

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BESTAMA LOGISTICS INDONESIA

Vincen Johanes<sup>1</sup>, Nora Pitri Nainggolan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
email: pb170910041@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The research objective was to determine the effect of organizational climate and work attitudes partially and simultaneously on the performance of employees of PT Bestama Logistics Indonesia. The number of samples was 103 people and the respondents were the employees of PT Bestama Logistics Indonesia. The method used is quantitative causality with multiple linear regression analysis. The results showed that the organization's climate had a significant effect of 4.451, greater than the t table of 1.98326 and significant with the sig t value of 0.000, less than 0.05. While work attitude has a significant effect of 2.524 greater than t table 1.98326 and significant with a sig t value of 0.013 less than 0.05. Then simultaneously the organization's climate and work attitude have a significant effect of 0.000 <0.05 and the F value of 14.107 > F table 3.09 on the performance of employees at PT Bestama Logistics Indonesia. The conclusion of the organization's climate has a partial significance effect, then work attitude has partial significance and simultaneously the organization's climate and work attitude have a significant effect on the performance of employees of PT Bestama Logistics Indonesia.*

**Keywords:** *Employee Performance; Organizational Climate; Work Attitude.*

---

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri kesehatan, pariwisata, otomotif, pendidikan dan manufaktur memiliki persaingan yang semakin ketat. Pengusaha perlu lebih banyak berpikir dan berinovasi secara kreatif ketika mengembangkan produk untuk menarik konsumen dengan berbagai kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut membuat perusahaan-perusahaan bersaing ketat untuk memunculkan keunggulan mereka seperti sumber daya manusia. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dapat membuat kegiatan perusahaan berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat menentukan kemampuan perusahaan untuk menghadapi persaingan seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki

inovasi, motivasi dan kreativitas akan memiliki kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat diraih apabila perusahaan memiliki iklim organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan (Sagay et al., 2018: 1709).

Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah ataupun sedang terjadi di dalam atau luar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kemudian menentukan kinerja organisasi (Hanum, 2018: 132). Iklim organisasi dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal, memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan puas dengan iklim kerja yang ada (Ratnasari & Gandhi, 2017: 72). Karyawan yang telah merasa puas, akan berusaha mempertahankan dan tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka, sedangkan sebaliknya jika karyawan

merasa tidak puas akan menimbulkan kekecewaan, tidak semangat untuk

Selain iklim organisasi, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Sikap kerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan, karena sikap kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan bertindak dan melaksanakan kewajiban berdasarkan tanggung jawab dan mendapatkan hasil dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap kerja adalah sikap atau tindakan yang diambil terhadap pekerjaan, rekan kerjanya ataupun terhadap perusahaan. Sikap kerja yang diambil oleh anggota di dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi objek kinerjanya baik terhadap organisasi, pekerjaan maupun rekan kerja. Apabila karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, maka dapat memunculkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya, mampu menghadapi persaingan, dan bangga akan hasil kerjanya, sedangkan jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka dapat berdampak pada tingkat kepercayaan diri karyawan tersebut, kurangnya komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Alias & Serang, 2018: 86).

PT Bestama Logistics Indonesia adalah perusahaan di bidang logistik yang berdiri sejak tahun 2009. Permasalahan dalam PT Bestama Logistic Indonesia dapat ditemukan dari iklim organisasi yang masih kurang baik, ini terjadi karena keadaan lingkungan sosial yang tidak mendukung seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan kurangnya kebersamaan antara sesama pekerja atau dengan kata lain tidak kompak dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Selain itu dalam keadaan lingkungan fisik tempat pekerja lapangan masih kurangnya kelengkapan peralatan yang dapat menghambat pekerjaan perusahaan.

Selain faktor iklim kerja, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap individu memiliki sikap kerja yang berbeda-beda baik sikap yang positif maupun negatif. Pada karyawan PT Bestama Logistics Indonesia masih

bekerja dan prestasi kerja akan menurun.

terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap kerja yang negatif atau kurang baik seperti kurangnya kesadaran karyawan tentang waktu kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan. Sikap kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaannya.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan sikap kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia dan masing-masing variabel saling memengaruhi.

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1. Iklim 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 karyawan. Dan Menurut (Hanum, 2018: 132) iklim organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lain.

Menurut (Dewi, 2016: 90) bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut:

1. Pemecahan masalah, proses secara terencana yang dilakukan untuk mendapatkan penyelesaian tertentu dari suatu masalah.
2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, dilakukan agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.
3. Interaksi antar karyawan, seperti apa hubungan interaksi yang terjalin antar sesama karyawan.

4. Kepercayaan sesama, untuk mengetahui apakah terdapat kepercayaan antar karyawan.

## 2.2. Sikap Kerja

Menurut (Alias & Serang, 2018: 86) *attitude* atau sikap bisa juga disebut kecenderungan untuk belajar, bereaksi menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek tertentu secara teratur. Jika karyawan mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut akan semakin mudah. Sikap dapat mendorong kita untuk berperilaku dengan teratur. Dan menurut (Sembiring, 2018: 111) Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya.

Menurut (Sembiring, 2018: 114) bahwa indikator sikap kerja sebagai berikut:

1. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, yaitu bagaimana seseorang menaati peraturan yang telah dibentuk oleh organisasi.
2. Kejujuran, yaitu bagaimana seseorang menyampaikan sebuah informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak diskriminatif, yaitu sikap individu yang tidak membedakan antar sesama.
4. Inisiatif dalam bekerja, yaitu melaksanakan pekerjaannya tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

## 2.3. Kinerja Karyawan

Menurut (Purnama, 2017: 41) Pengertian kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab karyawan guna mencapai tujuan. Sehingga, mengoptimalkan sumber daya manusia adalah fokus utama agar mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja yang baik. Dan menurut (Tampubolon, 2018: 89) Kinerja adalah kegiatan organisasi yang terkait dengan proses dalam penyediaan jasa atau pembuatan barang. Informasi

mengenai kinerja organisasi sangat berharga dan berguna untuk melakukan penilaian mengenai proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi apakah telah memenuhi tujuan yang diharapkan.

Menurut (Purnama, 2017: 42) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, Artinya seberapa baik atau buruknya seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.
2. Kuantitas, Artinya berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu.
3. Pelaksanaan Tugas, Artinya kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan benar.
4. Tanggung Jawab, Artinya bagaimana kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

(Hanum, 2018), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif diperoleh hasil baik secara simultan maupun parsial iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Indrajaya, 2018), Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan menggunakan penelitian eksplanatoris dengan hasil disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Sari et al., 2019), Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda menghasilkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

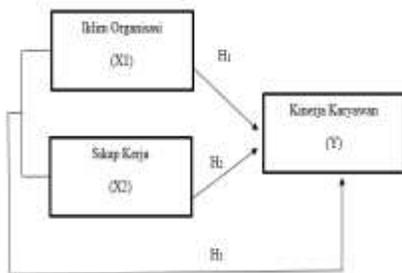
## 2.5. Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bestama Logistics Indonesia.

H2 : Sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bestama Logistics Indonesia.

H3 : Iklim organisasi dan sikap kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bestama Logistics Indonesia.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran  
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode kuantitatif yang merupakan pengolahan data berupa angka untuk menganalisis tentang masalah yang ingin diteliti Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif diharapkan dapat menguji hipotesis penelitian (Purnama, 2017: 42).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bestama Logistics Indonesia sebanyak 103 orang. Dan sampel yang diambil yaitu karyawan PT Bestama Logistics Indonesia. Perhitungan sampel yang dipakai ialah sampling jenuh yang menurut (Devina & Ratih, 2018: 2) merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

### 3.2. Metode Analisis Data

Hasil yang telah diperoleh melalui

kuesioner dianalisis melalui program SPSS versi 26.

#### 3.2.1. Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas digunakan dalam mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner penelitian sedangkan uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji instrument pengumpulan data pada penelitian.

#### 3.2.2. Uji Asumsi Klasik

Data yang telah didapatkan akan diuji dengan menggunakan tiga macam pengujian, yakni uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas.

#### 3.2.3. Uji Pengaruh

Uji ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang berguna untuk menganalisis apakah terjadinya variabel independen (iklim organisasi dan sikap kerja) memengaruhi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

#### 3.2.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan melalui uji t dan uji f. Uji t dapat menganalisis apakah variabel independen memengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen dan uji f dapat menganalisis apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Profil Responden

Data diperoleh berasal dari 103 responden dari seluruh karyawan yang bekerja di PT Bestama Logistics Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan 77,7% dari para responden berjenis kelamin laki-laki. Sebesar 48,5% dari para responden berumur 25 sampai 34 tahun. Sebesar 41,7% dari para responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dan sebesar 46,6% responden mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK.

#### 4.2. Hasil Uji Kualitas Data

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,683	0,1937	Valid
X1_2	0,736	0,1937	Valid
X1_3	0,592	0,1937	Valid
X1_4	0,714	0,1937	Valid

(Sumber: Data penelitian, 2020)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Sikap Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,623	0,1937	Valid
X2_2	0,757	0,1937	Valid
X2_3	0,810	0,1937	Valid
X2_4	0,656	0,1937	Valid

(Sumber: Data penelitian, 2020)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,662	0,1937	Valid
Y_2	0,746	0,1937	Valid
Y_3	0,719	0,1937	Valid
Y_4	0,605	0,1937	Valid

(Sumber: Data penelitian, 2020)

Semua pernyataan pada ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil valid. Hasil tersebut diketahui dari hasil r-hitung pada pernyataan-pernyataan

tersebut bernilai lebih besar daripada nilai r-tabel. Berikutnya adalah mencari uji reliabilitas. Hasil tersebut dapat diketahui melalui tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Cronbach Alpha	Hasil
1	Iklim Organisasi	4	0,616	Reliabel
2	Sikap Kerja	4	0,681	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	4	0,622	Reliabel

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa data pada penelitian ini merupakan data reliabel. Hasil tersebut

diketahui melalui hasil ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai r-tabel.

#### 4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

Coefficients		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89256957
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.036
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil uji normalitas pada tabel diatas memperoleh data penelitian memiliki distribusi normal. Hasil tersebut diketahui melalui nilai *Kolmogorov-Smirnov*

dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 dan telah melebihi nilai standar signifikansi yaitu 0,05.

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklm Organisasi	0,993	1,007
Sikap Kerja	0,993	1,007

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel iklim organisasi

dan sikap kerja melebihi 0,1 dan kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF berada dibawah nilai 10.

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.036	1.200		.864	.390
	TX1	-.012	.044	-.028	-.279	.781
	TX2	.036	.059	.061	.608	.545

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai

signifikansi TX1 iklim organisasi dan TX2 sikap kerja telah melebihi nilai 0,05.

#### 4.4. Hasil Uji Pengaruh

**Tabel 8.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.197	1.934		3.721	.000
	TX1	.318	.071	.394	4.451	.000
	TX2	.240	.095	.224	2.524	.013

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diatas, uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat disusun dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 7,197 + 0,318X_1 + 0,240X_2$$

Persamaan regresi yang telah dirumuskan diatas, memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta menunjukkan nilai 7,197, artinya nilai kinerja karyawan adalah sebesar 7,197.
2. Koefisien iklim organisasi menunjukkan pada nilai 0,318 yang artinya apabila variabel independen yang lain memiliki nilai sama atau

tidak dilakukan perubahan dan variabel iklim organisasi akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan menimbulkan peningkatan sebesar 0,318 atau 31,8% pada kinerja karyawan.

3. Koefisien sikap kerja menunjukkan nilai 0,240 yang artinya apabila variabel independen yang lain memiliki nilai sama atau tidak dilakukan perubahan dan variabel sikap kerja akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,240 atau 24% pada kinerja karyawan.

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 <sup>a</sup>	.220	.204	1.911

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel 9 menjelaskan bahwa iklim organisasi dan sikap kerja dapat saling mempengaruhi kinerja

karyawan sebanyak 22% dan sisanya 78% dipengaruhi variabel lain.

#### 4.5. Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 10.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.197	1.934		3.721	.000
TX1	.318	.071	.394	4.451	.000
TX2	.240	.095	.224	2.524	.013

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel tersebut memperlihatkan pada kedua variabel tersebut mempengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil tersebut diketahui pada nilai t-hitung variabel iklim organisasi (TX1) melebihi

nilai t tabel atau 4,451 melebihi 1,98326 dan nilai signifikannya 0,000 berada dibawah 0,05 dan pada variabel sikap kerja (TX2) nilai t-hitung 2,524 melebihi 1,98326 dengan nilai signifikannya adalah 0,013 berada dibawah 0,05.

**Tabel 11.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103.082	2	51.541	14.107	.000 <sup>b</sup>
Residual	365.346	100	3.653		
Total	468.427	102			

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel 11 memperlihatkan bahwa iklim organisasi dan sikap kerja secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil tersebut berasal dari hasil f-hitung senilai 14,107 melebihi nilai pada f-tabel senilai 3,09 dengan nilai signifikannya bernilai 0,000 berada dibawah 0,05.

#### 4.6. Pembahasan

1. Iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diketahui dari nilai t-hitung variabel iklim organisasi 4,451 melebihi nilai pada t-tabel senilai 1,98326 dengan nilai signifikannya senilai 0,000 tidak melebihi 0,05.
2. Sikap kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

karyawan. Hasil tersebut diketahui dari nilai t-hitung variabel sikap kerja 2,524 melebihi nilai t-tabel senilai 1,98326 dengan nilai signifikannya senilai 0,013 tidak melebihi 0,05.

3. Iklim organisasi dan sikap kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berasal dari nilai f-hitung senilai 14,107 melebihi nilai pada f-tabel senilai 3,09 dengan nilai signifikannya senilai 0,000 tidak melebihi 0,05.

### SIMPULAN

1. Variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.

2. Variabel sikap kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.
3. Variabel iklim organisasi dan sikap kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA`

- Abdillah, M. R., Rizqa, A., & Rita, A. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Alias, & Serlin, S. (2018). *Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. 1(1), 1–21.
- Devina, G., & Ratih, I. (2018). *Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Karyawan dengan 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. <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/122>
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. 5(2).
- Indrajaya. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup daerah provinsi sulawesi tengah*. 6(4), 71–82.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentara Bisnis*, 6(1), 39. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.165>
- Ratnasari, S. L., & Gandhi, S. (2017). *Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PEB*. 99.
- Sagay, I. F. P., Bernhard, T., & Greis, S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal. 6(3), 1708–1717.
- Sari, V. N., Marta, W. S., & Jepri, A. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang*. 7(1), 99. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v7i1.896>
- Sembiring, D. br. (2018). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom*. 3(2), 108–118.
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(1), 231180.