

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION, AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF MEDAN CITY

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MEDAN

**Adjhie Mawisguna¹, Fajar Rezeki Ananda Lubis², Michelle Paulina Munthe³,
Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan⁴**

Bachelor of Management Program, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Medan Area University⁴

fajarrezekianandalubis@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

This research aims to investigate the impact of organizational culture, compensation, and organizational climate on the performance of Civil Servants at the Office of Population and Civil Registration in Medan City. The respondents in this study are the Civil Servants working in this office. The analysis method applied utilizes the SMART PLS technique, which helps in assessing the validity and reliability of the variables and identifying whether the independent variables contribute positively or negatively to the performance of the Civil Servants. Through this approach, it is expected to gain a deeper understanding of the various factors influencing the performance of Civil Servants at the Office of Population and Civil Registration in Medan City.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Organizational Climate, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak budaya organisasi, kompensasi, serta iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Responden dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja di kantor tersebut. Metode analisis yang diterapkan menggunakan teknik SMART PLS, yang membantu dalam menilai validitas dan reliabilitas variabel serta mengidentifikasi apakah variabel independen berkontribusi positif atau negatif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Melalui pendekatan ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga pemerintahan yang peduli pada kebutuhan rakyat harus melakukan perubahan mendasar dalam birokrasi serta pada warga pengguna layanan publik. Pemerintah perlu menetapkan standar pelayanan yang memprioritaskan kebutuhan pengguna

sebagai fokus utama dengan tujuan untuk mensejahterakan rakyat. Setiap lembaga pemerintahan memiliki tanggung jawab dan otoritas untuk menjalankan perannya dengan optimal. Sebelumnya, kewenangan ini terpusat di pemerintah pusat, namun kini dialihkan ke pemerintah daerah sesuai

dengan UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan kini telah mengimplementasikan pelayanan berbasis online melalui website, aplikasi WhatsApp, dan Gmail. Seluruh dokumen yang diperlukan untuk mengurus berbagai layanan dapat dikirim melalui pesan WhatsApp atau Gmail. Namun, hal ini menimbulkan masalah baru, karena masih ada masyarakat yang tidak dapat menggunakan internet, sehingga mereka harus datang langsung ke kantor. Para karyawan harus tetap memberikan pelayanan terbaik meskipun beban kerja mereka bertambah karena adanya pelayanan online. Selain itu, mereka juga harus melayani pengunjung secara langsung di kantor.

Pegawai cenderung bekerja lebih baik jika mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Saat ini, sistem penggajian di sektor publik dianggap kurang kompetitif dibandingkan dengan sektor swasta, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini mungkin mendorong mereka untuk mencari kompensasi tambahan selain dari penghasilan tetap. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan adalah salah satu lembaga pemerintah di kota Medan yang memberikan berbagai jenis kompensasi kepada karyawannya, termasuk insentif sesuai dengan golongan pegawai.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, pegawai sering menghadapi berbagai masalah, termasuk yang berkaitan dengan iklim organisasi. Kondisi iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Interaksi dalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Perubahan atasan atau kepala dinas juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Konflik yang

sering terjadi, seperti kesalahpahaman tentang tugas bawahan, miskomunikasi antara bawahan dan atasan, serta sistem koordinasi yang tidak jelas, juga dapat mengganggu kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan adalah organisasi pelayanan publik yang perlu memberikan pelayanan secara optimal kepada rakyat. Masih ada karyawan yang kurang disiplin, seperti keluar tanpa izin saat jam kerja, yang mengakibatkan waktu kerja terbuang. Permasalahan ini dapat berdampak pada kinerja instansi tersebut. Instansi pemerintah, terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik, memiliki peran krusial dalam pemerintahan dan menjadi ukuran bagi masyarakat untuk menilai kinerja aparatur pemerintah. Rendahnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya dapat mengakibatkan kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan mulai Agustus 2023, dengan pendekatan kuantitatif yang berbasis filsafat positivisme. Metode pengambilan sampel secara acak digunakan untuk memperoleh data dari 68 pegawai dari total populasi 110 pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik SMART PLS, dan variabel penelitian terdiri dari variabel independen—budaya organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi—serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Uji instrumen meliputi uji validitas untuk memastikan kuesioner mengukur dengan tepat dan uji reliabilitas

menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk mengukur konsistensi jawaban. Model analisis data menggunakan regresi linear berganda, dengan tambahan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan (uji F) untuk menilai pengaruh semua variabel independen secara bersamaan pada variabel dependen, serta secara parsial (uji t) untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Hasil uji hipotesis dibandingkan dengan nilai tabel untuk menentukan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan adalah lembaga pemerintah yang berperan penting dalam pengelolaan berbagai hal terkait kependudukan dan catatan sipil di Kota Medan. Tugas utama kantor ini meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, dan perceraian, serta penerbitan dokumen kependudukan seperti kartu identitas penduduk dan kartu keluarga. Kantor ini juga bertanggung jawab memberikan layanan yang efisien dan berkualitas, serta memberikan informasi dan konsultasi mengenai prosedur administrasi kependudukan. Melalui kegiatan sosialisasi, kantor ini meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya akurasi data kependudukan. Dengan demikian, Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan tidak hanya mencatat peristiwa penting, tetapi juga menjadi sumber informasi dan layanan yang berharga bagi masyarakat.

Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh persepsi mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan iklim

organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Responden dalam penelitian ini adalah PNS yang aktif bekerja di kantor tersebut, memiliki status kepegawaian yang sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku, dan telah bekerja cukup lama di kantor ini.

Penjelasan Responden Atas Variabel

Variabel Budaya Organisasi:

Persepsi responden menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai, norma-norma, iklim kerja, dan gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan motivasi kerja pegawai. Pemahaman mengenai budaya organisasi ini memberikan wawasan tentang bagaimana budaya yang ada mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja di kantor.

Variabel Kompensasi: Persepsi responden mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja PNS. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji dan tunjangan, tetapi juga penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir. Sistem kompensasi yang adil dan transparan berkontribusi pada motivasi dan kinerja pegawai, serta membantu mempertahankan mereka dalam jangka panjang.

Variabel Iklim Organisasi: Persepsi responden menunjukkan bahwa iklim organisasi adalah faktor kunci yang mempengaruhi suasana kerja dan kinerja PNS. Iklim organisasi yang inklusif, positif, dan mendukung, termasuk komunikasi terbuka, dukungan antar pegawai, serta keadilan dalam perlakuan, berkontribusi pada motivasi, keterlibatan, dan produktivitas pegawai.

Variabel Kinerja Karyawan:

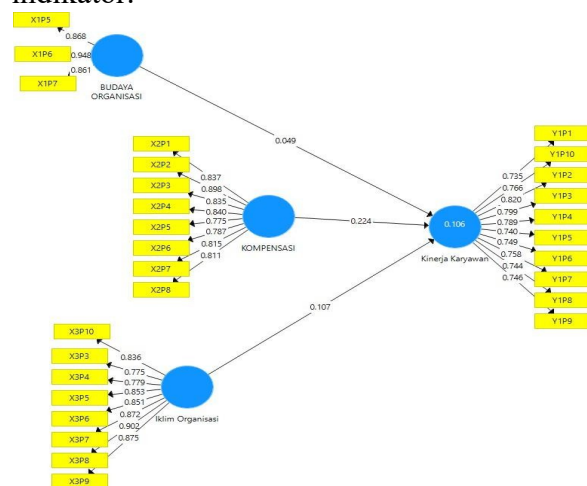
Responden menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Budaya yang menekankan integritas, kolaborasi, dan inovasi, serta sistem kompensasi yang adil dan transparan, dan iklim organisasi yang mendukung, semuanya berkontribusi pada kinerja dan kesejahteraan karyawan di kantor tersebut.

Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian Konvergen Validitas:

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan Smart PLS yang mampu menguji berbagai aspek model struktural persamaan simultan (SEM), baik formatif maupun reflektif. Smart PLS juga efektif untuk sampel kecil dengan skala Likert. Uji konvergen validitas dilakukan untuk menilai nilai factor loading dari indikator variabel laten, yang mencakup uji model luar dan model dalam untuk memastikan validitas dan reliabilitas indikator.



Gambar 1 Struktural Model SEM (Sumber: OutputSmartPLS3.0)

	Budaya Organisasi	Iklim Organisasi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
X1P5	0,868			
X1P6	0,948			
X1P7	0,861			
X2P1			0,837	
X2P2			0,898	
X2P3			0,835	
X2P4			0,84	
X2P5			0,775	
X2P6			0,787	
X2P7			0,815	
X2P8			0,811	
X3P10		0,836		
X3P3		0,775		
X3P4		0,779		
X3P5		0,853		
X3P6		0,851		
X3P7		0,872		
X3P8		0,902		
X3P9		0,875		
Y1P1				0,735
Y1P10				0,766
Y1P2				0,82
Y1P3				0,799
Y1P4				0,789
Y1P5				0,74
Y1P6				0,749
Y1P7				0,758
Y1P8				0,744
Y1P9				0,746

Tabel 1 Nilai Faktor Loading Tahap II

Pada Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai faktor loading setiap indikator telah berwarna hijau, yang menunjukkan bahwa nilai setiap indikator lebih besar dari 0,70 setelah dilakukan pengujian tahap II. Dengan demikian, semua indikator dari setiap variabel laten dapat dianggap valid.

Discriminant Validity

	Budaya Organisasi	Iklim Organisasi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi		0,893		
Iklim Organisasi	0,301		0,844	
Kompensasi	0,42	0,61		0,826
Kinerja Karyawan	0,176	0,259	0,311	

Tabel 2 Discriminant Validity

Dari Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari setiap variabel laten yang

semakin kecil ke bawah menunjukkan bahwa pengukuran menggunakan indikator pada variabel laten bersifat valid. Namun, untuk memastikan keakuratan yang lebih tinggi, nilai Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menilai discriminant validity dari masing-masing variabel laten.

Pengujian Konvergent Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted(AVE)
Budaya Organisasi	0,875	0,945	0,922	0,798
Iklim Organisasi	0,944	0,963	0,952	0,712
Kompensasi	0,933	0,949	0,945	0,682
Kinerja Karyawan	0,922	0,934	0,934	0,585

Tabel 3 Nilai Reliabilitas (Sumber: Output SmartPLS 3.0)

Dari tabel tersebut, tampak bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability masing-masing lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Nilai R-Square

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah nilai-nilai koefisien determinasi yang diamati dalam penelitian ini:

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,763	0,652

Tabel 4 Koefisien Determinasi (Sumber: SmartPLS 3.0)

Dari tabel tersebut, tampak bahwa nilai R-Square sebesar 0,763 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 76,3% terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Dalam uji F, signifikansi pengaruh suatu variabel dapat ditetapkan apabila nilai Normalized Fit Index (NFI) melampaui

angka 0,062. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan nilai-nilai NFI dalam penelitian ini:

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,088	0,088
d_ULS	3,403	3,403
d_G	3,198	3,198
Chi-Square	892,96	892,96
NFI	0,589	0,589

Tabel 5 Nilai Uji F (Sumber: SmartPLS 3.0)

Dari tabel tersebut, nilai NFI akhir adalah 0,589. Karena nilai NFI tidak melampaui angka 0,062, ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen belum memberikan pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen tidak sepenuhnya menjelaskan variabilitas variabel dependen dalam model regresi.

Uji T

Pada uji T, evaluasi dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan P-Value. Nilai T-Statistics perlu melebihi 1,96 dan P-Value harus kurang dari 0,05 untuk menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima. Tabel berikut akan menunjukkan hasil uji T untuk analisis lebih lanjut.

	Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,161	0,166	0,106	1,51	0,132
Iklim Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,538	0,54	0,1	5,389	0
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,277	0,271	0,099	2,783	0,006

Tabel 6 Nilai Uji T (Sumber: SmartPLS 3.0)

Pada hasil Tabel 3.6 di atas, terlihat bahwa variabel iklim organisasi dan kompensasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai T-statistic lebih besar dari 1,96 dan P-value kurang dari 0,05. Sebaliknya, variabel budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan, karena nilai T-statistic kurang dari 1,96 dan P-value lebih besar dari 0,05.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Uji F sebesar 0,589 lebih besar dari 0,062, namun hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai T-statistic (1,510) kurang dari 1,96 dan nilai P-value (0,132) lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis H1 ditolak. Temuan ini konsisten dengan penelitian Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memengaruhi kinerja karyawan karena pegawai kurang peduli terhadap nilai-nilai organisasi. Meski demikian, budaya organisasi masih memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang memahami dan menerapkan nilai-nilai tersebut. Organisasi harus memastikan bahwa nilai-nilai budaya, termasuk visi dan misi, dijadikan pedoman kerja oleh seluruh pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji F (0,589) yang lebih besar dari 0,062, serta hasil Uji T dengan nilai T-statistics (5,389) yang lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value (0,000) yang kurang dari 0,05, hipotesis H2 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sondang P. Siagian (2015) yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dengan

memberikan kepuasan kepada anggota organisasi. Sistem kompensasi yang baik dapat menarik dan mempertahankan individu dengan sikap dan perilaku positif, serta berkontribusi produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai NFI (0,589) lebih besar dari 0,062, dan Uji T menunjukkan nilai T-statistics (5,389) lebih besar dari 1,96 serta nilai P-value (0,006) kurang dari 0,05, sehingga hipotesis H3 diterima. Penelitian ini konsisten dengan hasil studi Abdillah, Anita, & Anugerah (2017) yang menegaskan bahwa iklim organisasi yang baik berdampak positif pada kinerja karyawan. Iklim kerja yang kondusif dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi, memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi dan iklim organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Secara simultan, budaya organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hanya kompensasi dan iklim organisasi yang berpengaruh signifikan secara parsial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Tingkatkan Pemahaman dan Penerapan Budaya Organisasi:** Adakan pelatihan rutin yang mendalam dan gunakan berbagai saluran komunikasi untuk menyampaikan nilai-nilai budaya organisasi. Libatkan pimpinan sebagai teladan, berikan penghargaan kepada karyawan yang menerapkan nilai-nilai dengan baik, dan manfaatkan teknologi untuk mendukung proses ini.
2. **Perbaiki Sistem Kompensasi:** Sesuaikan struktur gaji dan tunjangan secara berkala agar tetap kompetitif dan adil. Implementasikan sistem penghargaan berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
3. **Ciptakan Iklim Kerja yang Kondusif:** Bangun budaya keterbukaan dengan mendorong komunikasi transparan dan umpan balik konstruktif. Fasilitas kerja tim yang efektif dengan menyediakan alat dan platform yang mendukung kolaborasi. Adakan kegiatan yang memperkuat hubungan antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

4. **Perkuat Budaya Organisasi dan Perbaiki Sistem Kompensasi serta Iklim Kerja:** Laksanakan pelatihan rutin dan komunikasi yang konsisten untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi. Sesuaikan struktur gaji dan implementasikan penghargaan berbasis kinerja untuk memastikan keadilan dan kompetitivitas. Ciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mendorong keterbukaan, umpan balik konstruktif, dan kolaborasi efektif antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157–170.
- Bastian. (2020). *Analisis Laporan Realisasi Anggaran Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung*.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada

- Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Brown, A. (2019). *Organizational Culture: Managing Cultural Change*. Pearson Education.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behaviour* (7th Edition). New York: McGraw Hill Inc.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans (Simamora, 2004). Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Cetakan Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, Fakultas Ekonomi Uniat, 4(1), 119–126.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Adei Plantation & Industry Head Office Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, 20(1).