

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Muhammad Rasyid Ridho¹, Eko Prasajo²
rasyidridho276@gmail.com¹, ekoprasajo60@gmail.com²
Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan yang dihadapi Disdikpora DIY terkait pemenuhan kebutuhan pegawai, peningkatan kompetensi, dan optimalisasi lingkungan kerja yang dapat berdampak pada efektivitas organisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Disdikpora DIY sejumlah 66 orang, dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Dukungan Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar -0,185 dan nilai signifikansi sebesar 0,854 yang lebih besar (>) dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. (2) Iklim Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,169 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil (<) 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. (3) Employee Engagement memperoleh nilai t hitung sebesar 1,420 dan nilai signifikansi sebesar 0,161 yang lebih besar (>) dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. (4) Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi dan Employee Engagement memperoleh nilai f hitung sebesar 18,171 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar (>) 0,05 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi, Employee Engagement, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau instansi Sumber Daya Manusia Sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan aktivitas organisasi, Sumber Daya Manusia tidak hanya bertindak sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai inovator yang mendorong perubahan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan, di mana kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya menentukan keberhasilan jangka panjang. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Sebagai penggerak utama berbagai aktivitas, kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan operasional organisasi. Dalam konteks Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY, optimalisasi kinerja dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mendukung pegawainya, suasana kerja yang terbentuk, serta keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini berangkat dari fenomena bahwa meskipun sumber daya manusia memiliki potensi tinggi, namun tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja. Oleh karena itu, dibutuhkan pemahaman lebih lanjut mengenai pengaruh dukungan

organisasi, iklim organisasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai. Dukungan Organisasi Mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang karyawan merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan mengintegrasikan keanggotaannya dalam organisasi ke dalam identitas pribadinya (Ratna Putri Wulandari & Siti Mujanah, 2024).

Selain itu, adanya penciptaan iklim organisasi yang kondusif, di mana mereka merasa dihargai dan didukung akan berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Iklim organisasi di dalam perusahaan sangat penting karena akan mendorong kedewasaan dan meningkatkan kinerja Pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan iklim organisasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling atau ide-ide bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu perusahaan dalam visi, misi dan tujuan perusahaan, karena iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetapi berhubungan dengan organisasi apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kedewasaan organisasi yang kemudian menentukan kinerja karyawan (Nafiuddin et al., 2022).

Disisi lain, Employee engagement atau keterlibatan karyawan merupakan faktor yang sangat signifikan dalam mendukung Kinerja Pegawai sehingga memungkinkan pegawai untuk merasa lebih terlibat dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen peduli tentang pekerja dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas tujuan organisasi. Karakter personal yang positif adalah perasaan ber-energi yang mana diekpresikan melalui usaha yang berkelanjutan di tempat kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Perasaan positif, rasa antusias yang tinggi, dan berkeinginan kuat untuk mengeluarkan energi besar dalam mencapai tujuan organisasi terhadap pekerjaan dapat dikatakan dengan employee engagement (Susanti et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta (Disdikpora DIY) yang berjumlah 66 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel (menggunakan teknik total sampling atau sensus). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25, setelah terlebih dahulu diuji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari tiga variabel independen yaitu dukungan organisasi, iklim organisasi, dan employee engagement terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, iklim organisasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta (Disdikpora DIY). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25, setelah data

memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.530	3.600		4.036	.000
	Dukungan Organisasi	-.021	.113	-.025	-.185	.854
	Iklm Organisasi	.510	.122	.600	4.169	.000
	Employee Engagement	.131	.093	.160	1.420	.161

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.854 (> 0.05), yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, persepsi pegawai terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi belum mampu memberikan dorongan yang nyata terhadap peningkatan kinerja secara individual.

Selanjutnya, variabel iklim organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, terbuka, dan komunikatif dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja. Hal ini sejalan dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa iklim organisasi yang baik akan mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

Sementara itu, variabel employee engagement menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.161 (> 0.05), yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara employee engagement terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai merasa terlibat dalam pekerjaan, keterlibatan tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam peningkatan kinerja. Faktor-faktor lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, atau struktur organisasi mungkin berperan lebih besar dalam memengaruhi hasil kerja.

b. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.064	3	153.021	18.171	.000 ^b
	Residual	522.102	62	8.421		
	Total	981.167	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Dukungan Organisasi, Iklm Organisasi

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05), yang berarti secara simultan, dukungan organisasi, iklim organisasi, dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh, namun jika ketiga variabel tersebut digabungkan, maka dapat memengaruhi peningkatan kinerja secara

keseluruhan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.442	2.90190

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.468 menunjukkan bahwa 46,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dukungan organisasi, iklim organisasi, dan employee engagement. Sementara sisanya, yaitu sebesar 53,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, beban kerja, sistem penghargaan, maupun kondisi pribadi pegawai.

d. Pembahasan

a) Dukungan Organisasi

Hasil Penelitian dari Uji T menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,185 dengan nilai signifikansi 0,854 yang berarti nilai t hitung < t tabel (1,999) dan nilai signifikansi nya > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Berdasarkan hasil data statistik tersebut, Nilai t-hitung yang negatif ini dapat diartikan bahwa dukungan organisasi cenderung memiliki hubungan berlawanan arah terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, justru kinerja pegawai cenderung menurun meskipun hubungan ini tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosid et al., 2024) dan penelitian yang dilakukan oleh (Suyanto & Parashakti, 2023) yang menyatakan bahwa variabel Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan. dengan demikian, peningkatan kinerja lebih mungkin dipengaruhi faktor lain.

b) Iklim Organisasi

Hasil Penelitian dari Uji T menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,168 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai t hitung > t tabel (1,999) dan nilai signifikansi nya < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Berdasarkan hasil data statistik tersebut, mengindikasikan bahwa suasana kerja, hubungan antar rekan, serta norma dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan organisasi memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk berkinerja optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasrul et al., 2021) dan penelitian yang dilakukan oleh (D. A. Putri & Sari, 2024) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

c) Employee Engagement

Hasil Penelitian dari Uji T menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,420 dengan nilai signifikansi 0,161 yang berarti nilai t hitung < t tabel (1,999) dan nilai signifikansi nya > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Berdasarkan hasil data statistik tersebut, menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja secara individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haedaret al., 2021) dan Penelitian yang dilakukan oleh (Dwiningsih et al., 2023) yang menyatakan bahwa variabel Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

d) Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi dan Employee Engagement

Hasil penelitian dari uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 18,171 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel nya sebesar 2,75. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,171 > 2,75$) yang mengindikasikan bahwa variabel Dukungan Organisasi (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Employee Engagement (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan dukungan organisasi, iklim organisasi, dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun secara parsial tidak semua variabel memiliki pengaruh signifikan, namun ketika ketiganya diuji secara bersama-sama dalam satu model, ketiga variabel tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan kata lain, organisasi tidak bisa hanya berfokus pada salah satu aspek saja, melainkan perlu memastikan bahwa seluruh faktor pendukung tersebut berjalan seiring dan saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai, hal ini berdasarkan hasil uji T Yang memperoleh nilai t hitung sebesar -0,185 dengan nilai signifikansi 0,854 yang berarti nilai t hitung $< t_{tabel}$ (1,999) dan nilai signifikansi nya $> 0,05$.
- b) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil uji T yang memperoleh nilai t hitung sebesar 4,168 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai t hitung $> t_{tabel}$ (1,999) dan nilai signifikansi nya $< 0,05$.
- c) Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berdasarkan hasil uji T yang memperoleh nilai t hitung sebesar 1,420 dengan nilai signifikansi 0,161 yang berarti nilai t hitung $< t_{tabel}$ (1,999) dan nilai signifikansi nya $> 0,05$.
- d) Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi dan Employee Engagement berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 18,171 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel nya sebesar 2,75. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,171 > 2,75$).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2012).
- Agus Setiono, B., & Andjarwati, T. (2019). Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja ini (1st ed.). Ziatama Jawa.
- Amelia Putri, D. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan di CV. Coolnerds. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 03(08), 1062–1069. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104>

- Asmarani, A., Fadhi, M., & Putra, D. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of E Ducational R Esearch (Jer)*, I(2), 203–218.
- Dewina santri, S. P., Marlina Verawati, D., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Dwiningsih, Y., Rokhman, M. T. N., & Ratnawati. (2023). The Influence of work Engagement on Employee Performance: a Scope Review. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(4), 557–570. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i4.7361>
- Fauziyyah, S., & Cadith, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang. *Epistemik: Indonesian Journal of Social and Political Science*, 4(2), 27–37. <https://doi.org/10.57266/epistemik.v4i2.139>
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*, 7(1), 1080–1092.
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado Employee Engagement Effect, Workload, And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Pegadaian (Persero). *Jurnal EMBA*, 9(3), 7–15.
- Hanifah, L., & Prasetyo, H. (2024). Pengaruh Brand Loyalty, Brand Image Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah Di Kota Yogyakarta. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 141–153. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i3.928>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardan, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Irawati, Suparmoko, M., & Maliki, B. I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor KEMENAG Kota Serang Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. 4(1), 351–370.
- Juliandrastuti, D., & Karyadi, I. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1224–1239.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. *Pandiva Buku*.
- Lubis, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sumber Rezeki Bersama. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(3), 81–89.
- Mony, G., & Rinaldi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 2(2), 175–196.
- Mony, R., & Prasetyo, H. (2024). Pengaruh Daya Tarik Wisata, Media Sosial Dan Nilai Terhadap Minat Berkunjung Ke Desa Wisata Hutan Mangrove Kulon Progo Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, 2(1), 51–79. <https://doi.org/10.61476/spvxg605>
- Nafiuddin, Deviyantoro, & Ali Murad, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kedewasaan Individu Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Serang. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 126–138. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5687>
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317–330. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3312>
- Novianto, R., & Prasojo, E. (2024). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Toko Murah Jaya Bangunan Cabang Jalan Kaliurang Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 8(1), 30–38. <https://doi.org/10.47200/jcob.v8i01.2515>
- Nurfadilah, Mursalim, & Sidik tjan, J. (2021). Pengaruh Remunerasi, Partisipasi Anggaran dan

- Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda). *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2(1).
- Nurhalizah, S., Mahmud, & Adhim, C. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai TK IT Ibnu Hajar Dompu. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 85–91.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Rizal, N. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gam a Press.
- Putri, D. A., & Sari, Y. P. (2024). Umum Bkm Painan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 6(1), 68–82.
- Putri, E. M., Giyartiningrum, E., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Harga, Lokasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Mixue Di Kabupaten Klaten. *Journal Competency of Business*, 8(1), 170–194. <https://doi.org/10.47200/jcob.v8i01.2526>
- Ratna Putri Wulandari, & Siti Mujanah. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 188–200. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2757>
- Rosid, A., Muzdalifah, L., & Ihama Qurratu'aini, N. (2024). The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance. *Greenomika*, 5(2), 198–205. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Susanti, N. D., Sari, M. I., & Rusdiyanto. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Employee Engagement , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . Barokah Sholawat Inodnesia Cabang Jember. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 424–438.
- Suyanto, S., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan Work From Home, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(03), 133–142. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.226>
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Veronica, A., Ernawati, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT.Global Eksekutif Teknologi.
- Wibowo, M. I., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan 1,2,3. *Action Research Literate*, 8(9), 2726–2738.