

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *REWARD* DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI DUKUH SARI BALI

A.A. Gde Dinda Kusuma<sup>1</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [aagdedindakusuma@gmail.com](mailto:aagdedindakusuma@gmail.com)

### ABSTRAK

Penilaian prestasi kerja karyawan cukup penting bagi karyawan maupun perusahaan karena dari penilaian kerja menjadi pusat perencanaan karir bagi karyawan sekaligus mendapatkan promosi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, *reward* dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan Dukuh Sari Bali sebanyak 60 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, *Reward*, Komitmen Karyawan, Prestasi Kerja

### ABSTRACT

*Evaluation of employee work performance is quite important for employees and companies because work assessment becomes the center of career planning for employees as well as getting promotions. This research aims to determine the influence of organizational climate, rewards and employee commitment on employee work performance in Dukuh Sari Bali. The population in this study was 60 Dukuh Sari Bali employees, with a sampling technique using a saturated side technique, so the total sample in this study was 60 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results of hypothesis testing show that organizational climate has a positive and significant effect on employee work performance in Dukuh Sari Bali. Rewards have a positive and significant effect on employee work performance in Dukuh Sari Bali. Employee commitment has a positive and significant effect on employee work performance in Dukuh Sari Bali.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Reward, Employee Commitment, Work performance*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM) (Diputra, dkk 2021). Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya,

sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan

karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu iklim organisasi. Luthans (2017:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristianto, dkk (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Garay, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara langsung mempengaruhi prestasi kerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Imron, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Purwantoro dan Bagyo (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sunarsih dan Helmiatin (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Woru, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu *reward*.

Menurut Fahmi (2017:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Ajila dan Abiola (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan antara penghargaan ekstrinsik dan prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aktar, dkk (2020) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ngwa, dkk (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara sistem penghargaan dan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alansari dan Javed (2021) menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara penghargaan dan prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ihedinmah, dkk (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistya, dkk (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Komitmen karyawan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Komitmen karyawan menurut Kuntjoro (2018:64) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfouz, dkk (2020), Syahril, dkk (2022), Rosita, dkk (2019), Marhayani, dkk (2019), Megawati, dkk (2022) menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki hubungan

positif dan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Makmur (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Dukuh Sari merupakan salah satu destinasi wisata (Agro Coffee Luwak) di Desa Tegallalang, di Dukuh Sari Bali wisatawan dapat menikmati kopi luwak sambil menikmati terasering padi yang ada di sana, wisatawan juga dapat melihat hewan dan melihat bagaimana siklus produksi dari kopi luwak tersebut. Selain itu Dukuh Sari Bali juga menyediakan ayunan disebut swing. Swing adalah sebuah ayunan besar dengan konsep tradisional dengan kedua tali diikatkan pada dua buah pohon kelapa yang tumbuh di daerah tebing sekitar hampir 10 meter kemudian karyawan akan mengayunkan ayunan ini dengan sekuat tenaga kemudian wisatawan akan berayun sangat tinggi. Walaupun demikian, pihak Dukuh Sari Bali selalu mengutamakan keselamatan bagi para wisatawan. Adapun fenomena yang terjadi di Dukuh Sari Bali dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Pendapatan Penjualan Pada Dukuh Sari Bali Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Pendapatan (Ribuan Rp.)	Realisasi Pendapatan (Ribuan Rp.)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	60	150.000.000	147.500.000	98,4
2	Februari	60	150.000.000	148.780.000	99,2
3	Maret	60	150.000.000	146.580.000	97,7
4	April	60	150.000.000	149.600.000	99,7
5	Mei	60	150.000.000	146.600.000	97,6
6	Juni	60	150.000.000	146.700.000	97,8
7	Juli	60	150.000.000	149.300.000	99,5
8	Agustus	60	150.000.000	147.480.000	98,3
9	September	60	150.000.000	145.590.000	97,0
10	Oktober	60	150.000.000	149.000.000	99,4
11	November	60	150.000.000	140.700.000	93,8
12	Desember	60	150.000.000	139.200.000	92,8
	<b>Jumlah</b>		<b>1.800.000.000</b>	<b>1.757.010.000</b>	

Sumber: Bagian Administrasi Dukuh Sari Bali, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 60 karyawan tahun 2022, ternyata Dukuh Sari

Bali tidak dapat memenuhi target pendapatan yang telah ditentukan di mana hanya dapat mencapai 97,6 persen. Target bulanan juga tidak pernah tercapai di mana pencapaian target tertinggi adalah 99,5 persen pada bulan Juli dan terendah 92,8 persen pada bulan November. Hal ini merupakan fenomena penting dalam prestasi kerja, mengingat tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh pendapatan yang optimal. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki prestasi kerja yang tinggi maka organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan. Jika berbicara tentang iklim organisasi, situasi lingkungan organisasi di Dukuh Sari Bali kurang baik diakibatkan aturan kerja yang dibuat oleh pihak atasan Dukuh Sari Bali yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan, fenomena tersebut dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2**  
**Aturan Kerja yang Dipatuhi oleh Karyawan Dukuh Sari Bali**

No	Peraturan Kerja yang Dipatuhi oleh Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Senin-Jumat kerja 8 jam	60
2	Sabtu dan Minggu kerja 10 jam	60
3	Dalam seminggu karyawan libur 1 hari jika lebih dari 1 hari gaji dipotong	60
4	Tidak boleh menukar hari kerja karyawan	60

Sumber: Bagian Administrasi Dukuh Sari Bali, 2022

Dari Tabel 2 diketahui bahwa aturan kerja karyawan pada hari Sabtu dan Minggu mengalami penambahan jam kerja, di mana pada hari Senin sampai dengan Jumat karyawan bekerja selama 8 jam sedangkan Sabtu dan Minggu karyawan bekerja selama 10 jam kerja. Dalam aturan kerja karyawan bekerja selama 8 jam kerja, tetapi Dukuh Sari Bali menerapkan aturan jam kerja tambahan (long time). Terkait dengan penambahan jam kerja karyawan merasa tidak nyaman dengan hal tersebut.

Di mana karyawan seharusnya bekerja selama 8 jam. Selain penambahan jam kerja, aturan kerja yang dibuat menambah ketidaknyamanan karyawan terkait peraturan tersebut. Struktur atau alur kerja karyawan Dukuh Sari Bali, kewenangan sepenuhnya dipegang oleh atasannya (Area Manajer). Dengan struktur kerja yang terlalu tinggi (control yang diberikan bersifat outhoritarian) dapat memberikan efek terhadap rendahnya efisiensi kerja menurun. Hal ini dipandang perlu adanya toleransi dari atasan terkait peraturan tersebut.

Mengingat pentingnya seorang karyawan di Dukuh Sari Bali, pihak perusahaan mesti harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal ini untuk mengantisipasi timbulnya rasa ketidakpastiaan para karyawan, masalah seperti ini dapat diantisipasi dengan berbagai cara, anatra lain dengan cara pemberian penghargaan (*reward*) secara adil. Di Dukuh Sari Bali pemberian *reward* berupa insentif di luar gaji karyawan dianggap kurang hal ini dapat dibuktikan pada Tabel 3

**Tabel 3**  
**Pemberian Insentif Bulanan Terhadap Karyawan di Dukuh Sari Bali Pada Tahun 2022**

No	Bulan Pemberian Gaji	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Insentif	Gaji Tetap (Rp.)	Insentif Perbulan (Rp.)
1	Januari	60	43	2.600.000	200.000
2	Februari	60	43	2.600.000	200.000
3	Maret	60	43	2.600.000	200.000
4	April	60	43	2.600.000	200.000
5	Mei	60	43	2.600.000	200.000
6	Juni	60	43	2.600.000	200.000
7	Juli	60	43	2.600.000	200.000
8	Agustus	60	43	2.600.000	200.000
9	September	60	43	2.600.000	200.000
10	Oktober	60	43	2.600.000	200.000
11	November	60	43	2.600.000	200.000
12	Desember	60	43	2.600.000	200.000

Sumber: Bagian Administrasi Dukuh Sari Bali, 2022

Berdasarkan Tabel 3, menyatakan pemberian insentif pada karyawan di Dukuh Sari Bali hanya memberikan ke-43

orang karyawan tetap sedangkan 17 karyawan yang belum tetap tidak mendapatkan insentif. Padahal semua karyawan Dukuh Sari mengikuti prosedur kerja long time. Hal ini mengakibatkan timbulnya rasa kecemburuan antar karyawan, hal tersebut yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Dalam hal ini diharapkan pihak perusahaan mempertimbangkan hal tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Ada beberapa faktor komitmen karyawan antara lain keinginan tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, keinginan mendapatkan penghargaan, penerimaan nilai organisasi dan penerimaan tujuan organisasi. Setiap karyawan pasti menginginkan tetap menjadi anggota di perusahaan tersebut, namun di Dukuh Sari ada beberapa karyawan yang belum menjadi karyawan tetap. Wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Dukuh Sari yang berjumlah 60 orang, ada 17 karyawan yang belum menjadi karyawan tetap di Dukuh Sari. Hasil wawancara menyatakan bahwa dari 17 orang karyawan yang belum menjadi anggota tetap di Dukuh Sari semua menginginkan menjadi karyawan tetap di sana. Hal tersebut tidak bisa dikabulkan pimpinan Dukuh Sari Bali dikarenakan target penjualan pada tahun 2021 tidak pernah tercapai. Dalam hal ini diharapkan pihak perusahaan mempertimbangkan hal tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali?
- 2) Apakah *reward* berpengaruh terhadap

prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali?

- 3) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali?

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019:30).

### 2. *Prestasi Kerja*

Menurut Hasibuan (2019:87) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (2019:95) untuk mengukur prestasi kerja karyawan terdapat lima indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.

### 3. *Iklim Organisasi*

Luthans (2017:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Wirawan (2017:70) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 (enam) dimensi yang diperlukan yaitu:

- a. Struktur (*structure*)
- b. Standar-standar (*Standards*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Penghargaan (*recognition*)
- e. Dukungan (*support*)
- f. Komitmen (*commitment*)

### 4. *Reward*

Menurut Fahmi (2017:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Kadarisman (2017:122) terdapat beberapa indikator dari *reward*, yaitu:

- a. Upah
- b. Gaji
- c. Insentif
- d. Tunjangan

- e. Penghargaan Interpersonal
- f. Promosi

## 5. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan menurut Kuntjoro (2018:64) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan. Menurut Edison, dkk (2017:78) indikator komitmen karyawan sebagai berikut:

- a. Faktor logis
- b. Lingkungan
- c. Harapan
- d. Ikatan emosional

## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:64). Berdasarkan deskripsi teori, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.
- H2 :Reward berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali
- H3 :Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dukuh Sari Bali yang beralamat di Jalan Raya Tegallalang, Gianyar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini berfokus pada iklim organisasi, *reward*, komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan di

Dukuh Sari Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dukuh Sari Bali yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini karena subyek populasinya hanya 55 orang, jumlah keseluruhan kurang dari 100 subyek, maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25,0 for windows*

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,856	Valid
	X1.2	0,964	Valid
	X1.3	0,961	Valid
	X1.4	0,960	Valid
	X1.5	0,958	Valid
	X1.6	0,591	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,839	Valid
	X2.2	0,433	Valid
	X2.3	0,465	Valid
	X2.4	0,843	Valid
	X2.5	0,851	Valid
	X2.6	0,786	Valid
Komitmen Karyawan (X3)	X3.1	0,886	Valid
	X3.2	0,929	Valid
	X3.3	0,691	Valid
	X3.4	0,940	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	0,520	Valid
	Y1.2	0,701	Valid
	Y1.3	0,824	Valid
	Y1.4	0,821	Valid
	Y1.5	0,451	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha*) > 0,60 yaitu sebesar 0,941, 0,769, 0,882, dan 0,716. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0,941	Reliabel
Reward (X2)	0,769	Reliabel
Komitmen Karyawan (X3)	0,882	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,716	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan juga tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan.

**3. Uji Normalitas**

**Tabel 6**

**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59213815
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.091
Test Statistic		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

**4. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X1)	0,234	4,206	Tidak ada multikolinieritas
2	Reward (X2)	0,794	1,260	Tidak ada multikolinieritas
3	Komitmen Karyawan (X3)	0,236	4,233	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Lampiran 8

**5. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	918	.536	.287	1.713	.092
	Iklim Organisasi (X1)	.036	.034	.287	1.071	.289
	Reward (X2)	-.004	.030	-.021	-.142	.888
	Komitmen Karyawan (X3)	-.077	.052	-.402	-1.495	.140

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,289, 0,888 dan 0,140. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute residual. Maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan.

**6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9**

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.071	0.788		2.627	0.011
	Iklim Organisasi (X1)	0.136	0.049	0.252	2.739	0.008
	Reward (X2)	0.318	0.044	0.361	7.160	0.000
	Komitmen Karyawan (X3)	0.405	0.076	0.491	5.307	0.000
F Statistik : 146.369						
Sig F : 0.000						
R : 0.942						
R <sup>2</sup> : 0.887						

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.  $Y = 2.071 + 0,136 X_1 + 0,318 X_2 + 0,405 X_3$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$b_1 = 0,136$ , menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali, apabila iklim organisasi meningkat maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel reward dan komitmen karyawan dianggap konstan.

$b_2 = 0,318$ , menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali, apabila *reward* meningkat maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel iklim organisasi dan komitmen karyawan dianggap konstan.

$b_3 = 0,405$ , menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali, apabila komitmen karyawan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel iklim organisasi dan reward dianggap konstan.

## 7. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis kolerasi berdasarkan Tabel

diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,942 nilai kolerasi berganda pada hasil penelitian ini berada 0,80-1,00 ini berada pada tingkatan yang sangat kuat, berarti X1 (Iklim Organisasi), X2 (*Reward*) dan X3 (Komitmen Karyawan) dan variabel Y (Prestasi Kerja) memiliki kolerasi (hubungan) yang sangat kuat.

## 8. Hasil Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi, berdasarkan Tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai R square ( $R^2$ ) = 0,887. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai  $R^2 = 88,7$  persen, yang berarti bahwa sebesar 88,7 persen variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi, *reward* dan komitmen karyawan sisanya sebesar 11,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 9. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui  $F_{sig} 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa, Iklim Organisasi ( $X_1$ ), *Reward* ( $X_2$ ), dan Komitmen Karyawan ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan di Dukuh Sari Bali.

## 10. Uji t

### a. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel iklim organisasi) sebesar 0,136, menunjukkan bahwa meningkatnya iklim organisasi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.

## b. Pengaruh Variabel *Reward* ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi  $\beta_2$  (variabel *reward*) sebesar 0,318, menunjukkan bahwa meningkatnya *reward* maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.

## c. Pengaruh Variabel Komitmen Karyawan ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi  $\beta_3$  (variabel komitmen karyawan) sebesar 0,405 menunjukkan bahwa meningkatnya komitmen karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Dukuh Sari Bali

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di

Dukuh Sari Bali. Koefisien Variabel  $X_1$  adalah positif 0,136 artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Apabila iklim organisasi meningkat sedangkan *reward* dan komitmen karyawan tetap, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,136.

Kondisi di Dukuh Sari Bali mengenai iklim organisasi yaitu tidak adanya struktur organisasi yang jelas, sehingga karyawan masih sering kebingungan saat melakukan pekerjaan. Namun disisi lain, karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk selalu menjadi bagian dari perusahaan. Iklim organisasi lahir dari adanya nilai-nilai atau norma-norma yang dianut oleh suatu organisasi dan adanya komunikasi antara individu, iklim juga terbentuk karena adanya kelompok-kelompok yang bekerjasama dan iklim pun merupakan suasana yang terbentuk yang merupakan cerminan antara kepribadian individu dan anggota organisasi dengan aturan-aturan organisasi, dan keterpaduan ini ditampilkan dalam bentuk tingkah laku anggota kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oddang, dkk (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Tilova dan Anismadiyah (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristianto, dkk (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **B. Pengaruh *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Dukuh Sari Bali**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali. Koefisien variabel  $X_2$  adalah positif 0,318, artinya reward berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Apabila reward meningkat sedangkan iklim organisasi dan komitmen karyawan tetap, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,318.

Kondisi di Dukuh Sari Bali mengenai reward yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif belum sesuai dengan target yang telah diselesaikan oleh karyawan. Namun disisi lain, upah/gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian reward tidak hanya untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan memberikan reward kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas (Suwatno,

dkk 2022).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwatno, dkk (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Uzzahroh, dkk (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Aktar, dkk (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **C. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Dukuh Sari Bali**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali. Koefisien variabel  $X_3$  adalah positif 0,405, artinya komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Apabila komitmen karyawan meningkat sedangkan iklim organisasi dan reward tetap, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405.

Kondisi di Dukuh Sari Bali mengenai komitmen karyawan yaitu rendahnya persepsi karyawan untuk

bertahan di perusahaan saat ini, dikarenakan belum adanya promosi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Namun disisi lain, Pimpinan Dukuh Sari Bali selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada karyawan untuk berinovasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut Yusuf dan Syarif (2018:17) komitmen adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'Arif, dan Nugroho (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syahril, dkk (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi, *reward* dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali, Gianyar pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali. Hal ini berarti semakin tingginya iklim

organisasi, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- 2) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali. Hal ini berarti semakin tingginya reward, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 3) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali. Hal ini berarti semakin tingginya komitmen karyawan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan

## SARAN

Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain:

- 1) Dalam rangka meningkatkan iklim organisasi, maka disarankan kepada manajemen Dukuh Sari Bali, untuk memberikan struktur organisasi yang jelas kepada karyawan sesuai dengan skill yang mereka miliki agar pekerjaan selesai dengan cepat dan tepat.
- 2) Dalam rangka meningkatkan reward, maka disarankan kepada manajemen Dukuh Sari Bali untuk selalu memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan prestasi kerja yang mereka miliki.
- 3) Dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan, maka disarankan kepada manajemen Dukuh Sari Bali untuk memberikan kepastian tentang promosi jabatan yang jelas agar dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan diperusahaan.
- 4) Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, maka disarankan kepada manajemen Dukuh Sari Bali untuk memperhatikan kembali aktivitas kerja karyawan agar sesuai dengan target

penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.

- 5) Peneliti selanjutnya diharapkan tidak berpaku pada variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi, reward dan komitmen karyawan, namun dapat menambah variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja karyawan serta dapat memperluas objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajila, Chris dan Abiola, Awonusi. 2020. Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization. *J. Soc. Sci.* Vol. 8, No.1, Pp. 7-12.
- Aktar, S, Sachu, M. K dan Ali, M.E. 2020. The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 6, No. 2, Pp. 9-15
- Alansari, R. M dan Javed, Uzma. 2021. The Impact Of Rewards And Compensation On Employees' Performance. *PJAE*, Vol. 18, No.14, Pp.135-145
- Diputra, I. K. C. O, Landra, N & Puspitawati, N. M. D. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention karyawan Pada Kesuswadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli. *VALUES*, Vol. 2, No. 3, Pp. 545-555
- Edison, Emron, Yohny, Anwar dan Imas, Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. 2017. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Garay, Y. J. O, Cubillas, L. L. L, Yactayo, A. C. N. 2021. Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*. Vol. 8, No. 2, Pp. 3-12.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hedinmah, N, Chijioko, N, Egbunike dan Chinedu, F. 2019. Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *European Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 4, Pp. 80-88
- Imron, Husni, Indradewa, Rhian, dan Syah, T.Y.R. 2020. Compensation Effects and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*. Vol. 4, No. 5, Pp. 300-307.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kosasih, Niki. 2022. Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. Vol. 3, No. 1, Pp. 27-35
- Kristianto, P. B, Rivai, Abdul dan Suharto. 2019. The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance through Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi. *International Journal of*

- Business and Applied Social Science (IJBASS)*. Vol. 4, No. 6, Pp. 34-51.
- Kuntjoro. 2018. *Komitmen Organisasi*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Luthans, Fred. 2017. *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Ma'Arif, M.H dan Nugroho. N.E. 2022. Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 11, No. 11, Pp. 1-16
- Mahfouz, S. A, Awang, Z, Muda, H dan Bahkia, A. S. 2020. Mediating Role Of Employee Commitment In The Relationship Between Transformational Leadership Style And Employee Performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 8, No. 2, Pp. 624-637
- Marhayani, Musnadi, Said dan Ibrahim, Mahdani. 2019. Effect Of Competence And Employee Commitment To Employee Performance: Job Satisfaction As A Mediator (Study On Watering Office Of Aceh Province). *International Journal of Business Management and Economic Review*. Vol. 2, No. 1, Pp. 15-27
- Megawati, M, Hamdat, Aminuddin dan Aida, Nur. 2022. Examining linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*. Vol. 2, No. 1, Pp. 1-14.
- Ngwa, W. T, Akintola, L, Adeleke, B.S, Agbaeze, E.K, Ghasi, N.C dan Imhanrenialena, B.O. 2019. Effect Of Reward System On Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms In The Litoral Region Of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*. Vol. 18, No. 3, Pp. 1 16
- Oddang, O, Gani, A dan Ramlawati, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Tata Kelola*. Vol. 7, No. 1, Pp. 1-9
- Purwantoro, Handik dan Bagyo, Yupono. 2019. Organizational citizenship behavior are able to improve the effect of organizational climate, work motivation and organizational justice on employee performance. *Management and Economics Journal*. Vol. 3. No. 2, Pp. 195-219.
- Robbin, P. Stephen. 2019. *Perilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh. Indonesia: Prentice Hall
- Rosita, Sry, Fithriani, D.M dan Widiastuti, Fitri. 2019. Employee Commitment to Improving Work Performance with Remuneration as a Mediator. *Jurnal Manajemen*. Vol. 23, No. 3, Pp. 481-495
- Salju dan Makmur, M. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, No. 2, Pp. 73-83
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistya, N, Subijanto dan Utari, W. 2022. Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (Polres)

- Pamekasan dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomika* 45. Vol. 9, No. 2, Pp. 1-18
- Suwanto, Sunarsi, D, Sunarsi, H, Nurjaya dan Haryadi, R.N. 2022. Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5, No. 2, Pp. 471-484
- Syahril, Khaddafi, M, Hutasoit, H dan Andykhatria. 2020. The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*. Vol. 2, No. 2, Pp. 321-330
- Tilova, N dan Anismadiyah, V. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Survey Pada Dosen Universitas Pamulang). *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 8, No. 2, Pp. 1-14
- Uzzahroh, U. H, Sudarsono dan Rusmayani. 2023. Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja Guru di Yayasan Sekolah Albanna Denpasar Tahun Pelajaran 2019/2020. *Jurnal Faidatuna*. Vol. 4, No. 1, Pp. 1-14
- Wirawan. 2017. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Woru, D.M, Erari, A dan Rumanta, M. 2021. Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*. Vol. 4, No. 1, Pp. 8-20
- Yusuf, R. M dan Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.