

---

# Pengaruh Individual Motivation dan Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dirjen Pencegahan dan Penegendalian Penyakit Kemenkes RI

Rizka Apriasdittika | Bambang Dwi Hartono | Sunarta

**How to cite** : Apriasdittika, R., & Hartono, B., D.(2020). Pengaruh Individual Motivation dan Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dirjen Pencegahan dan Penegendalian Penyakit Kemenkes RI. 1(1). *Jurnal Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik(JMBP)*. 1-15.

To link to this article : <https://doi.org/10.22236/jmbp.v1i1.5708>



Opened Access Article



Published Online on 12 November 2020



[Submit your paper to this journal](#)

Received: 09 Oktober 2020  
Accepted: 1 November 2020  
Published: 12 November 2020

\*Corresponding author: Rizka Apriasdittika, Universitas Muhammadiyah Prof Dr Hamka, Indonesia

E-mail:  
rizka.apriasdittika@gmail.com

Reviewing editor:  
Budi Permana, Manajemen Bisnis dan Publik, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Additional information is available at the end of the article

## Pengaruh Individual Motivation dan Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dirjen Pencegahan dan Penegendalian Penyakit Kemenkes RI

Rizka Apriasdittika<sup>\*1</sup>, Bambang Dwi Hartono, Sunarta

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh individual motivation dan organizational climate terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Penegendalian Penyakit Kementerian Kesehatan RI. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (Path Analysis). Sampel yang digunakan sebanyak 111 responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, skor koefisien jalur antara individual motivation terhadap kinerja pegawai ( $\rho_{31}$ ) sebesar 0,338 dengan thitung sebesar 3,653 > ttabel (1,981 pada  $\alpha = 0,05$ ). Karena thitung 3,653 > ttabel 1,981 pada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak, hasil penelitian membuktikan bahwa individual motivation berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Kedua, skor koefisien jalur antara organizational climate terhadap kinerja pegawai ( $\rho_{32}$ ) sebesar 0,362 dengan thitung sebesar 3,905 > ttabel (1,981 pada  $\alpha = 0,05$ ). Karena thitung 3,905 > ttabel 1,981 pada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak, hasil penelitian membuktikan bahwa organizational climate berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Ketiga, skor koefisien jalur antara individual motivation terhadap organizational climate ( $\rho_{21}$ ) sebesar 0,583 dengan thitung sebesar 7,492 > ttabel (1,981 pada  $\alpha = 0,05$ ). Karena thitung 7,492 > ttabel 1,981 pada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak, hasil penelitian membuktikan bahwa individual motivation berpengaruh langsung dan positif terhadap organizational climate. Keempat, skor koefisien jalur pengaruh individual motivation terhadap kinerja pegawai melalui organizational climate sebesar 0,549 berarti hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh individual motivation terhadap kinerja pegawai melalui organizational climate.

**Kata Kunci :** individual motivation, organizational climate, kinerja, pegawai.

### TENTANG PENULIS

**Rizka Apriasdittika** adalah mahasiswa pascasarjana UHAMKA Angkatan 2020. Ia saat ini sedang aktif dalam penelitian-penelitian yang terkait dengan motivasi pegawai dan implikasinya terhadap institusi.

**Bambang Dwi Hartono** adalah Dosen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA pada program studi Magister Manajemen. Ia saat ini sedang aktif dalam berbagai penelitian terkait dengan manajemen dan bisnis pada kebijakan publik.

**Sunarta** adalah Dosen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA pada program studi Magister Manajemen. Ia saat ini sedang aktif dalam berbagai penelitian terkait dengan pemasaran, organisasi pada instansi publik.

### PENELITIAN SEBELUMNYA

Penelitian sebelumnya membahas kajian manajemen terkait pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah dan swasta. Fokus pada pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas. Saat ini peneliti membahas Pengaruh Individual Motivation dan Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dirjen Pencegahan dan Penegendalian Penyakit Kemenkes RI

© 2020 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.

## 1. Pendahuluan

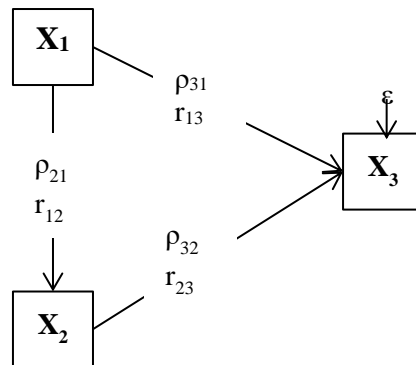
Sistem manajemen dan tata kelola pemerintahan (*governance*) merupakan agenda penting reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh Pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan saat ini berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*). Salah satu instansi pemerintah yang turut melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai secara organisasi dalam hal ini adalah Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan RI. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Umpan balik dari kinerja adalah penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja sebagai instrumen dalam mengendalikan perilaku pegawai. Penilaian kinerja berfungsi mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dalam peningkatan kualitas SDM. Sinambela (2016, h.483) mengatakan bahwa, kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil yang diharapkan. Sejalan dengan perkembangan politik dan demokrasi dewasa ini telah memunculkan berbagai tantangan besar terutama bagi pelaksanaan kinerja lembaga-lembaga pemerintahan dengan semakin besarnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh negara sehingga telah terjadi pula perkembangan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada Sekretariat Ditjen P2P mendapati beberapa masalah yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi ruangan kerja yang cukup ramai dan sempit. Beberapa pegawai yang izin datang terlambat dan pulang cepat untuk alasan pribadi. Penggunaan mesin absensi yang mampu merekam pegawai yang datang terlambat, pulang cepat maupun tidak masuk, masih saja ada pegawai yang tidak mematuhi hal tersebut karna kurangnya hukuman disiplin kepada pegawai, rata-rata pegawai kurangnya rasa kerjasama antar rekan kerja dan juga kadang antar bagian kurang membantu dan dianggap kurang mendukung. Pegawai dengan rekan kerja kurang komunikasi, konfirmasi dan koordinasi sehingga sempat beberapa kali menimbulkan masalah. Upaya yang dilakukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi yaitu peningkatan kerja yang optimal dan mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Institusi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan individual motivation dan organizational climate.

Pegawai yang merasakan ketidaknyamanan dan kurang dihargai dalam bekerja, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka pegawai tidak fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Pegawai juga mengalami kondisi perasaan jenuh dan bosan. Berdasarkan tersebut persamaan yang dilakukan peneliti pada individual motivation dan organizational climate yang dikaitkan dengan kinerja. Adapun kebaruan atau novelty penelitian yang dilakukan peneliti pada: pengaruh individual motivation terhadap kinerja pegawai; pengaruh organizational climate terhadap kinerja pegawai; dan pengaruh secara simultan individual motivation dan organizational climate terhadap kinerja pegawai. Analisis menggunakan regresi dan korelasi parsial dan simultan. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Individual Motivation dan Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan pengaruh atau hubungan antara variabel independen yaitu *individual motivation* ( $X_1$ ), *organizational climate* ( $X_2$ ), dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $X_3$ ). Adapun desain penelitian yaitu:



Keterangan:

$X_1$  = *Individual motivation*

$X_2$  = *Organizational climate*

$X_3$  = Kinerja pegawai

$\rho_{31}$  = Koefisien jalur *individual motivation* terhadap kinerja pegawai

$\rho_{32}$  = Koefisien jalur *organizational climate* terhadap kinerja pegawai

$\rho_{21}$  = Koefisien jalur *individual motivation* terhadap *organizational climate*

$r_{13}$  = Koefisien korelasi *individual motivation* terhadap kinerja pegawai

$r_{23}$  = Koefisien korelasi *organizational climate* terhadap kinerja pegawai

$r_{12}$  = Koefisien korelasi *individual motivation* terhadap *organizational climate*

$\epsilon$  = Faktor pengganggu di luar model (*residual error*)

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan format eksplanasi. Suryani dan Hendryadi (2016, h.109) mengatakan bahwa, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Pada dasarnya, pendekatan ini menggambarkan data melalui angka-angka, seperti persentasi tingkat pengangguran, kemiskinan, data rasio keuangan, dan lain sebagainya. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.

Bungin (2017, h.46) menjelaskan format eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Karena itu penelitian eksplanasi menggunakan sampel dan hipotesis. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan RI yang berjumlah 154 orang.

Populasi penelitian tersebar di unit kerja di kepegawaian dan umum berjumlah 77 orang; program dan informasi berjumlah 25 orang; keuangan dan BMN berjumlah 29 orang; hukum, organisasi dan humas berjumlah 23 orang. Dengan demikian, keseluruhan ASN di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan berjumlah 154 orang.

### 1. Sampel

Adapun untuk menentukan jumlah sampel, Peneliti menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05.

Populasi penelitian ini adalah 154 orang, dan tingkat kesalahan 5%, maka perhitungan ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{154}{1 + (154) (0,05)^2}$$

$$n = \frac{154}{1 + (154) (0,0025)}$$

$$n = \frac{154}{1 + 0,39}$$

$$n = \frac{154}{1,39}$$

$$n = 110,8 \text{ dibulatkan } 111 \text{ orang}$$

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan data penunjang yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan respon atau tanggapan pegawai terhadap *individual motivation*, *organizational climate*, dan kinerja pegawai.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian model harus memenuhi salah satu syarat yang mesti dipenuhi yaitu adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel yang terkait. Korelasi antar variabel tersebut dihitung dengan koefisien korelasi. Dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.00, diperoleh nilai korelasi antar variabel berikut ini:

**Tabel 1** Matriks Koefisien Korelasi Antar Variabel

		<i>Individual Motivation</i> (X <sub>1</sub> )	<i>Organizational Climate</i> (X <sub>2</sub> )	Kinerja Pegawai (X <sub>3</sub> )
<i>Individual Motivation</i> (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1	.583**	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	111	111	111
<i>Organizational Climate</i> (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	.583**	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	111	111	111
Kinerja Pegawai (X <sub>3</sub> )	Pearson Correlation	.549**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	111	111	111

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26.00 oleh Penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi *individual motivation* terhadap kinerja pegawai ( $r_{13}$ ) sebesar 0,549. Koefisien korelasi *organizational climate* terhadap

kinerja pegawai ( $r_{23}$ ) sebesar 0,559. Koefisien korelasi *individual motivation* terhadap *organizational climate* ( $r_{12}$ ) sebesar 0,583.

**Tabel 2** Koefisien Model Sub-Struktur 1 *Individual Motivation* ( $X_1$ ) dan *Organizational Climate* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $X_3$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.215	6.529		3.249	.002
<i>Individual Motivation</i> ( $X_1$ )	.303	.083	.338	3.653	.000
<i>Organizational Climate</i> ( $X_2$ )	.409	.105	.362	3.905	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $X_3$ )

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26.00 oleh Penulis, 2020

Berdasarkan hasil analisis jalur Sub-Struktur 1 ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) yang nampak pada tabel koefisien model sub-struktur 1 di atas, masing-masing diperoleh nilai:

a)  $\rho_{31} = \text{Beta} = 0,338$  [ $t_{\text{hitung}} = 3,653$  dan probabilitas (sig) = 0,000]

b)  $\rho_{32} = \text{Beta} = 0,362$  [ $t_{\text{hitung}} = 3,905$  dan probabilitas (sig) = 0,000]

Hasilnya membuktikan bahwa semua koefisien jalur signifikan.

**Tabel 3.** ANOVA Model Sub-Struktur 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6121.655	2	3060.828	34.264	.000
	Residual	9647.822	108	89.332		
	Total	15769.477	110			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $X_3$ )

b. Predictors: (Constant), *Organizational Climate* ( $X_2$ ), *Individual Motivation* ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel di atas, uji regresi multipel atau keseluruhan atau uji F pada model sub-struktur 1, diperoleh dengan nilai  $F_{\text{hitung}} = 34,264$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,08; maka dapat dilanjutkan dengan uji individu atau uji t.

Adapun rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur model sub-struktur 1 terdapat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.** Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur ( $\text{Beta}$ )	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$ $\alpha = 0,05$	Keterangan
$\rho_{31}$	0,338	3,653	1,981	Signifikan
$\rho_{32}$	0,362	3,905		Signifikan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $X_3$  sebesar  $\rho_{31} = 0,338$  dengan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $3,653 > t_{\text{tabel}}$  (1,981 pada  $\alpha = 0,05$ ); dan  $X_2$  terhadap  $X_3$  sebesar  $\rho_{32} = 0,362$  dengan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $3,905 > t_{\text{tabel}}$  (1,981 pada  $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian, menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan pada  $\alpha = 0,05$ ; karena  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$ .

Adapun koefisien determinan atau kontribusi *individual motivation* ( $X_1$ ) dan *organizational climate* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $X_3$ ) terdapat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5** Summary Model Sub-Struktur 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623	.388	.377	9.452

a. Predictors: (Constant), Organizational Climate (X<sub>2</sub>), Individual Motivation (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinan atau kontribusi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap X<sub>3</sub> adalah ( $R_{square} = R^2_{321} = 0,388$ ), yang berarti bahwa sebesar 38,8% variansi kinerja pegawai (X<sub>3</sub>) dapat dijelaskan oleh variansi *individual motivation* (X<sub>1</sub>) dan *organizational climate* (X<sub>2</sub>). Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel, dapat dinyatakan bahwa *individual motivation* (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (X<sub>3</sub>). Hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 3,653. Jumlah sampel 108 ( $n = 111-2-1$ ), dan nilai  $\alpha = 0,05$  maka didapatkan nilai  $t_{tabel} (\frac{0,05}{2} : 108)$  sebesar 1,981. Sehingga nilai  $t_{hitung} (3,653) >$  nilai  $t_{tabel} (1,981)$ , dan nilai signifikansi ( $0,000 <$  nilai  $\alpha (0,05)$ ). Maka terdapat pengaruh signifikan antara *individual motivation* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (X<sub>3</sub>) dan hubungannya positif. Hal ini menunjukkan bahwa *individual motivation* (X<sub>1</sub>) yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai (X<sub>3</sub>) di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan RI.

Hal ini sesuai hasil penelitian Hartono dan Zubaidah (2017, h.69) mengatakan bahwa, kualitas kinerja guru meningkat melalui peningkatan kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian Zulkifli (2018, h.30), menunjukkan bahwa *individual motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Purnomo, Djudi dan Mayowan (2017, h. 28), menunjukkan bahwa *individual motivation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. *individual motivation* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Lusri dan Siagian (2017, h. 1), didapatkan bahwa (1) *individual motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) *individual motivation* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai mediasi antara *individual motivation* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dobre (2013, h. 53) mengatakan bahwa, *individual motivation* dan kinerja karyawan adalah alat penting untuk kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Di satu sisi, mengukur kinerja sangat penting bagi manajemen dalam pencapaian organisasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif *individual motivation* terhadap kinerja organisasi.

#### 4. Kesimpulan

Kebaharuan penelitian (*novelty*) dalam penelitian ini adalah pada variabel *individual motivation* yang berpengaruh langsung *organizational climate*. Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa variabel-variabel yang di teliti terdapat kesesuaian dan berkontribusi besar dalam mendukung hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel *individual motivation*, *organizational climate*, dan kinerja pegawai

## 5. Referensi

- Andika, C., Purnomo, H. Djudi, M., dan Mayowan, Y. 2017. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 48(1): 28-35.
- Anoraga. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aqsariyanti, L., Sjahruddin, H dan Razak, N. 2019. Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 1(1): 27-36.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Colquitt, J. A., Le pine, J. A, Wesson, M. J. 2015. *Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw Hill.
- Colquitt, J. A., Le pine, J. A, Wesson, M. J. 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Devina, G., dan Indriyani, R. 2018. Pengaruh Organizational Climate terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing behavior sebagai variabel intervening di PT Suryamasinka Semestaraya. *AGORA* 6(1): 1-9.
- Diputra, D. G. A. S., Agung, A. A. P., Kepramareni, P. 2018. The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review* 9(8): 20986-20996.
- Dobre, Ovidiu-Iliuta. 2013. Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research* 5(1): 53-60.
- Endri. 2011. Corporate Governance Terhadap Peningkatan Sukuk Koperasi di Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 15(2): 178–190.
- Firmansah, M. I. & Santy, R. D. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah, Unikom* 6(2): 225-232.
- Fitz-enz, Jac. 2009. *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*. New York: AMACOM.
- Gaol, J. L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Ninuk. Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H. Jr., Ivancevich, J. M., dan Konopaske, R. 2012. *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. New York: McGraw-Hill.



- Githinji, N. 2017. Influence of Organizational Climate on Employee Performance in State Corporation in Kenya: A Case of Kenya Industrial Limited. *Strategic Journal* 4(2): 376-395.
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Services).
- Handoko, T. H dan Reksohadiprodjo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPEE.
- Hartono, B.W., and Zubaidah. 2017. The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline on Teacher Performance Regarding Work Motivation as Intervening Variable (A Case Study of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin). *International Journal of Economics, Business and Management Research* 1(1): 69-95.
- Hendrawan, S. 2012. *Pengembangan Human Capital, Prespektif Nasional, Regional dan Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Irwansyah, S., dan Hairudinor. 2014. Effect of Organizational Climate and Motivation on Employee Performance PT. Al-Amsor Wisata Mubarakah Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 1(1): 16-21.
- Karundeng, Christine. C. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal SDM* 1(1): 1-15.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2014. *Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw Hill.
- Lee, M. T., dan Raschke, R. L. 2016. Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation and Knowledge*, 1 (1): 162-169.
- Lusri, L dan Siagian, H. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA* 5(1): 1-8.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*. New York: Mc-Graw Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Madhukar, V., dan Sharma, Er S. 2017. Impact of Organizational Climate on Employee Motivation : A Conceptual Perspective. *International Journal in Management and Social Science*, 05(07): 235-336.
- Mayo, A., 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital. *Personal Review* 29(4): 521-533.
- Murniaty, D., dan Absah, Y. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. *Jurnal Manajemen* 1(1): 1-10.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Medi Komputindo.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John. R., Gerhart, B., and Wright, P. M. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Nugraha, P. C., Susilo, H., dan Aini, E. K. 2018. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 57(2): 180-189.
- Panambunan, O., Tewal, B. & Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA* 5(2): 2183 - 2192.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Raja, S., Madhavi, C., dan Sankar, S. 2019. Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry. *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research* 9(3): 146-157.
- Rantala, T., Ukko, J., Rantanen, H. 2018. Designing a Performance Measurement System for University-public Organization Collaboration. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 4 (3), 349 – 372.
- Riduwan, dkk. 2011. *Path Analysis (Analisis Jalur)*, cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. 2013. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. and Judge, Timothy A. 2017. *Essentials of Organizational Behavior*. 14 Edition. New Jersey, USA: Pearson.
- Robbins, Stephen. P. and Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Robbins, Stephen. P. and Judge, Timothy A. 2007. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey, USA: Prentice-Hall international, Inc.
- Rowley, C and Keith, J. 2012. *The Key Concept Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sagay, I. F. Paul., Tewal, B., dan Sendow, G. 2018. Pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA* 6(3): 1708-1717.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schermerhon. 2005. *Management*. 8th edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobur, Alex. 2009. *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sudibyo, Yvonne A. 2014. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* 14(2): 15-43.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. 2017. Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. *Jurnal AdBispreneur* 2(1): 93-104.
- Sunarsih, Nenah. 2017. Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research* 6(1): 262-276.
- Sunyoto, D. 2016. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryani, Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, D. J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Stringer, R.A. 2002. *Leadership & Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Swarjana, I Ketut. 2016. *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Syaibani, Destian. 2014. Pengaruh Leverage, Profitabilitas, Ukuran Dewan Komisaris, Ukuran Perusahaan, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Tanggungjawab Sosial pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Skripsi. Bandung: Fakultas Ekonomi UNPAS.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Walgito, Bimo. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijayanti, Ratna. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur'an (UNSIQ) Wonosobo* 4(2): 187-198.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf, Muri. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.

Zainal, V. R., Basri, Y. Z., Gunawan, I. D dan Mardiwasiso, G. 2015. Manajemen Kinerja: untuk Perusahaan dan Organisasi (Cara tepat dan mudah menilai kinerja dari teori ke praktek). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Zulkifli. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Jurnal Mega Aktiva 7( 1): 30-41.