



PENGARUH SELF EFFICACY, KOMITMEN ORGANISASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SANTOSO KEDIRI

Diaz Laktama¹⁾, Udik Jatmiko²⁾, Aprilia Dian Evasari³⁾

Article History:

Submitted: 12– 08 – 2022

Revised: 21 – 08 - 2022

Accepted: 18– 09 - 2022

Keywords:

Self Efficacy, Commitment
Organizational,
Organizational Climate,
Performance

Kata Kunci:

Self Efficacy, Komitmen, Iklim
Organisasi, Kinerja

Koresponding:

Manajemen, Universitas
Islam Kadiri, Jawa Timur,
Indonesia

Email:

laktamadz@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the significant effect of self-efficacy, organizational commitment, and organizational climate on employee performance. The independent variables in this study are self-efficacy, organizational commitment, and organizational climate. While the dependent variable in this study is employee performance. The type of data used in this study is secondary data obtained from companies and primary data obtained from respondents under study. The sampling technique used was saturated sample with a total of 60 research respondents. Data obtained through observation, interviews, questionnaires (questionnaire), documentation, and literature study. Then the data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 software with multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that partially self-efficacy and organizational climate have a significant effect on the performance of UD. Santoso Kediri employees. Organizational commitment partially has no significant effect on the performance of UD Santoso Kediri employees. Meanwhile, simultaneously self-efficacy, organizational commitment, and organizational climate affect the performance of UD Santoso Kediri employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan self efficacy, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah self efficacy, komitmen organisasi, dan iklim organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari perusahaan dan data primer yang diperoleh dari responden yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 60 responden penelitian. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner (angket), dokumentasi, dan studi pustaka. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial self efficacy dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri. Sementara itu secara simultan self efficacy, komitmen organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri

udikjtmiko@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia²
priliaeva06@gmail.com, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia³



PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk peka dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi, salah satunya yaitu perubahan kondisi ekonomi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dibutuhkan oleh suatu negara untuk dapat bersaing dengan negara lain, artinya sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan di era persaingan bisnis yang sangat ketat ini untuk mencapai tujuan dibangunnya sebuah organisasi untuk meningkatkan persaingan bisnis untuk mendapatkan keuntungan dan mencapai tujuannya, para pengusaha berlomba-lomba mencari sumber daya manusia terbaik. Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam mengelola elemen perusahaan seperti modal, teknologi, dan uang dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia tidak ada artinya. Pengelolaan sumber daya yang tepat oleh suatu perusahaan juga penting untuk dilakukan, agar karyawan merasa nyaman dan dapat bertahan pada sebuah organisasi. Di sisi lain, kualitas dan kinerja karyawan akan meningkat sehingga perusahaan dapat dikatakan mencapai keberhasilan dalam mengelola organisasi.

Indayati, *et al.* (dalam Sopyan & Eeng, 2015:14) mengemukakan bahwa 'Penyelenggaraan organisasi secara efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, pencapaian tujuan secara optimal, dan kinerja individu yang baik juga'. Kinerja seorang karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur dalam mencapai penyelesaian pekerjaan atau tugas yang telah ditargetkan oleh perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tujuan organisasi akan mudah dicapai apabila kinerja seorang karyawan tinggi, dan sebaliknya jika tujuan organisasi sulit dicapai maka kinerja karyawan rendah.

Perusahaan tidak hanya mencari tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dan profesional, namun *self efficacy* (efikasi diri) juga penting untuk dimiliki individu agar dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Rahmania & Ismiyati (2018: 1116) mengemukakan bahwa "Tinggi rendahnya keyakinan dalam diri seseorang disebut juga efikasi diri". Yusra (2021: 2) mengemukakan bahwa "Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya". Dari dua pendapat peneliti sebelumnya mengenai efikasi diri, maka dapat dikatakan bahwa untuk mencapai penyelesaian tugas yang optimal, karyawan harus memiliki kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki.

Selain *self efficacy*, faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi. "Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi" (Sapitri, 2016: 2). Perlunya komitmen organisasi agar tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien. Karena banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak karyawan, maka pelaksanaan komitmen terhadap organisasi menjadi semakin sulit. Komitmen merupakan keterikatan antara organisasi dengan individu, sehingga sulit untuk mengharapkan komitmen organisasi dalam hal ini. Tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dapat terlihat dari prestasi kerja, tingkat absen karyawan yang rendah, dan tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan yang rendah.

Didalam sebuah organisasi terdapat lingkungan internal dan eksternal. Salah satu kategori lingkungan internal dan termasuk psikologis organisasi adalah iklim organisasi. Simamora (dalam Widoutomo *et al.*, 2016) mengemukakan bahwa 'Iklim organisasi akan mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggotanya'. Radianto & Sunuharyo (2017: 15) mengemukakan bahwa "Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota organisasi, dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut". Setiap individu membutuhkan rasa senang, aman, dan nyaman dalam sebuah organisasi ketika melakukan suatu pekerjaan agar tercapai hasil yang optimal, oleh karenanya pembentukan suasana kerja sehat dan kondusif mempunyai hubungan erat dengan iklim organisasi.

Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi

Diaz Laktama_Copyright@2022.



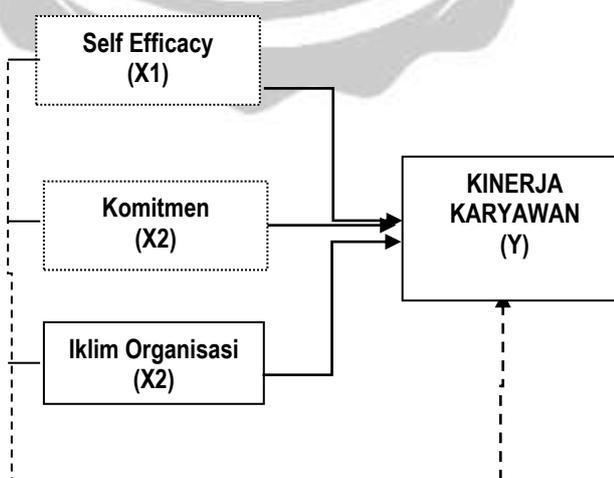
Penelitian ini dilakukan pada UD. Santoso Kediri. UD. Santoso Kediri atau Bengkel Las Santoso I adalah usaha dalam bidang otomotif yang berada di Pare, Kediri. Bengkel ini telah berdiri sejak tahun 1985. Pada bengkel ini tersedia layanan pengerjaan mesin bubut, scrap, las listrik, pagar dan tralis/pintu. Pada bengkel ini ditemukan permasalahan mengenai kurang percaya dirinya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kurang efektif ataupun kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari komplain dari konsumen atas produk yang dihasilkan tersebut, selain itu pimpinan langsung menegur ke karyawan agar produk yang dihasilkan sesuai yang diharapkan konsumen, akan tetapi karyawan merasa takut karena yang menegur langsung pimpinan berakibat karyawan kurang percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya, kemudian kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan menyebabkan keduanya akan susah memahami dan mendiskusikan masalah yang sedang terjadi.

Isu yang muncul selain efikasi diri (*self efficacy*) yaitu kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Masalah dapat dilihat dari tingginya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Mayoritas karyawan yang sudah bekerja dan telah mendapat ilmu yang sebelumnya belum pernah didapatkan ketika tidak bekerja di UD. Santoso Kediri, maka karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan ini dan memilih untuk membuka bengkel sendiri dari ilmu yang telah didapat selama bekerja. Karena tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan rendah menyebabkan tingkat *turnover* karyawan tinggi, sehingga menjadi salah satu penyebab pengembangan perusahaan yang terhambat.

Masalah lain yaitu mengenai iklim organisasi yang ada pada UD. Santoso Kediri, hal ini dapat dilihat kurangnya kondusif antara karyawan dengan karyawan lain dalam bekerja. Masalah yang timbul adanya persaingan tidak sehat dalam menghasilkan suatu produk, yang semula yakin mengerjakan dan mengasihkan produk menjadi tidak yakin dengan yang dihasilkan karena saling menyalahkan bila mana mendapat komplain dari konsumen, sehingga antar individu yang berada dalam organisasi tersebut kurang terjalin komunikasi yang baik ataupun harmonis.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, (2) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, (4) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh signifikan *self efficacy*, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Gambar 1
Kerangka Pikir



Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sujarweni (2019: 39) mengemukakan bahwa "Penelitian kuantitatif merupakan sebuah studi yang menggunakan prosedur statistik atau cara kuantitatif lainnya (ukuran) untuk menghasilkan hasil yang dapat dicapai". Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui responden yang akan diteliti dan data sekunder yaitu berupa data yang berkaitan dengan struktur organisasi, sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan beberapa referensi jurnal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan UD. Santoso Kediri, dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan penelitian ini dapat disampaikan mengenai uji instrument penelitian, dengan menggunakan uji validitas, seperti ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Self Efficacy (X ₁)	X1.1	0,667	0,000	Valid
	X1.2	0,665	0,000	Valid
	X1.3	0,761	0,000	Valid
	X1.4	0,808	0,000	Valid
	X1.5	0,762	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X2.1	0,668	0,000	Valid
	X2.2	0,728	0,000	Valid
	X2.3	0,763	0,000	Valid
	X2.4	0,753	0,000	Valid
	X2.5	0,627	0,000	Valid
	X2.6	0,564	0,000	Valid
	X2.7	0,782	0,000	Valid
Iklim Organisasi (X ₃)	X3.1	0,682	0,000	Valid
	X3.2	0,546	0,000	Valid
	X3.3	0,533	0,000	Valid
	X3.4	0,616	0,000	Valid
	X3.5	0,578	0,000	Valid
	X3.6	0,695	0,000	Valid
	X3.7	0,779	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,399	0,002	Valid
	Y.2	0,426	0,001	Valid
	Y.3	0,482	0,000	Valid
	Y.4	0,500	0,000	Valid
	Y.5	0,659	0,000	Valid
	Y.6	0,449	0,000	Valid
	Y.7	0,714	0,000	Valid
	Y.8	0,586	0,000	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dapat dikatakan valid karena nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} mempunyai nilai sebesar 0,2542 dan nilai signifikansi keseluruhan item pernyataan $< 0,05$.

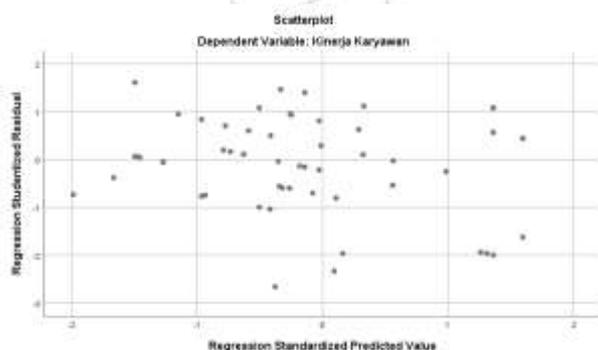
Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Self Efficacy (X_1)	0,786	>0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,772	>0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X_3)	0,752	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	>0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai *cronbach's alpha* variabel *self efficacy*, komitmen organisasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan diatas 0,6 yang artinya variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan reliabel. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} mempunyai nilai 0,2542 yang artinya semua variabel dapat dikatakan reliabel. Nilai signifikansi *Asymp Sig* menunjukkan 0,200 yang mempunyai arti nilai signifikansi *Asymp Sig* $> 0,05$ artinya data berdistribusi normal. Bahwa hubungan antara variabel *self efficacy* dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Sig.* 0,089 artinya terdapat hubungan yang linier karena nilai *Sig.* $>$ dari 0,05. Hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *Sig.* 0,095 artinya terdapat hubungan yang linier karena nilai *Sig.* $>$ dari 0,05. Hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *Sig.* 0,636 artinya terdapat hubungan yang linier karena nilai *Sig.* $>$ dari 0,05. Nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu sebesar 0,878 dan nilai *VIF* < 10 yaitu sebesar 1,139. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu sebesar 0,748 dan nilai *VIF* < 10 yaitu sebesar 1,337. Variabel iklim organisasi mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu sebesar 0,759 dan nilai *VIF* < 10 yaitu sebesar 1,318. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas atau bebas multikolinieritas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan gambar grafik 1 *scatter plot* diatas terlihat bahwa tidak membentuk pola tertentu atau terlihat bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value* artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Self Efficacy (X_1)	0,292	2,151	0,036	H_a : Diterima
Komitmen Organisasi (X_2)	0,053	0,496	0,622	H_a : Ditolak
Iklim Organisasi (X_3)	0,249	2,077	0,042	H_a : Diterima
Konstanta (a)	15,838	4,989		

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,838 + 0,292X_1 + 0,053X_2 + 0,249X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 15,838 artinya jika tidak ada pengaruh dari variabel *self efficacy*, komitmen organisasi, dan iklim organisasi, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 15,838. Variabel *self efficacy* (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,292, artinya jika variabel *self efficacy* (X_1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,292. Variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,053, artinya apabila variabel komitmen organisasi (X_2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,053. Variabel iklim organisasi (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,249, artinya apabila variabel iklim organisasi (X_3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,249.

Variabel *self efficacy* memiliki nilai t hitung 2,151 yang $>$ t tabel dan nilai signifikansinya 0,036 yang $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel *self efficacy* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung 0,496 yang $<$ t tabel dan nilai signifikansinya 0,622 yang $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel iklim organisasi memiliki nilai t hitung 2,077 yang $>$ t tabel dan nilai signifikansinya 0,042 yang $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel iklim organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai F hitung dan nilai signifikansinya. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel dan nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, komitmen organisasi, dan iklim organisasi mempunyai nilai F hitung sebesar 5,506 $>$ F tabel dan mempunyai nilai signifikansi 0,002 $<$ 0,05 artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan variabel *self efficacy*, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi variabel *self efficacy* (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai R^2 pada penelitian ini sebesar 0,228 atau 22,8%, sedangkan sisanya sebesar 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut : *Self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri. Dengan hasil penelitian yang didapatkan dapat dilihat dari nilai t hitung variabel *self efficacy* 2,151 $>$ nilai t tabel 2,00324 dengan tingkat signifikansi 0,036 $<$ 0,05. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri. Dengan hasil penelitian yang didapatkan dapat dilihat dari nilai t hitung variabel komitmen organisasi 0,496 $<$ nilai t tabel 2,00324 dengan tingkat signifikansi 0,622 $>$ 0,05. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri. Dengan hasil penelitian yang didapatkan dapat dilihat dari nilai t hitung variabel iklim organisasi 2,077 $>$ nilai t tabel 2,00324 dengan tingkat signifikansi 0,042 $<$ 0,05. *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Santoso Kediri. Dengan hasil penelitian yang didapatkan dapat dilihat dari nilai F hitung 5,506 $>$ F tabel 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,002 $<$ 0,05.

LITERATUR

- Ardiansyah, M. R. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12*. Universitas Palembang.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.



- Evasari, A D (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri. *Jurnal SEIKO* : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.1504>
- Fariyah, F. (2014). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Stress Mahasiswa Angkatan 2010 Yang Menyusun Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang* [Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang].
- Jatmiko, U. (2020). Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Revitalisasi Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1672>
- Jatmiko U. (2021). Restorasi Pemberdayaan Potensi Kader Sebagai Kontruksi Ketahanan Ekonomi Organisasi Di Tengah Pandemi Covid 19. *Prosiding Muktamar Pemikiran Dosen PMII*, 1(1), 729–738. Retrieved from <https://prosiding.muktamardosenpmii.com/index.php/mpdpmii/article/view/67>
- Jatmiko, U. (2021). Eskalasi Kinerja Akuntabilitas Pemerintah Desa Sebagai Relevansi Pelaporan Alokasi Dana Desa. *Journal STIE Dr. Khez Muttaqien Purwakarta*. 8 (01), <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i1.185>
- Jatmiko, U. (2021). Management Accounting Information Systems, Performance Measurement Methods and Reward Systems in Influencing Managerial Performance. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 11(4), 180–189. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v11i4.67>
- Jatmiku, U., Miftahul M & Ahmad J (2021). Disparitas Kesejahteraan Masyarakat Terdampak Covid 19 Sebelum dan Sesudah Adanya Program Keluarga Harapan (PKH). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.929>
- Mukhtar, A., & Asmawiyah. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2(2), 245–255.
- Mukson, Hamidah, & Prabuwo, A. S. (2021). *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Penerbit Lakeisha
- Nassazi, A. (2013). Effects Of Training On Employee Performance. *Business Economics and Tourism*.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebbe Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 14–20.
- Rahmania, Y., & Ismiyati. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal Guru Dan Media Pembelajaran Terhadap Perilaku Belajar. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1115–1129.
- Rambe, P. A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 368–392.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sopyan, K., & Eeng, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 14.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Widoutomo, L., Sampeadi, & Utami, E. S. (2016). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Organisasi dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Universitas Jember*.
- Yusra, N. N. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru (Issue 4764)* [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 386–391.
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Deepublish.



- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu Alam. (2014). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 4, No 8, STIESIA Surabaya, 2014.
- Tommy Suprpto, MS. (2016). *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*. Yogyakarta: Medpress
- Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

