

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan

The Influence of Organizational Climate and Organizational Commitment on Employee Performance at the Government Agency of the People's Welfare Bureau of South Sulawesi Province

Pebriani Herma Barumbun*, Palipada Pasuri, Darmawati Manda

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: febyyulita28@gmail.com

Diterima: 05 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada 58 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79%. Hal ini berarti seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims to determine the influence of organizational climate and organizational commitment on employee performance at the Government Institution of the Bureau of Public Welfare, South Sulawesi Province. This research employs a quantitative approach with a survey method. Data were obtained through observations and questionnaires distributed to 58 respondents. The results of the study indicate that organizational climate and organizational commitment have a positive and significant influence on employee performance at the Government Institution of the Bureau of Public Welfare, South Sulawesi Province. Thus, the factors influencing employee performance show a coefficient of determination of 79%, meaning that all independent variables collectively have a significant relationship with employee performance.

Keywords: Organization Discipline, Work Environment, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Pada era saat ini, setiap organisasi diuntut untuk meningkatkan kualitas. Salah satunya di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi yang harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat meningkatkan peran aktif pegawai sehingga tercipta manajemen organisasi yang efektif serta efisien (Armstrong, 1990). Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dimana dalam mengembangkan suatu organisasi pegawai/karyawan merupakan kunci untuk mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Iklim organisasional harus diperhatikan dalam sebuah Organisasi. Iklim organisasional yang baik akan mendorong pegawai untuk aktif dalam bekerja sehingga membuat produktivitasnya semakin baik karena dengan adanya kesesuaian iklim organisasi yang baik akan mendukung kinerja para pegawai. Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah suatu aspek yang sangat diharapkan oleh setiap pimpinan dalam organisasi, karena hal itu membuat seorang pegawai untuk membaktikan dirinya secara penuh bagi pengembangan organisasi tersebut. Komitmen pegawai menunjukkan kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Mowday, et al., 1979 dalam Robinson, et al., (1996)). Kinerja atau lebih dikenal dengan penampilan kerja atau performance

mengandung pengertian sebagai suatu kemampuan yang dapat dicapai personil sebagai persyaratan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dapat dijabarkan melalui tingkat keberhasilan dalam memcaai tujuan organisasi.

Setiap organisasi memiliki iklim organisasi dan komitmen yang berbeda-beda, tergantung pada penerimaan individu secara emosional terhadap iklim kerja yang telah diciptakan pada Instansi Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan memiliki deskripsi pekerjaan yang berbeda-beda sehingga perlu untuk mengetahui iklim organisasi dan komitmen organisasi. Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Instansi pemerintahan yang terletak di Jl. Urip Sumoharjo, No 269 Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam Instansi Biro Kesejahteraan Rakyat terbagi 3 bagian, yaitu : (1) Bina Mental Spiritual, (2) Bagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar dan (3) Bagian Kesejahteraan Rakyat Non Pelayanan Dasar. Bagian Bina Mental Spiritual mempunyai tugas menyiapkan bahan, merumuskan, mengkoordinasikan kebijakan pemerintah daerah di bidang sarana dan prasarana spiritual, kelembagaan bina spiritual dan pelaksanaan tata usaha biro, serta bertanggungjawab memimpin seluruh kegiatan pelayanan serta administrasi. Bagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesehatan, sosial dan pendidikan. Dan Bagian Kesejahteraan Rakyat Non Pelayanan Dasar mempunyai tugas menyiapkan bahan, merumuskan, mengkoordinasikan kebijakan pemerintah daerah di bidang kesejahteraan rakyat non pelayanan dasar I, kesejahteraan rakyat non pelayanan dasar II, dan kesejahteraan rakyat non pelayanan dasar III serta bertanggungjawab memimpin seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi. Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan tentunya memiliki banyak masalah yang dihadapi baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Khususnya para pegawai yang berada pada lingkungannya tersebut, misalnya kurangnya komunikasi pegawai satu sama lain dan juga loyalitas terhadap instansi masih kurang, contohnya ; pegawai yang hanya datang absen setelah itu pergi dan juga sesama pegawai yang sering berselisih paham dalam pekerjaan. Menurut Muhammad Fahmi (2020) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

B. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner. Adapun teknik analisis data padapenelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 yang digunakan untuk melakukan pengujian uji hipotesis yang dimana terdapat uji F atau simultan, dan Uji t atau parsial.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.643	4.982		4.534	.001
Iklim Organisasi (X1)	.330	.026	.124	5.152	.001

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komitmen Organisasi (X2)	.486	.088	.593	5.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 1. diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficients Beta, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 13.145 + 0,411X_1 + 0,376X_2 + 0,764X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

- a = 7.643 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)
- b1 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar 0.330 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Iklim Organisasi maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,330 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.
- b2 = merupakan nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X2) sebesar 0.486 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Komitmen Organisasi maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.486 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.486 dan variabel iklim organisasi sebesar 0.330, yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel iklim organisasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi. Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (iklim organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806a	.649	.681	1.11339

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2)

b. Dependent variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0.649. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 68% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 32% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

2) Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika t hitung > t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Rumus = t tabel = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,025;54) = 2,004

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.643	4.982		4.534	.001
1 Iklim Organisasi (X1)	.330	.026	.124	5.152	.001
Komitmen Organisasi (X2)	.486	.088	.593	5.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3. diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Pengujian pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 5.152 dan t tabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai .
 - b) Pengujian pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 5.520 dan t tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hasil Uji f (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika f hitung > f tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H0 ditolak dan H4 diterima. Sedangkan jika f hitung < f tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H0 diterima dan H4 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24 disajikan pada Tabel 3. di bawah ini; Rumus = $f \text{ tabel} = f (k-1 ; n-k) = f (2 ; 54) = 3,165$

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.889	2	22.944	18.509	.000b
Residual	68.180	55	1.240		
Total	114.069	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2),

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4. di atas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig $0,000b < 0,05$ dan nilai f hitung $18,509 > f \text{ tabel } 3,165$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Pembahasan

1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,152 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,004 pada tingkat signifikansi 0,001. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai di instansi tersebut.

Iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Dalam penelitian ini, responden mayoritas menjawab “sangat setuju” terhadap pernyataan kuisioner terkait iklim organisasi, menunjukkan bahwa pegawai merasa lingkungan kerja mendukung aktivitas mereka. Dukungan dari atasan, hubungan antarpegawai yang harmonis, dan kejelasan peraturan menjadi elemen penting yang menciptakan iklim organisasi yang baik. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Suyanto et al. (2018), yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lembaga pemerintahan. Namun, hasil ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2020), yang menemukan bahwa iklim organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi dengan tingkat konflik yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas iklim organisasi bergantung pada karakteristik dan dinamika internal masing-masing instansi.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,520, lebih besar dari t tabel

sebesar 2,004 pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka.

Komitmen organisasi mencakup kesetiaan pegawai terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan dalam kuisioner terkait komitmen organisasi. Faktor-faktor seperti rasa memiliki terhadap organisasi, kebanggaan terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk terus berkontribusi menjadi pendorong utama komitmen pegawai. Tingginya komitmen organisasi di instansi ini mencerminkan keberhasilan manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang positif. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Wibowo (2017), yang menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian Rahmawati (2021), yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja, terutama pada organisasi dengan tingkat turnover yang tinggi. Variasi ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi perlu didukung oleh sistem manajemen yang efektif untuk mencapai hasil optimal.

3) Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 18,509 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,165 pada tingkat kesalahan 5%, dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima, yang berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Interaksi antara iklim organisasi yang mendukung dan komitmen organisasi yang tinggi menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong produktivitas pegawai. Iklim organisasi yang baik memberikan fondasi bagi pegawai untuk bekerja secara efektif, sementara komitmen organisasi meningkatkan dedikasi dan loyalitas mereka terhadap pekerjaan. Kombinasi ini memungkinkan instansi untuk mencapai tujuan dengan lebih efisien. Penelitian ini sejalan dengan temuan Santoso dan Pratama (2019), yang menyatakan bahwa sinergi antara iklim organisasi dan komitmen organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja di sektor publik. Namun, hasil ini berbeda dari penelitian oleh Lestari (2020), yang menemukan bahwa kontribusi simultan kedua variabel tersebut cenderung lemah pada organisasi dengan struktur birokrasi yang kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh simultan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79%. Hal ini berarti seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong., (1990), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT Gramedia.
- Allea, N. J., dan Meyer, J. P., (1990), "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization", *Journal Of Occupational Psychology*, Vol.63, pp. 1-18.
- Bertens, K., (2013), *Pengantar Etika Bisnis*, Penerbit : Kanisius
- Boedjoewono, N., (2007), *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis Jilid 1*, Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Darmawan, D., (2013), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya.
- Eaton, G., (1998), "Affect of Organizational Climate on Faculty Job Satisfaction and Job Stress in a Texas Community College District", Unpublished Doctor of Education Dissertation, University of Houston, May, 1998.
- El-Kassar, A.N., Chams, N., Karkoulian, S., (2011), "Organizational Climate and its Effects on the employees's Commitment", *The Business Review*, Vol.19, No.1, pp. 127-135.
- Hadi. S., (2000), *Statistika*, Jilid 2, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Hadijah, H., (2012), "Pengaruh Multi-Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandung"
- Kriyantono, Rachmat., (2007), Teknik Praktis Riset Komunikasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat., (2009), "Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi", Erlangga, Jakarta.
- Kusjainah, 1998, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT. Uniqwood Karya Kulon Progo." Penelitian. STIE "Yo". Yogyakarta
- Kusmawarsari, Antyaning, A., (2013), "Pengaruh Dimensi Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional pada Dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta", S1 thesis, UAJY.
- Marlina, Dede. (2012). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- Marnesiah, (2017), "Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Komitmen Organisasional", Skripsi. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mirda, Iswa, F., (2015), "Pengaruh Dimensi Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho".
- Moedi, Dinda., (2013), "Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta", S1 thesis, UAJY.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., and Idrus, S., (2010), "Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment", International Business & Economics Research Journal, Vol. 9, No. 2, pp. 1-8.
- Novita, Sari., (2014), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator", S1 thesis, UAJY.
- Nugrahani, Tri Siwi, 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Kimia Farma Apotek), Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
- Purba, V., (2013), "Teamwork : Studi Indigenous Pada Karyawan PNS dan Karyawan Swasta Bersuku Jawa di Pulau Jawa", S1 thesis, UNNES.
- Pramudyo, Anung, 2010, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah Yogyakarta, Jurnal, Akademi Manajemen Administrasi (AMA), Yogyakarta.
- Rofiatun & Masluri, (2011), Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus, Vol. 5, No. 1.
- Suarningsih, Ni Luh, P., Alamsyah, A., Thoyib, A., (2013), "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit", Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 11, No. 2, hal. 233-240.
- Sugiyono, (2007), Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Susanty, E., (2013), "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka", Jurnal Organisasi dan Manajemen, 8 (2), 121 – 134.
- Wirawan, (2007), Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta