



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
TETAP PT. ABS JAKARTA**

Herudini Subariyanti, Andri Rizko Yulianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika,

Fakultas Teknologi Informasi Universitas Bina Sarana Informatika

(Naskah diterima: 1 September 2021, disetujui: 29 Oktober 2021)

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational climate on the performance of permanent employees. This research is a type of quantitative descriptive research using primary data sources taken directly from employees of the company PT. ABS Jakarta, as a source of research data. The independent variable consists of organizational climate, the variable used is employee performance. The research design is a random sample study conducted on permanent employees at PT. ABS Jakarta, data collection through questionnaires. Furthermore, the data were analyzed quantitatively by using statistical methods assisted by the SPSS 18.00 computer program, with classical assumption test analysis techniques. From the results of the study, it was concluded that there was a positive and significant influence between organizational climate on the performance of permanent employees at PT. ABS Jakarta.

Keywords: *Organizational Climate, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai tetap. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diambil langsung dari karyawan perusahaan PT. ABS Jakarta, sebagai sumber data penelitian. Variabel bebas terdiri iklim organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Desain penelitian adalah penelitian sampel acak yang dilakukan terhadap pegawai tetap di PT. ABS Jakarta, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif yaitu dengan menggunakan metode statistik dengan bantuan program komputer SPSS 18.00, dengan teknik analisis uji asumsi klasik. Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai tetap di PT. ABS Jakarta.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini ditandai oleh persaingan ketat, bukan saja antar perusahaan atau industri, namun juga antar bangsa. Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan para karyawan agar motivasi untuk bekerja tetap terjaga dan meningkat.

Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai. Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan pegawai terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pegawai

atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi. Iklim organisasi ini merupakan istilah untuk menggambarkan lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim organisasi berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau bagian-bagian tertentu. Pembicaraan tentang iklim organisasi sebenarnya merupakan pembicaraan lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang

dianggap kemudian mempengaruhi perilaku organisasi.

Adapun faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja pegawai dan untuk mengetahui kinerja pegawai tersebut ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah iklim organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah ada pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di PT. ABS Jakarta?

II. KAJIAN TEORI

Iklim Organisasi

Davis and Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Menurut Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada pegawai.

Menurut Davis dan Newstorm (2001: 25), iklim organisasi memiliki unsur-unsur organisasi yang menjadi tolok ukur dalam pengukuran iklim organisasi, yaitu:

- 1) Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dipraktikkan oleh pimpinan terhadap pegawainya.
- 2) Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
- 3) Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
- 4) Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan pegawai terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
- 5) Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada pegawai sesuai dengan penghargaan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.

- 6) Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- 7) Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

Wirawan (2007:129) menjelaskan indikator iklim organisasi sebagai berikut:

- 1) Tempat kerja dan peralatan yang mendukung pekerjaan
- 2) Hubungan atasan dengan bawahan
- 3) Hubungan antar teman sesama kerja
- 4) Pembagian beban kerja
- 5) Semangat kerja

Pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (*informal description*). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktivitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen-dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif ataupun non komunikatif. Selanjutnya

tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang-orang dalam organisasi. apa yang mungkin diberikan orang-orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dalam hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan-peraturan dan kaidah-kaidah dan bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja SDM. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau kinerja SDM.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran yang dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Minner (1992), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Menurut Sudarmanto (2009:13) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. Menurutnya ada empat jenis ukuran kinerja, yaitu:

1. Ukuran uang yang mencakup pendapatan, pengeluaran dan pengembalian (rate of return)
2. Ukuran upaya atau dampak yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan
3. Ukuran reaksi yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya

4. Ukuran waktu yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respon atau jumlah pekerja sasaran

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja (Sudarmanto, 2009). Menurut Gibson (1997) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: (1) tipe penilaian yang dipersyaratkan; dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peringkat kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolut (*absolute*) merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. (2) fokus pengukuran kinerja dengan 3 model, yaitu: penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*), berfokus perilaku dan berfokus hasil.

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Tujuan penilaian kinerja secara khusus adalah: (1) evaluasi, yaitu untuk menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. (2) pengembangan/*development* yaitu untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir.

Semakin para karyawan memahami proses penilaian kinerja, dan semakin penilaian kinerja dipakai sebagai peluang-peluang pengembangan daripada kejadian pengkritikan, maka kebutuhan aktualisasi diri bakal kian terpenuhi. Dan penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi, selain membantu dalam hal-hal seperti pengambilan keputusan kompensasi dan pemberian umpan balik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian kinerja dapat memasok data yang berfaedah tentang keberhasilan aktivitas-aktivitas lainnya seperti perekrutan, seleksi, orientasi dan pelatihan.

HIPOTESIS



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Pegawai

Ho: Iklim Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diambil langsung dari pegawai tetap PT. ABS Jakarta sebagai sumber data penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Pangestu, 1993). Populasi menunjuk pada sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu. Populasi yang akan di analisis sebesar 211 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan diang-

gap mewakili keseluruhan populasi (Djarwan-
to dan Pangestu, 1998).

Penentuan jumlah sampel (*size of sam-
ples*) dengan rumus Slovin pada tingkat kesa-
lahan sebesar 5% (0,05).

Perhitungan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

(Umar, 2007: 78)

Keterangan :

N = Besarnya jumlah populasi

n = Besarnya jumlah sampel

e = *Standard error* yaitu standar kesalahan
dari kemampuan sampel dalam mewakili po-
pulasi (batas kesalahan pada penelitian ini
ditentukan 5%)

Jumlah populasi karyawan sebanyak
211 pegawai. Jumlah sampel adalah sebagai
berikut :

$$n = \frac{211}{1 + 211(0,05)^2}$$

n = 138, 1 dibulatkan 139 pegawai

Jadi jumlah sampel yang ditentukan
dalam penelitian ini sejumlah 139 pegawai.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ditujukan untuk menguji
distribusi atau sebaran data yang akan dianali-
sis tersebut menyebar secara normal ataukah
tidak. Uji normalitas ini dimaksudkan untuk
menguji apakah data yang digunakan dalam
penelitian memiliki distribusi normal baik
secara multivariat maupun univariat.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		11.63915848
Most Extreme Differences	Absolute		.098
	Positive		.072
	Negative		-.098
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.129 ^d
99% Confidence Interval			
		Lower Bound	.120
		Upper Bound	.138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan output hasil perhitungan dengan SPSS 22 diatas terlihat titik plot data yang ada membentuk pola kecenderungan garis lurus dari sisi kiri bawah lalu naik ke sisi kanan atas mengikuti garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear dan positif antara variabel independen (X) dengan variabel dependennya (Y). Hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa variabel X mengalami kenaikan, maka variabel Y pun akan mengalami kenaikan juga. Karena dalam grafik *scatter plot* itu menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka asumsi normalitas dalam model regresi penelitian ini terpenuhi.

Berdasarkan output hasil perhitungan dengan SPSS 18 maka hasil dari uji normalitas adalah 0,129 dimana $\text{sig} > 0,5 = \text{sig } 0,129 > 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear dan positif antara variabel independen (X) dengan variabel dependennya (Y). Hubungan yang positif ini menunjukkan bah-

wa apabila variabel X mengalami kenaikan, maka variabel Y pun akan mengalami kenaikan juga. Karena dalam grafik *scatter plot* itu menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka asumsi normalitas dalam model regresi penelitian ini terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua (2) variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan ataukah tidak. Pengujian linearitas ini merupakan salah satu syarat dalam pengujian analisis uji korelasi atau uji regresi linear. Pengujian linearitas ini menggunakan software SPSS 18 dengan memakai *Test of Linearity* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Dua (2) variabel akan dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi hasil pengolahan data yang didapat (*Linearity*) menunjukkan angka kurang dari ($<$) 0,05. Pengolahan dengan SPSS 18 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas X terhadap Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_Kinerja * X_Iklim	(Combined)	17092.690	36	474.797	3.413	.000
	Between Groups					
	Linearity	10880.157	1	10880.157	78.212	.000
	Deviation from Linearity	6212.534	35	177.501	1.276	.174
	Within Groups	14189.266	102	139.110		
Total		31281.957	138			

Berdasarkan hasil output tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji linearitas X_1 terhadap Y memperoleh nilai *linearity* sebesar 0.00. Artinya, variabel X mempunyai nilai *Linearity* kurang dari ($<$) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 terhadap Y terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengertian heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada seluruh pengamatan

pada suatu model regresi. Pengujian heteroskedastisitas diperuntukkan guna mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresinya. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam sebuah model regresi adalah tidak boleh ada masalah heteroskedastisitas atau dengan kata lain harus bebas masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

			X1	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.040
		Sig. (2-tailed)	.	.637
		N	139	139
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.040	1.000
		Sig. (2-tailed)	.637	.
		N	139	139

Dari hasil pengolahan data diatas diketahui variabel Iklim Organisasi (X) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,637. Karena nilai signifikansi korelasi X lebih dari ($>$) 0,05 maka pada model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, atau dengan kata lain dalam model regresi ini bebas heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati/nyaris sempurna diantara variabel-variabel independen (X) yang ada dalam suatu model regresi. Pengujian multikolinearitas atas data-data statistik yang ada dalam penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel-variabel indepen-

den (X). Cara yang digunakan adalah dengan *software* SPSS 18. Dari hasil pengolahan data menghitung *tolerance* atau *VIF* dari hasil diperoleh nilai *tolerance* dan juga *VIF* sebagai perhitungan statistik dengan menggunakan berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.960	14.748		2.438	.016		
X	.107	.182	.092	.588	.558	.180	5.545

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa bahwa pada variabel bebas (X) itu semuanya diperoleh nilai $VIF < 10$ dan/atau semuanya diperoleh nilai $Tolerance > 0.10$. Nilai $VIF < 10$ untuk $X_1 = 5.545$ dan nilai $Tolerance > 0.10$ itu menunjukkan bahwa variabel bebas (X) tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau dengan kata lain bebas multikolieritas.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dalam bentuk persamaan. Soegiarto (2015:426). Untuk mengetahui seberapa besar nilai peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan atas adanya pengaruh Iklim Organisasi, maka perlu dirumuskan sebuah model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian di tabel Uji t diperoleh hasil output persamaan uji regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 35,960 + 0,107X$$

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. ABS Jakarta. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh hasil nilai R sebesar 0,637, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Iklim Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada rentang antara 0.60-0799.

Pada tabel *Correlation* diperoleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan dengan metode dua sisi (Sig.(2-tailed)) dari *output* nilai sig. Sebesar 0.000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0.05 ternyata nilai probabilitas 0.05 lebih besar dari nilai sig atau ($0.05 \geq 0.000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya sig-

nifikan. Terbukti bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji normalitas data yang menggunakan perhitungan Kolmogorov- Smirnov, terlihat nilai K-S hitung adalah (0.129). Dari nilai signifikansi variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai tetap di PT. ABS Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto, P. d. (1998). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Djarwanto, P. (1998). *Statistik Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Gibson, J. a. (1997). *Organization Behavior Structure Processes tenth Edition*. USA: Irwin McGraw-Hill.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara 2012.
- Minner, J. (1992). *Industrial Organization Psychology*. New York: McGraw- Hill.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4 No. 1(2020), 15–33.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Robbins, S. &. (1999). *Management, Sixth Edition*. Prentice Hall Inc.
- Robins, S. (1993). *Organization Behavior: Concept Application and Controversies*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sekaran, U. (1992). *Research Method for Business*. New York: John Willey&Sons Inc.
- Simamora, Henry (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Singomedjo, Markum, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Surabaya: SMMAS, 2000.
- Siswanto, H. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryani, Tatik. (2008). *Perilaku Konsumen. Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Umar, H. (2007). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.