
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN**

Yudhistira Tumanggor[✉], Sondang N. B. Marbun, Tiur Rajaguguk
Prodi S1 Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: yudhistumanggor99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Sampel penelitian sebanyak 86 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Dan keterlibatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Iklim organisasi, disiplin kerja, dan keterlibatan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Keterlibatan Pegawai, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah ataupun sedang terjadi di dalam atau luar lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kemudian menentukan

kinerja organisasi Hanum (2018:132). Jika iklim organisasi diciptakan sebaik mungkin maka dapat membuat suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi pegawai bekerja lebih baik. Hubungan yang terjalin antara sesama teman maupun antara atasan dan bawahannya akan menjadi pendukung suasana kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain iklim organisasi dan disiplin kerja, keterlibatan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang pegawai dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, Prasetyo (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteism dan turnover.

Permasalahan terkait keterlibatan kerja yaitu pegawai merasa tidak perlu terlibat dalam pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaannya dan kurangnya kerja sama antar pegawai, hal ini penulis perhatikan saat kerja terlihat ada Pegawai yang justru duduk-duduk santai sambil mengobrol dengan pegawai yang lain pada saat jam kantor masih berlangsung dan membiarkan rekan kerjanya bekerja sendiri.

Fenomena diatas akhirnya berpengaruh terhadap kurangnya kinerja Pegawai, yang mengakibatkan kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat, kurangnya kinerja Pegawai tentu mengakibatkan operasional Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah bagaimana keadaan lingkungan perusahaan, karakteristik dan kondisi lingkungan menjadi identitas organisasi, yang dapat dibentuk melalui perilaku, kepribadian dan sikap anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan gagasan yang dapat mendeskripsikan lingkungan dalam organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Abdillah et al (2017:123) Iklim dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan dan pikiran kelompok organisasi. Dengan demikian, iklim dapat digambarkan sebagai penilaian khusus, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan

dan pengaruh seseorang. Suasana organisasi merupakan ciri organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh Pegawai.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah fungsi operatis MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

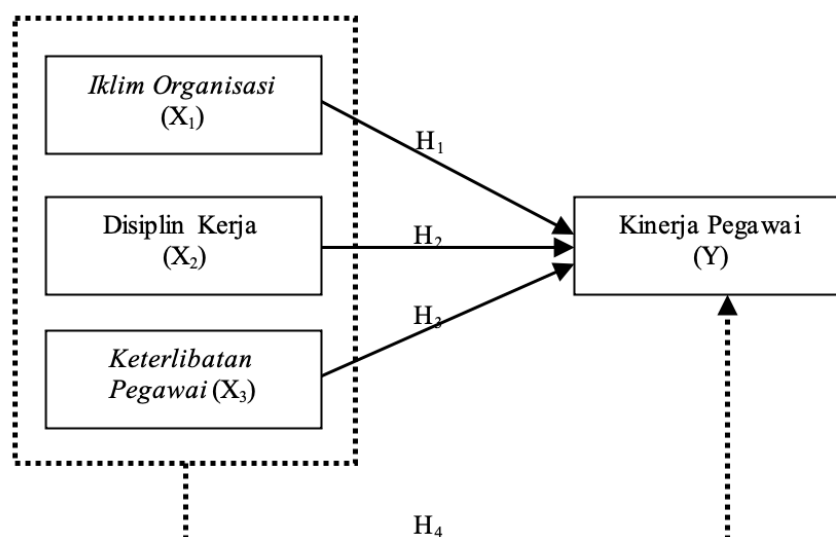
Keterlibatan Pegawai

Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan pegawai adalah proses seseorang untuk terlibat (involve), antusias (enthusiast), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (extra effort) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Ruky (2019:363) bahwa keterlibatan pegawai adalah konsep yang cukup sederhana untuk dipahami, tetapi begitu mudah untuk di implementasikan.

Kerangka Berpikir

Secara ringkas, kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, penelitian ini mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara sebagai berikut :

- H1 : Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
- H3 : Keterlibatan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
- H4 : Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan keterlibatan Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, variabel independen (Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Keterlibatan Pegawai) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai). Lokasi penelitian berisikan keterangan tentang lokasi objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, Jl. Pinang Baris No.114, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2022 sampai dengan selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Tabel	R Hitung	Keterangan
IklimOrganisasi1	0,361	0.735	Valid
IklimOrganisasi2	0,361	0.705	Valid
IklimOrganisasi3	0,361	0.362	Valid
IklimOrganisasi4	0,361	0.533	Valid
IklimOrganisasi5	0,361	0.434	Valid
IklimOrganisasi6	0,361	0.567	Valid
IklimOrganisasi7	0,361	0.735	Valid
IklimOrganisasi8	0,361	0.705	Valid
Variabel	R Tabel	R Hitung	Keterangan
DisiplinKerja1	0,361	0.72	Valid
DisiplinKerja2	0,361	0.806	Valid
DisiplinKerja3	0,361	0.574	Valid

DisiplinKerja4	0,361	0.781	Valid
DisiplinKerja5	0,361	0.593	Valid
DisiplinKerja6	0,361	0.687	Valid
DisiplinKerja7	0,361	0.788	Valid
DisiplinKerja8	0,361	0.712	Valid
DisiplinKerja9	0,361	0.72	Valid
DisiplinKerja10	0,361	0.806	Valid
Variabel	R Tabel	R Hitung	Keterangan
KeterlibatanKerja1	0,361	0.671	Valid
KeterlibatanKerja2	0,361	0.749	Valid
KeterlibatanKerja3	0,361	0.438	Valid
KeterlibatanKerja4	0,361	0.541	Valid
KeterlibatanKerja5	0,361	0.58	Valid
KeterlibatanKerja6	0,361	0.568	Valid
KeterlibatanKerja7	0,361	0.671	Valid
KeterlibatanKerja8	0,361	0.749	Valid
Variabel	R Tabel	R Hitung	Keterangan
KinerjaPegawai1	0,361	0.54	Valid
KinerjaPegawai2	0,361	0.611	Valid
KinerjaPegawai3	0,361	0.455	Valid
KinerjaPegawai4	0,361	0.59	Valid
KinerjaPegawai5	0,361	0.647	Valid
KinerjaPegawai6	0,361	0.509	Valid
KinerjaPegawai7	0,361	0.481	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas terdapat rhitung lebih besar dari rtabel (0.3494) sehingga keseluruhan kuesioner tentang Work from Home, kepuasan kerja, dan Work-Life Balance dinyatakan valid dan layak di uji ke penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	8	0,852	Reliebel
Disiplin Kerja	10	0,923	Reliebel
Keterlibatan Pegawai	8	0,867	Reliebel
Kinerja Pegawai	8	0,822	Reliebel

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel diatas sebesar 0,60. Artinya, 25 instrumen variabel penelitian reliabel, karena nilai

Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian, variabel penelitian dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.207	1.635		8.691	.000
	Iklim Organisasi	.211	.031	.508	6.913	.000
	Disiplin Kerja	.163	.029	.424	5.718	.000
	Keterlibatan Pegawai	.142	.033	.320	4.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2022)

Output diatas dari tabel Coefficients digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 14,207 + 0,211X_1 + 0,163X_2 + 0,142X_3$$

Keterangan:

1. Kostanta sebesar 14,207 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai dari variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan keterlibatan pegawai, maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 14,207 .
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,211 menyatakan bahwa setiap peningkatan (karena tanda positif) iklim organisasi sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 21,1%.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,163 menyatakan bahwa setiap peningkatan (karena tanda positif) disiplin kerka sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 16,3%.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,142 menyatakan bahwa setiap peningkatan (karena tanda positif) keterlibatan pegawai sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 14,2%.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis parsial (Uji t) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.207	1.635		8.691	.000
	Iklm Organisasi	.211	.031	.508	6.913	.000
	Disiplin Kerja	.163	.029	.424	5.718	.000
	Keterlibatan Pegawai	.142	.033	.320	4.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung iklim organisasi sebesar 6,913 > ttabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung disiplin kerja sebesar 5,718 > ttabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung keterlibatan pegawai sebesar 4,321 > ttabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.323	3	55.774	34.592	.000 ^b
	Residual	132.212	82	1.612		
	Total	299.535	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Pegawai, Iklm Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai Fhitung > Ftabel, yaitu 34,592 > 3,10 dan nilai signifikansi F < nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama iklim organisasi, disiplin kerja, dan keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.542	1.270

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Pegawai, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,542 atau 54,2% pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai, sedangkan 45,8% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung sebesar $6,913 > t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung sebesar $5,718 > t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung sebesar $4,321 > t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung sebesar $6,913 > t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1 diterima).
2. Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung sebesar $5,718 > t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2 diterima).

3. Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh nilai thitung sebesar $4,321 > t_{tabel} 1,989$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H3 diterima).
4. Berdasarkan uji hipotesis F diperoleh nilai Fhitung $> F_{tabel}$, yaitu $34,592 > 3,10$ dan nilai signifikansi $F < \text{nilai signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama iklim organisasi, disiplin kerja, dan keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H4 diterima).
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,542 atau 54,2% pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai, sedangkan 45,8% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penulis menuliskan saran sebagai berikut

1. Disarankan kepada kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan untuk memberikan penjelasan lebih terhadap pegawai agar pegawai dapat memahami tugas dan struktur pekerjaannya sehingga karyawan dapat lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perbaiki sekecil apapun iklim organisasi bisa berkontribusi untuk produktivitas kinerja karyawan, ditambah lagi setelah mewawancarai beberapa pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai, maka disarankan agar perusahaan dapat memperbaiki iklim organisasi agar lebih kondusif sehingga karyawan dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.
3. Diharapkan Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan melakukan terus pembinaan terhadap tiap pegawai untuk memperkuat mental dan terus memberi motivasi, serta memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan lalu memberikan masukan-masukan mengenai pekerjaan agar para pegawai dapat tangguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya, motivasi, keadilan prosedural dan promosi ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Rizqa, A., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1). 121-141.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devina, G., & Ratih, I. (2018). *Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawaidengan Knowledge Sharing Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya*. 6(1).
- Dewi, E. N. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan*. 11(1), 89– 100.
- Ferizal, I. (2016). *Journey to be Employer Of Choice*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2). 130-140.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 23)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indasari, (2017) *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai: tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka, 2017
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.

- Ratnasari, Sri Langgeng, and Gandhi Sutjahjo. (2017). Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PegawaiPT. PEB. *Jurnal MEBIS (Manajemen dan Bisnis)*, 2(2).
- Reichers, Scheneider (2016) *The psychological life of organizationas. Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Ruky, S. M. (2019). *Mengelola Perusahaan Jasa Profesional*. (S. M. Ruky, Ed.) (Pertama). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rustono, A., & Akbary, M. F. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *Jurnal EProceeding of Management* :, 2(2), 1172–1178
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Aisyah, S., Sudirman, A., Kusuma, A. H. P., Salmiah, ... Simarmata, J. (2020). *Gagasan Manajemen*. (A. Rikki, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Setiawan, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawaillevel Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2016). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Titien, T. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113–130.