



## Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Kolaka

**Suwarto Suwarto**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

**Hendrik Hendrik**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

**Rika Amelia**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Korespondensi penulis: [Kasma150300@gmail.com](mailto:Kasma150300@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to determine the influence of organizational climate and organizational commitment on employee performance at PDAM Kolaka branch. This research uses a quantitative method approach. Data collection in this research used observation and questionnaires. The population of this study were employees of PDAM Kolaka branch. Meanwhile, the sample in this study amounted to 40 people. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is instrument model testing (outher model) and structural model testing (Inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the research results, it is known that there is a positive and significant influence between the Organizational Climate variable on employee performance as indicated by the T-statistic value of 2.731 and the original sample of 0.369, while the Organizational Commitment variable has a positive and significant influence on employee performance as indicated by the T-statistic value of 3.605 with an original sample value of 0.416.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Organizational Commitment, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM cabang Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PDAM cabang Kolaka. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen model (outher model) dan pengujian model struktural (Inner model) dengan Smart PLS 3.0. berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai T-statistik sebesar 2,731 dan original sampel sebesar 0,369 sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai T-statistik sebesar 3,605 dengan nilai original sampel sebesar 0,416.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

### LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi barang maupun jasa. Salah satu perusahaan yang melakukan produksi jasa adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan unit usaha milik daerah yang berbentuk badan hukum yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum (Lararenjana, 2021). Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja sangat mempengaruhi tingkat kesejahteraan dan kelangsungan suatu perusahaan ataupun organisasi. Seperti yang telah di kemukakan oleh mathis dan Jackson dalam masram (2017 : 138) bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kinerja di perusahaan tersebut”.

Berdasarkan hasil observasi iklim organisasi masih relatif rendah, hal ini disebabkan oleh indikator yakni *Responsibility* atau tanggung jawabnya pada pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan yang masih kurang optimal dengan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti dalam penanganan keluhan-keluhan pelanggan sehingga terdapat peningkatan jumlah keluhan yang diberikan oleh pelanggan kepada PDAM. Keluhan-keluhan tersebut yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan PDAM Kolaka.

Selain itu Komitmen organisasi juga berdampak pada performansi kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan dalam pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap pekerjaan yang ditekuni karena dengan komitmen, karyawan mau memberikan yang terbaik kepada organisasi bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas kewajiban yang diberikan. Menurut beberapa karyawan PDAM, mereka cenderung santai dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Kolaka.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Iklim organisasi**

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2015 : 122). Menurut Radianto, (2017) iklim organisasi merupakan pola perilaku, sikap dan perasaan yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan di organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan internal atau psikologis yang merupakan anggapan Bersama-sama mengenai kebijakan, pelaksanaan, dan berbagai prosedur baik formal maupun informal anggota organisasi yang menentukan kinerjanya sehingga berpengaruh langsung pada kinerja organisasi pula, dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Wirawan (2015:128) terdapat lima indikator dalam iklim organisasi, yaitu tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan konflik.

## 2. Komitmen Organisasi

Busro (2018:75) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama. Menurut Wibowo (2016:431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keyakinan yang tinggi dari karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi tempatnya bekerja dan memihak pada tujuan-tujuan didalamnya dengan aktif berpartisipasi karena adanya keyakinan dan penerimaan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

## 3. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Gaol, 2014:589). Sedangkan Riani (2013:61) menyatakan bahwa Job performance atau kinerja adalah tingkat produktifitas karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Pada intinya, kinerja karyawan merupakan cara seorang karyawan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Kaswan (2012:187), Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi. Menurut Robbins (2016:260) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, indikator tersebut adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan pada karyawan PDAM Kolaka. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Skala yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan Skala *Likert* (Stiadi, 2022). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM cabang Kolaka. Metode pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus maka dari itu sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan sekunder. Hasil penelitian ini diolah dengan pendekatan menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Dengan menggunakan program SPSS versi 25, validitas dan realibilitas masing-masing variabel diuji dalam penelitian ini.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 30 responden. Pengujian ini koefisien korelasi kritis diperoleh tabel distribusi  $r$  dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Maka nilai  $r$ -tabel=0,349. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 25 yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r-hitung	r-table 5%	Keterangan
Iklim organisasi (X1)	X1.1	0,685	0,349	Valid
	X1.2	0,765	0,349	Valid
	X1.3	0,742	0,349	Valid
	X1.4	0,674	0,349	Valid
	X1.5	0,762	0,349	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,730	0,349	Valid
	X2.2	0,448	0,349	Valid
	X2.3	0,792	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,591	0,349	Valid
	Y2	0,696	0,349	Valid
	Y3	0,626	0,349	Valid
	Y4	0,697	0,349	Valid
	Y5	0,463	0,349	Valid

(Sumber: Data Primer SPSS Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel = 0,349, maka dari 13 item pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan kehandalan suatu kuesioner artinya untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Sugiyono (2020:185) uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrument penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2017:130). Hasil *Cronbachs alpha* diperoleh menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

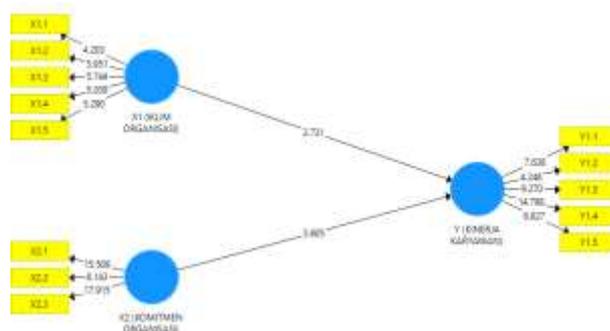
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
Iklm Organisasi (X1)	0,845	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,785	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	0,600	Reliabel

(Sumber: Data primer SPSS diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 3.5 menunjukkan bahwa uji reliabilitas terhadap 13 item pernyataan dinyatakan valid. Dimana *Cronbach Alpha* >0,6 sehingga dari ketiga instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan memperhatikan pengukuran *path coefficients* antar konstruk untuk melihat signifikan dan juga nilai t-statistik. Kekuatan hubungan *path coefficients* dengan nilai berkisar antara -1 hingga +1, karena semakin mendekati nilai +1 maka hubungan kedua konstruk semakin kuat. Sedangkan hubungan yang mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt dkk, 2017). Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu t-statistik >1,659 dengan koefisien beta bernilai positif dan taraf signifikan 0,05 atau (5%) oleh peneliti dipilih dengan alasan masih menuntut ketelitian yang sedang-sedang, akurasinya bagus tapi tidak terlalu ketat, karena data yang dipakai berhubungan dengan social, berdasarkan penelitian di lapangan. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada jalur koefisien tabel dan hasil model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Tabel 4.13**  
**Nilai Path Coefficient**

Hipotesis	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Staistics ( O/STDEV )	P Values
IO(X <sub>1</sub> )-> KK (Y)	0,369	0,356	0,135	2,731	0,003
KO(X <sub>2</sub> ) -> KK (Y)	0,416	0,433	0,115	3,605	0,000

(Sumber: Data primer SmartPLS diolah, 2023)

## Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang diajukan di dalam penelitian ini adalah: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang Kolaka. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample* Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,369 > 0,05 yang artinya jika Iklim Organisasi meningkat satu satuan unit maka Kinerja Karyawan dapat meningkat sebesar 36,9% sedangkan nilai *t-statistik* sebesar 2,731 > 1,659 dan pengaruh ini bersifat positif, sehingga berdasarkan hasil pengukuran ini dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berarti **Hipotesis pertama diterima**.

### 2. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang diajukan di dalam penelitian ini adalah: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang Kolaka. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,416 > 0,05 yang artinya jika Komitmen Organisasi meningkat satu satuan unit maka Kinerja Karyawan dapat meningkat sebesar 41,6% sedangkan nilai *t-statistik* sebesar 3,605 > 1,659 dan pengaruh ini bersifat positif, sehingga berdasarkan hasil pengukuran ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berarti **Hipotesis kedua diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang Kolaka hal tersebut terbukti dengan nilai *Original sample* sebesar 0,369 > 0,05 dan nilai *t-statistics* sebesar 2,731 > 1,659, artinya bahwa semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Pernyataan ini dibuktikan pada deskriptif variabel bahwa tanggapan responden terhadap variabel Iklim Organisasi dengan lima indikator yaitu *Responsibility* (tanggung jawab), *Identity* (identitas), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), dan *Conflict* (konflik) semuanya memiliki respon yang baik walaupun nilai pada indikator *Responsibility* (tanggung jawab) lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 4,25. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap karyawan yang diberikan tanggung jawab mampu melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Selain itu, responden juga memberikan tanggapan bahwa karyawan memiliki komunikasi yang baik, serta saling mendukung satu sama lain. Maka keputusannya adalah menolak Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima Hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang berarti variabel Iklim

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga menandakan bahwa Menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Indrawati, 2016).

Selanjutnya, terkait dengan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang Kolaka. Pernyataan ini dibuktikan pada deskriptif variabel bahwa tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi dengan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang memiliki respon dalam kriteria lebih tinggi dibandingkan dengan kedua indikator lainnya. Dari anggapan yang diberikan, sebagian responden menyatakan bahwa PDAM mampu memberikan rasa nyaman dan perasaan senang saat bekerja serta memberikan penghasilan yang baik, sehingga karyawan ingin terus bekerja dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini juga ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar  $0.416 > 0,05$  dan nilai *T-Statistics* sebesar  $3,605 > 1,659$  maka keputusannya adalah menolak Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima Hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi Komitmen organisasi maka akan ikut mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas serta loyal terhadap perusahaan (Rahmawati, 2019).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut terbukti dengan nilai *Original Sample* sebesar  $0,369 > 0,05$  dan nilai *T-statistics* sebesar  $2,731 > 1,659$ . Artinya bahwa semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi maka akan memberikan pengaruh yang positif sehingga semakin baik kinerja karyawannya.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dari nilai *Original Sample* sebesar  $0.416 > 0,05$  dan nilai *T-Statistics* sebesar  $3,605 > 1,659$ .

Artinya bahwa semakin tinggi Komitmen organisasi, dan mampu menciptakan karyawan yang loyal maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## **2) Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan yang diperoleh maka peneliti akan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait.

### **1. Bagi pihak PDAM Kolaka**

Pihak PDAM diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan Iklim Organisasi serta Komitmen Organisasi dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan saling memberi dukungan satu sama lain baik dari atasan dan karyawan maupun antar karyawan, agar dapat terus meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen.

### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini hanya terfokus pada perusahaan daerah air minum (PDAM) cabang kolaka sehingga penelitian ini tidak memiliki cakupan yang luas. Untuk itu, diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan agar lebih memperhatikan indikator-indikator yang akan digunakan dan lebih baik menggunakan sampel sebanyak-banyaknya  $\pm 50$  responden. selain itu, peneliti selanjutnya agar bisa menambahkan teori-teori dan menggunakan variabel lain seperti variabel motivasi dan budaya organisasi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Amirul Akbar, M. Al Musadieg, dan M. Djudi Mukzam (2017), *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja* (Studi Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(02).
- Any Mardiani, dan Maya Sari Dewi (2015), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel*, *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3).
- Ashari, Nur Syawal, Herianto, 2020. *Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang*. *Jurnal Praja*. 8(3), 184-189.
- Benyamin Richard Manery, Victor PK Lengkong Regina T Saerang. (2018), *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bkdpsda di Kabupaten Halmahera Utara*. 4(02) Page (1-9)
- Buulolo, M., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT*. In *Matahari Department Store Nagoya Hill Batam. PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* (Vol. 1, No, 1, pp. 502-509).
- Dinie Anisa Triastuti. (2018), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, *Jurnal Manajemen*, 2(02) Page (203-208)

- Dwi Harianto, (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta, *Jurnal Manajemen*, 9(01)
- Ely Kurniawati. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *jurnal manajemen*, 7(02)
- Eni Wuryani. (2013). Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan *The Indonesian Institute For Corporate Governance*(IICG). *Jurnal Ekonomi Dan Sosial*. Jilid 1 Nomor 3. Hal 287- 298
- Eri Susan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(02).
- Evan Karno Pasaribu, Ayu Desi Indrawati (2016), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali, *Jurnal Ekonomi*, 13(3), Halaman 28-279.
- Esmael M. A, Tabouli, Nasser Ahmed H., Dan M. Nashief S.(2016), *The Impact Of Human Resource Management On Employee Performance: Orgnizational Commitment Mediator Variable*, *Asian Social Science*, 12(09).
- Fajar, Junaidi, Yusniar, dan Syaifuddin (2019), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*, *Agrica*, 12(2).
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016 .*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, dan Reza Febriyan Pratama (2018). “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Informasi Dan Kinerja Pegawai”. Vol 25, No. 1.
- I Kadek Cahya Diputra, Ida Bagus Made Widyadnya, Sapta Rini Widya Wati (2022). Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Capella Ubud Resort Gianyar, *Jurnal manajemen*, 3(3)
- Jefrizen, dan Tasya. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Aktual*, 20 (1).
- Kiki Cahaya Setiawan (2015), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi*, 1(1), Halaman 25-32.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 2018, 7.2:240-254.
- Marsoit, P. Sendow, G. Rumokow. (2017). Pengaruh Pelatihan, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol 5. No. 3. Hlm. 4285-4294.
- Meliawati, V., dan H. Sunaryo. 2018. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang”. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7 (14).
- Merisa Fajar Aisyah (2015), “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Jember.

- Merentek, G. C., Adolfina, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2648–2657.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L., (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317-330.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12),254954.
- Ridwan Tantowi, dan Hesti Widi Astuti (2016), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro, *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02(02).
- Saputra, Hardin (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontraktor dan Konstruksi di Kediri Dan Solo. Thesis Manajemen.
- Salemba Empat. Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT.Pusri Palembang”. *Jurnal Psikologi Islami*.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger, 2017. *Metodologi Penelitian Unuk Bisnis*.
- Stiadi, M. (2022). MARKET SEGMENTATION ANALYSIS IN FOOD SELECTION. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 169–173.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 9, Pp.731-737).
- Widia Sarana Indonesia. Masaunnisa, Nailul. 2019. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi. Magelang. Universitas Muhammadiyah Magelang.