

## Journal PROFICIENCY: Progressive of Cognitive and Ability

<http://journals.eduped.org/index.php/jpr>



### Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah

Jajang Suhayat

Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

#### Info Artikel

##### *Riwayat Artikel:*

Diterima 12 Juli 2022

Direvisi 19 Juli 2022

Revisi diterima 22 Juli 2022

##### *Kata Kunci:*

Iklim Organisasi, Kepala Sekolah, Keputusan

#### ABSTRAK

Pengambilan keputusan dalam tingkatan sekolah, ada permasalahan dalam pengelolaan pendidikan, dimana disebagian sekolah masih memiliki tradisi bahwa pengambilan keputusan sepenuhnya berada ditangan kepala sekolah. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kabupaten Tangerang sebanyak 600 kepala sekolah aktif. Sampel penelitian sebanyak 240 kepala sekolah, dipilih secara acak sederhana dari kerangka sampling berjumlah 600 kepala SDN aktif di kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan kepala sekolah, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

#### ABSTRACT

Decision-making at the school level, there are problems in the management of education, where some schools still have a tradition that decision-making is entirely in the hands of the principal. This research is quantitative, using survey method. The population of this study were all principals of public elementary schools in the Tangerang Regency area as many as 600 active school principals. The research sample was 240 school principals, selected at simple random from a sampling frame of 600 active primary school principals in Tangerang district. The results showed that there was a positive relationship between organizational climate and principal's decision-making, which was determined by the degree of relationship strength in the form of correlation coefficients and coefficients of determination.

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



#### *Penulis Koresponden:*

Jajang Suhayat, M.Pd.

Universitas Negeri Jakarta

Jl. Pemuda No.28, RT.7/RW.14, Rawamangun, DKI Jakarta 13220

Email: \*jajangsuhayat.92@gmail.com

**How to Cite:** Suhayat, J. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah. *Journal PROFICIENCY: Progressive of Cognitive and Ability*, 1(1) 1-3.

## PENDAHULUAN

Pengambilan keputusan dalam tingkatan sekolah, ada permasalahan dalam pengelolaan pendidikan, dimana disebagian sekolah masih memiliki tradisi bahwa pengambilan keputusan sepenuhnya berada ditangan kepala sekolah artinya kepala sekolah mempunyai kekuasaan yang luar biasa dalam proses pengambilan keputusan, tetapi “dalam tataran pelaksanaan walaupun sudah ada kesepakatan diantara komponen sekolah untuk mengambil keputusan masih banyak kepala sekolah yang tidak berani mengambil keputusan sebelum mendapatkan persetujuan dari atasan” (Sumber UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang).

Proses pengambilan keputusan kalau ditelaah lebih lanjut pada prinsipnya merupakan kegiatan biasa dalam keseharian, dimana pengambilan keputusan ada pada setiap kesempatan dan kita melaksanakannya, dengan satu asumsi bahwa segala tindakan secara sadar merupakan pencerminan hasil proses pengambilan keputusan dalam pikirannya, sehingga kita sudah sangat terbiasa dalam membuat keputusan dalam kehidupan.

Pada umumnya pengambilan keputusan yang dibuat kepala sekolah dalam rangka untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pengambil keputusan yang tertinggi mempunyai peran yang menentukan, dimana kepala sekolah mempunyai posisi sentral dan ini artinya perilaku kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan akan mempunyai konsekuensi tertentu, karena pada prinsipnya seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah merupakan akibat keputusan yang diambil kepala sekolah. Apakah pada akhirnya sekolah berhasil mencapai sasaran atau sebaliknya mengalami kegagalan.

Keberhasilan sekolah sangatlah ditopang oleh kualitas pengambilan keputusan kepala sekolah. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kualitas pengambil keputusan kepala sekolah diungkapkan Priyanta bahwa “faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan kepala sekolah, antara lain pendidikan, fasilitas mengajar, pelatihan, penataran, pengalaman kerja, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan sekolah”. Dengan kriteria yang dimiliki oleh pengambil keputusan seperti diatas, tentunya kepala sekolah sebagai pengambil keputusan mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan guru biasa, bahkan dengan kelebihan tersebut sebagian kepala sekolah menjadi dominan dalam pengambilan keputusan.

Dominasi kepala sekolah tersebut mengakibatkan guru tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis. Sebagian besar guru dipaksa menjalani pekerjaan rutin sebagai pengajar, bahkan jika ada guru yang bersikap kritis kepada keputusan kepala sekolah, maka nasibnya mungkin tidak begitu baik, dengan dimasukan kedalam daftar yang tidak bisa berkembang walaupun sebenarnya dia guru yang potensial. Kepala sekolah bahkan cenderung memonopoli akses-akses pengembangan

profesionalisme guru. Akibatnya, hanya guru-guru yang loyal kepada kepala sekolah yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier di sekolah. Padahal, loyalitas guru semestinya pada pengembangan pendidikan seutuhnya, termasuk di dalamnya peningkatan mutu pendidikan. Salah satu cara peningkatan mutu pendidikan ketika guru bisa berimprovisasi untuk menunjukkan aktualisasinya dengan jalan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang strategis, karena jika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan maka dia akan melaksanakan keputusan tersebut secara efektif seperti diungkap Newel yang dikutip Ahmad Sudrajat :

“Pembuatan keputusan partisipatif dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik sebab sejumlah pemikiran orang diperkenalkan dalam memecahkan suatu masalah. Jika orang dilibatkan dalam membuat keputusan maka orang tersebut lebih suka untuk melaksanakan keputusan itu secara efektif. Prosedur partisipasi dalam pembuatan keputusan membantu penyatuan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Partisipasi dalam pembuatan keputusan bermakna bagi perkembangan kompetensi kepemimpinan. Barangkali, nilai yang paling besar dari keikutsertaan dalam pengambilan keputusan adalah kekuatan pengertian yang disampaikan kepada individu. Peserta membutuhkan respek dari orang lain dalam rangka aktualisasi dirinya”.

Kelebihan keputusan partisipatif seperti diungkap diatas dikarnakan semakin banyak orang yang terlibat akan semakin banyak ajuan alternatif dan akan semakin banyak yang menganalisa atas ajuan alternatif tersebut dan ini akan menghasilkan pengambilan keputusan berkualitas. Artinya, keputusan berkualitas, ketika melibatkan orang lain dalam membuat keputusan, dimana kecenderungan meningkatkan kualitas keputusan terjadi, ketika orang-orang tersebut memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin dan mereka bersedia untuk bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik untuk memecahkan masalah dalam pengambilan keputusan. Pendekatan untuk pengambilan keputusan dengan melibatkan orang lain seperti diatas seringkali akan menghasilkan pendekatan yang inovatif terhadap setiap persoalan yang dihadapi. Pola-pola yang tidak terpusat seperti itu sangat sesuai dengan otonomi yang dikembangkan oleh setiap daerah termasuk didalamnya pemberdayaan sekolah melalui konsep manajemen berbasis sekolah.

Manajemen berbasis sekolah memberikan harapan akan kemajuan dan perkembangan sekolah, mendorong terciptanya otonomi dalam pembuatan keputusan kepala sekolah, mengkomunikasikan tujuan, menentukan sasaran, dan mendistribusikan informasi secara akurat, menciptakan komunikasi yang dinamis antara pihak sekolah dan dinas pendidikan, memberi peluang kepada kepala sekolah untuk berimprovisasi dalam membuat keputusan, memodifikasi keputusan pejabat struktural agar lebih bisa diterapkan dengan alasan kondisi geografis, ekonomi, kemampuan guru dan potensi lainnya. Manajemen berbasis sekolah ini akan terlaksana apabila didukung oleh iklim organisasi yang kondusif, dimana kondusifitas iklim organisasi di lingkungan sekolah haruslah diciptakan. Pengelolaan iklim organisasi di sekolah merupakan prasyarat bagi proses pembuatan keputusan yang baik.

## METODOLOGI

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kabupaten Tangerang sebanyak 600 kepala sekolah aktif. Sampel penelitian sebanyak 240 kepala sekolah, dipilih secara acak sederhana dari kerangka sampling berjumlah 600 kepala SDN aktif di kabupaten Tangerang. Instrumen peneliian adalah angket berdasarkan indicator iklim organisasi. Adapun analisis data yang dilakukan mencakup analisis regresi dan korelasi sederhana untuk variable penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

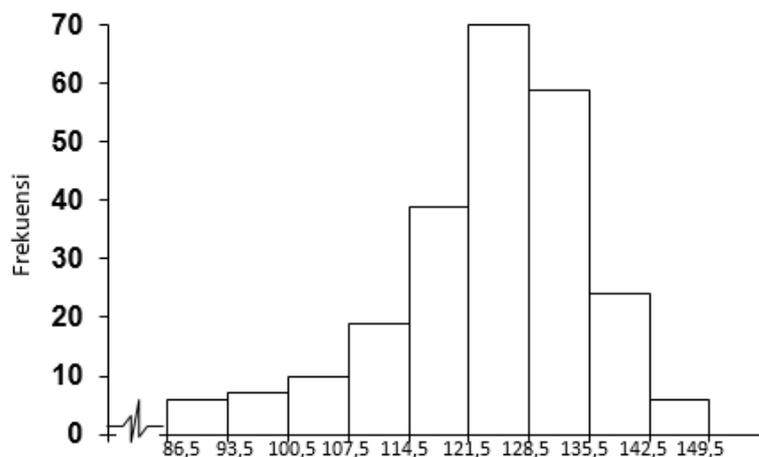
### Hasil

Banyaknya data iklim organisasi oranisasi yang masuk berjumlah 240 buah dengan total skor 29637. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai rata-rata skor variabel iklim organisasi 123,48 varians 142,83 standar deviasi 11,95 modus 116 dan median 111. Dilihat secara empirik skor terendah 87 dan skor tertinggi 148. Rentangan skor teoritik terendah yang mungkin dicapai responden adalah 30 dan skor tertinggi 150. Distribusi frekuensi skor iklim organisasi yang sudah dikelompokkan terlihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Iklim organisasi**

Kelas Interval	Nilai Tengah	Frek. Absolut	Frek. Relatif
87 – 93	90	6	2.5%
94 – 100	97	7	2.9%
101 – 107	104	10	4.2%
108 – 114	111	19	7.9%
115 – 121	118	39	16.3%
122 – 128	125	70	29.2%
129 – 135	132	59	24.6%
136 – 142	139	24	10.0%
143 – 149	146	6	2.5
Jumlah		240	100%

Dari tabel di atas diketahui, sebanyak 70 (29,2%) responden berada pada kelompok rata-rata, 89 (37,1%) responden berada diatas rata-rata, dan 81 (33,8%) responden di bawah rata-rata. Penyebaran (distribusi) skor iklim organisasi secara visual diperlihatkan dalam bentuk histogram pada Gambar berikut ini.



**Gambar 1.** Grafik Histogram Variabel Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Adapun rangkuman hasil perhitungan normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2.** Rangkuman Analisis Uji Normalitas

Variabel	n	L <sub>hitung</sub>	L <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05$	Ket.
Y atas X <sub>1</sub>	240	0,056	0,057	Normal

Perhitungan, dengan menggunakan program Microsoft Excel diperoleh Berdasarkan hasil harga  $X^2_{hitung}$  lebih kecil dari harga  $X^2_{tabel}$  ( $41,459 < 223,160$ ), sebagaimana yang dicantumkan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.** Uji Homogenitas Variabel X<sub>1</sub> atas Y

$st^2$	Log $st^2$	B	ln 10	$X^2_{hitung}$	$X^2_{tabel} \alpha = 0,05$
40.992	1,6127	306,41	2,3026	41,459	223,160

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis tentang homogenitas skor kelompok variabel X<sub>1</sub> atas Y menerima H<sub>0</sub>. Jadi kesimpulannya, varians kelompok iklim organisasi (X<sub>1</sub>) atas pengambilan keputusan (Y) adalah homogen. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X<sub>1</sub>) dengan pengambilan keputusan (Y). Perhitungan analisis regresi linier sederhana berdasarkan data variabel pengambilan keputusan atas iklim organisasi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,472 dan konstanta a sebesar 65,79. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 65,79 + 0,472 X_1$ .

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Oleh karena itu untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelaah pada table berikut ini.

**Tabel 4.** ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	240	3715648				
Regresi (a)	1	3697683,75				
Regresi (b/a)	1	7616,47	7616,47	175,18**	3,88	6,74
Residu	238	10347,80	43,48			
Tuna Cocok	48	1903,59	39,66	0,89 <sup>ns</sup>	1,42	1,65
Galat Kekeliruan	190	8444,19	44,44			

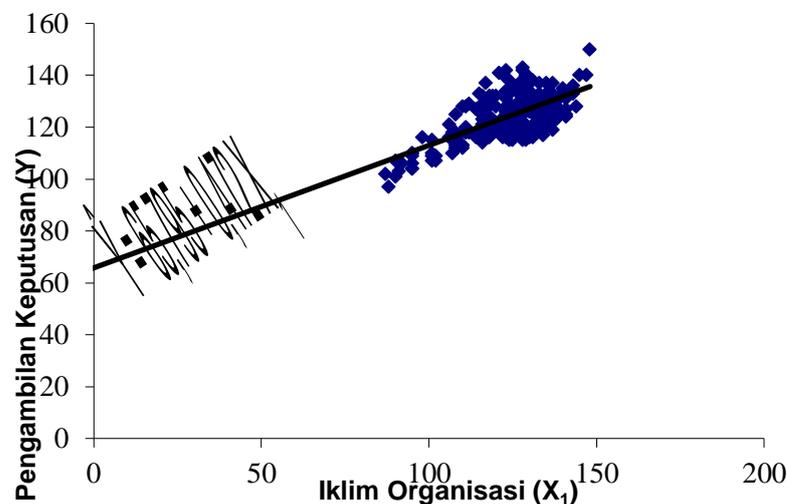
Keterangan:

\*\* = Sangat signifikan pada  $\alpha = 0,01$  ( $F_{hitung} = 175,18 > F_{tabel} = 6,74$ )

<sup>ns</sup> = Non-signifikan, regresi berbentuk linier pada  $\alpha = 0,05$

( $F_{hitung} = 0,89 < F_{tabel} = 1,42$ )

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa regresi  $\hat{Y} = 65,79 + 0,472 X_1$  sangat signifikan dan linear. Model regresi tersebut mengandung arti bahwa apabila iklim organisasi ditingkatkan satu poin, maka pengambilan keputusan cenderung meningkat sebesar 0,472 poin pada konstanta 65,79. Model hubungan antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 65,79 + 0,472 X_1$ .  $X_1$  dapat ditampilkan seperti pada gambar berikut.



**Gambar 2.** Grafik Hubungan Iklim Organisasi dengan Pengambilan Keputusan

Kekuatan hubungan antara variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dengan pengambilan keputusan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,651. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t, diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 13,24, sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dan  $dk = 238$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,597$ . Maka tolak  $H_0$ . Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka koefisien korelasi  $r_{y1}$  sangat signifikan. Untuk lebih jelasnya mengenai kekuatan hubungan  $X_1$  dengan  $Y$  dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5.** Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi  $X_1$  dengan  $Y$

Sampel (n)	Koefisien Korelasi ( $r_{y1}$ )	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
240	0,651	13,24**	1,970	2,597

Keterangan :

\*\* = Sangat signifikan pada  $\alpha = 0,01$  ( $F_{hitung} = 13.24 > F_{tabel} = 2,597$ )

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti tabel di atas ternyata koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan terbukti kebenarannya. Dengan kata lain makin tinggi iklim organisasi seseorang kepala sekolah akan semakin tinggi pula pengambilan keputusannya. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan yaitu  $(r_{y1})^2 = (0,651)^2 = 0,423801$  Artinya 42,38% Variasi yang terjadi pada pengambilan keputusan dapat dijelaskan oleh variasi iklim organisasi.

Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan, dengan melakukan pengontrolan terhadap variabel pengetahuan komunikasi dilakukan perhitungan koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi parsial yang diperoleh antara  $Y$  dengan  $X_1$  apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel  $X_2$  ( $r_{y1.2}$ ) = 0,360. Uji signifikansi koefisien korelasi parsial tersebut dilakukan dengan uji t. Hasil pengujiannya tertera pada tabel berikut.

**Tabel 6.** Rangkuman Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial  $r_{y1.2}$

Sampel (n)	Koefisien Korelasi Parsial ( $r_{y1.2}$ )	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
240	0,360	5,94**	1,970	2,597

Keterangan :

\*\* = Sangat signifikan pada  $\alpha = 0,01$  ( $F_{hitung} = 5.94 > F_{tabel} = 2,597$ )

Interprestasi dari hasil uji di atas adalah, jika pengontrolan terhadap variabel Pengetahuan komunikasi ( $X_2$ ), iklim organisasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif dengan pengambilan keputusan ( $Y$ ).

### Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan

satu tingkat iklim organisasi akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada pengambilan keputusan.

Hasil analisis korelasi sederhana antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan diperoleh nilai koefisien korelasi. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan kepala sekolah adalah signifikan atau positif. Artinya, semakin tinggi tingkat iklim organisasi, akan semakin tinggi pula pengambilan keputusan kepala sekolah tersebut tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel iklim organisasi terhadap pengambilan keputusan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya, yang disebut dengan koefisien determinasi. Secara statistik memberikan pengertian bahwa, kurang lebih dengan nilai koefisien determinasi, variasi pengambilan keputusan kepala sekolah ditentukan/dijelaskan oleh iklim organisasi dengan pola hubungan fungsionalnya seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi.

Temuan ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan, sebagai berikut:

a. Wirawan mengutip Litwin etc,

Istilah iklim organisasai digunakan untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat dimana perilaku itu muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), kondisi (*condition*).

b. R.Tagiuri dan G. Litwin yang dikutip Achmad Sobirin: "*Organizational climate is relatively enduring quality of internal environment of an organization that (a) is experienced by its member, (b) influences their behavior, and can be described in terms of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization*".

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Lingkungan internal organisasi yang baik akan membuat suasana sangat kondusif dan ini menjadi prasyarat bagi proses pembuatan keputusan yang baik.

c. Steppen Robbin, "*organizational climate refers to the shared perceptions or- ganizational members have about their organization and work environment*". Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama yang mereka miliki tentang organisasi dan lingkungan kerja. Ketika persepsi bersama itu bersifat memajukan maka iklim organisasi seperti itu akan mempermudah pengambil keputusan menentukan alternative terbaik.

## KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan kepala sekolah, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ini

menentukan seberapa besar varians pengambilan keputusan ditentukan oleh variabel iklim organisasi. Selanjutnya dapat diketahui keeratan hubungan antara iklim organisasi dengan pengambilan keputusan secara parsial, setelah dikontrol variabel bebas lainnya (pengetahuan komunikasi) secara simultan, menunjukkan hubungan yang tetap positif. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa iklim organisasi secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi varians skor pengambilan keputusan kepala SDN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. (2009). *Budaya Organisasi; Pengertian, Makna dan Aplikasi dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Colquhitt. (2009). *Organizational Behavior*. New York: The McGraw Hill.
- Deddy Mulyana. (2008). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Rosda Karya.
- Erliana Hasan. (2011). *Filosafat Ilmu dan Metodologi Penelitian Ilmu Pemerintahan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Gary Yukl. (2010). *Leadership in organizations Seventh Edition*. New Jersey: By Pearson Educations, Inc.
- Gerald L. Pepper. (1995). *Communicating In Organizations*. USA: by Mc.Graw-Hill, Inc.
- Hasibuan: Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah ( Jakarta: Bumi aksara, 2008).
- Hedyat Soetopo. (2010). *Perilaku Organisasi, Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Jalaluddin Rakhmat. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Johanes Suprpto. (2005). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jujun S. Suriasumantri. (2010). *Pedoman Thesis & Desertasi*. Jakarta: PPs UNJ.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. (2006). *Perilaku Organisasi: Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Marimin Nurul Maghfiroh. (2010). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Bogor: IPB Press.
- McShane etc. (2008). *Organization Behavior fourth edition*. New York: by the McGraw-Hill Companies, Inc.
- Onong Uchjana Effendy. (2007). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Steppen Robbin. (2006). *Organizational Behavior, Tenth Edition, Terjemahan Benyamin Molan*. Jakarta: Gramedia.
- Sudjana. (1992). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Tjutju Tarliah Dimiyati, Ahmad Dimayati. (2010). *Operations Research Model-Model Pengambilan Keputusan*. Bandung: Sinar baru Algensindo.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yayat Hayati Djatmiko. (2005). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

## BIOGRAFI PENULIS

	<p><b>Dr. (Cand) Jajang Suhayat, M.Pd</b> adalah seorang Kepala Sekolah SMAN 16 Tangerang. Saat ini beliau sedang menyelesaikan Program Doktorat jurusan Management Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta. Sebagai syarat Sidang Tertutup, beliau bersama Promotor dan co-Promotornya telah terhasil mempublikasikan karyanya pada jurnal internasional terindeks Scopus Quartil 1 (Q1). Beliau dapat dihubungi pada email: <a href="mailto:jajangsuhayat92@gmail.com">jajangsuhayat92@gmail.com</a></p>