-test analysis results indicate there is a partial influence between independent variables the dependent variable whereas against test data F simultaneous influences showed a variable Climate and Organizational leadership style on performance of employees is seen through the results of the calculation Fhitung sebesar 76.344 > Ftabel of 3.23 with probability of 0.000 (pvalue < 0.05).

Keywords: Climate, Leadership Style, Work Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi merujuk kepada suatu lembaga atau kelompok fungsional yang membutuhkan adanya factor manusia baik pemimpin dan pegawai, pola tugas dan pengawasan, pola relasional, komitmen dan partisipasi anggota organisasi merupakan beberapa hal yang menjadi penentu organisasi. Setiap organisasi, baik yang melayani kepentingan public seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta atau privat, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan produktifitas kerja, peningkatan hasil dan tercapainya tujuan organisasinya. Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya.

Faktor sumber daya manusia, sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi yang dikelola. Demikian penting faktor sumber daya manusia sehingga didalam strategi dan rencana organisasi, investasi di bidang sumber daya manusia mutlak dilakukan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Banyak faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain melalui

kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi dan peningkatan terhadap kemampuan kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan yang dicapai seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kepemimpinannya, meliputi kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan. Kepemimpinan seseorang akan sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari suatu organisasi yang dipimpinnya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan kepemimpinan kedalam situasi tertentu yang dapat dimunculkan lewat ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Berdasarkan hal diatas maka penulis mengambil judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada "PT. "POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BOYOLALI".

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif maka metode pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan menggunakan survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan yang tertulis kepada responden yaitu para karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Boyolali. Kuesioner ini menggunakan *skala likert*. *Skala Likert* dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. *Skala Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Djaali, 2008:28)

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Colinearity Statistics</i>		Simpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
<i>Gaya Kepemimpinan (X₁)</i>	0,333	3,004	Bebas Multikolinieritas
<i>Iklm Organisasi (X₂)</i>	0,333	3,004	Bebas Multikolinieritas

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 *for Windows*, 2017

Dari tabel dapat diketahui bahwa hasil *VIF* dari masing-masing variabel (X_1 dan X_2) berada di bawah nilai 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas.

b. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Probabilitas	Simpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,352	Normal

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 for Windows, 2017

Menurut hasil pengujian normalitas terhadap nilai residual dengan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai 0,915 yang menunjukkan bahwa angka probabilitas ini lebih besar dari pada 0,05. Ini Berarti data residual hasil perhitungan penelitian ini menunjukkan penyebaran data yang berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini telah sesuai dengan syarat analisis regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Probabilitas	Simpulan
<i>Gaya Kepemimpinan (X₁)</i>	0.803	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Iklm Organisasi (X₂)</i>	0.447	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 for Windows, 2017

Dari tabel diketahui bahwa seluruh probabilitas (nilai Sig.) yang ada dari masing-masing variabel yang terdiri dari *Gaya Kepemimpinan* dan *Iklm Organisasi* menghasilkan angka yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Standar eror
Konstanta	4.400	1,791
<i>Gaya Kepemimpinan (X₁)</i>	0.468	0.122
<i>Iklm Organisasi (X₂)</i>	0.372	0.102

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 for Windows, 2017

Persamaan Regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = 4,400 + 0,468X_1 + 0,372X_2 + e$$

Menurut persamaan regresi tersebut, adapun interpretasi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta bernilai 4,400; artinya jika *Gaya Kepemimpinan*, dan *Iklim Organisasi* dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 4,400.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Gaya Kepemimpinan* sebesar 0,468. Artinya jika terdapat penambahan 1 nilai *Gaya Kepemimpinan* (X_1) dan variabel independen lain nilainya dianggap tetap, maka nilai *Kinerja Karyawan* (Y) akan bertambah sebesar 0,468.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Iklim Organisasi* sebesar 0,372. Artinya jika terdapat penambahan 1 nilai *Iklim Organisasi* (X_2) dan variabel independen lain nilainya dianggap tetap, maka nilai *Kinerja Karyawan* (Y) akan bertambah sebesar 0,372.

3.3 Uji t (Test *Hipotesis*)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yang digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual (parsial) yakni dengan melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	$p\ value$	Simpulan
<i>Gaya Kepemimpinan</i> (X_1)	3,832	2,019	0.000	Signifikan
<i>Iklim Organisasi</i> (X_3)	3,648	2,019	0.001	Signifikan

1. Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero)

Kantor Cabang Boyolali. Ringkasan hasil analisis regresi berdasarkan pengujian statistik uji t untuk variabel *gaya kepemimpinan* diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,832 > 2,019$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut berarti *gaya kepemimpinan* berpengaruh terhadap *kinerja karyawan*. Dengan demikian disimpulkan bahwa, hipotesis pertama yang menyatakan *gaya kepemimpinan* berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* terbukti.

2. Pengujian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali. Ringkasan hasil analisis regresi berdasarkan pengujian statistik uji t untuk variabel *iklim organisasi* diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,648 > 2,019$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,001 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut berarti *iklim organisasi* berpengaruh terhadap *kinerja karyawan*. Dengan demikian disimpulkan bahwa, hipotesis kedua yang menyatakan *iklim organisasi* berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* terbukti.

3.4 Uji F (Test Ketepatan Model)

Hasil Uji F

Variabel Dependen	F_{hitung}	F_{tabel}	Simpulan
Kinerja Karyawan (Y)	76,344	3,23	Signifikan

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 for Windows, 2017

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian hipotesis secara serentak (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $76,344 > F_{tabel}$ sebesar 3,23 dengan nilai signifikan $p-value = 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *gaya kepemimpinan* dan *iklim organisasi* berpengaruh secara

bersama-sama terhadap *kinerja karyawan*. Hal ini juga bisa diartikan bahwa model pengujian regresi secara serentak (simultan) yang digunakan tersebut terbukti sudah sesuai (*model fit*) dengan datanya. Dengan demikian disimpulkan bahwa, hipotesis ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *kinerja karyawan* terbukti.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,890	0,796	0,782

Sumber: hasil olahan data SPSS, 16.0 *for windows*, 2017

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan Nilai *R-Square* dari hasil analisis diketahui sebesar 0.796 variasi perubahan variabel kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi sebesar 79,6%, sedangkan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.6 Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,832 > 2,019$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,000 < 0,05$),. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Boyolali. Seorang pemimpin harus bisa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan perlu harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk

membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung teori yang dikemukakan oleh Kartika (2014).

b. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,648 > 2,019$) dengan tingkat signifikansinya $p-value < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa faktor iklim organisasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan dengan terarah atau tertuju untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Hal ini didukung hipotesis kedua sesuai dengan penelitian sebelumnya Yehezkiel (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ringkasan hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan dan iklim organisasi yang baik yang diperoleh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yehezkiel (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisis uji t, dapat diketahui bahwa variabel *Gaya Kepemimpinan* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,832, dan variabel *Iklm Organisasi* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,648 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,019 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya ada pengaruh kedua variabel terhadap *Kinerja Karyawan* di PT. Pos cabang Boyolali.
- b. Berdasarkan dari uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 76,344 $> F_{tabel}$ sebesar 3,23 dengan probabilitas sebesar $p-value = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dan tidak diperoleh secara kebetulan antara variabel *Gaya Kepemimpinan* dan variabel *Iklm Organisasi* terhadap *Kinerja Karyawan* di PT. Pos cabang Boyolali.
- c. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepemimpinan dan iklim organisasi, maka akan menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan atau sebaliknya semakin tinggi kepemimpinan dan iklim organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

4.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki keterbatasan-keterbatasan antara lain:

- a. Penelitian ini adalah penelitian *survey* yang hanya menggunakan kuesioner dalam pengambilan data untuk para responden yang kemungkinan jawaban tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya diluar pengawasan peneliti.
- b. Lingkup penelitian ini hanya terbatas pada satu perusahaan saja yang memungkinkan adanya perbedaan keadaan apabila penelitian dilakukan pada perusahaan lain.

- c. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini juga terbatas sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil apabila penelitian dilakukan pada waktu yang berbeda pula.

4.2 Saran

Berdasarkan pembahasan serta beberapa kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran antara lain:

- a. Analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang signifikan positif dari seluruh variabel sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan jika perlu meningkatkan kedua variable tersebut kinerja karyawan diharapkan juga akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang.
- b. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memberikan inovasi lain seperti menambahkan variabel yang lebih kompleks sehingga hasil bisa lebih bervariasi.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup penelitian dan memperbanyak responden dari berbagai perusahaan.
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan *survey* yang lebih bervariasi (tidak hanya menggunakan kuesioner) seperti dengan metode wawancara secara langsung agar penelitian bisa mendapatkan jawaban dan hasil yang lebih rinci dari hasil penelitian yang menggunakan satu metode saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astina, I Nyoman Gede Adi(2016) “Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bilabong INDONESIA”
- Desianty, Sovyia.”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Semarang*”. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Vol 2, No 1, Januari, 2005.

- Andriani, Nurita (2006) “*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Merger*” : Studi pada PT. Bank Mandiri HUB. Malang.
- Yehezkiel (2013) “*Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*” : Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (1999), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Pujaatmaka dan Hadyana, Prenhallindo, Jakarta.
- Tampubolon B.D, 2008, *Analisa Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*.
- Kartono, Kartini 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta PT. Jakarta Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan H. Mansyur Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manasusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu .2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi .P.T.Bumi Aksara.
- Amirullah .2015. *Pengantar Mnajeme*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media

Nadira, Kartika .2014. *Pengertian Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang mendasari Kepemimpinan* . [http:// kartikandr.blogspot.co.id](http://kartikandr.blogspot.co.id).