

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja (Anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ)

¹Fahmi Mahmuddin Siregar, ²K. Y.S. Putri

*Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta
Jl. Rawamangun Muka Raya Jakarta 13220*

¹fahmimahmuddinsiregar_1410619045@mhs.unj.ac.id

²kinkinsubarsa@unj.ac.id

Abstrak. Hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah anggota. Untuk membangun sinergi antar elemen dalam organisasi dalam mencapai tujuannya, maka perlu dibangun sebuah iklim organisasi yang kondusif. Setiap organisasi tentunya memiliki iklimnya masing-masing, begitu juga dengan BEMP Ilmu Komunikasi UNJ. Iklim tersebut tentunya berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi dan individu yang ada di dalamnya. fokus penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ?”. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probabilitas, lebih tepatnya adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada 57 anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ. Data penelitian ini dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linear sederhana. Berdasarkan pengujian tersebut, BEMP Ilmu Komunikasi memiliki iklim organisasi yang baik sesuai dengan dimensi iklim organisasi yang dikemukakan Litwin dan Stringer. Selain itu, anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ memiliki motivasi kerja yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan juga afiliasi. BEMP Ilmu Komunikasi juga memiliki iklim organisasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota yang ada di dalamnya.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, BEMP Ilmu Komunikasi UNJ, Motivasi, Anggota

Abstract. *The thing that has a big influence on the success of the organization to achieve its goals are members. To build synergy between elements within the organization in achieving its goals, it is necessary to build a conducive organizational climate. Each organization certainly has its own climate, as well as the UNJ Communication Science BEMP. This climate certainly affects the sustainability of the organization and the individuals in it. The focus in this research is "how is the influence of organizational climate on the performance of UNJ Communication Science BEMP members?". The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on the performance of UNJ Communication Science BEMP members. The method used in this research is quantitative. The sampling technique used is probability, more precisely is simple random sampling. The data collection technique used in this study was by distributing questionnaires to 57 members of the UNJ Communication Science BEMP. In this study, the analysis was carried out by using validity tests, reliability tests, and simple linear regression tests. Based on these tests, BEMP Communication Studies has a good organizational climate in accordance with the dimensions of organizational climate proposed by Litwin and Stringer. In addition, UNJ Communication Science BEMP members have work motivation which includes the need for achievement, power, and affiliation. BEMP Communication Studies also has an organizational climate that affects the work motivation of members in it.*

Keywords: *Organizational Climate, BEMP Ilmu Komunikasi UNJ, Motivation, Members*

1. Pendahuluan

Pada dasarnya, sebuah organisasi tentunya memiliki tujuan. Dalam menggapai tujuan tersebut, organisasi harus melibatkan seluruh elemen yang ada di dalamnya. Hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah anggota. Kemampuan para anggota untuk menjalankan tugas dan fungsinya menjadi faktor penentu kelancaran organisasi. Jika anggota menjalankan tanggung jawabnya dengan semestinya, maka organisasi akan berjalan dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika anggota tidak menjalankan tanggung jawab sebagaimana mestinya, akan memengaruhi kelancaran dari organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk membangun sinergi antar elemen dalam organisasi dalam mencapai tujuannya, maka perlu dibangun sebuah iklim organisasi yang kondusif. Iklim kondusif yang dimaksud adalah iklim yang membuat tiap anggota di dalamnya dapat berinteraksi dengan baik, menetapkan target kerja, dan melakukan pengembangan organisasi. Melalui proses interaksi yang baik, tiap anggota memeriksa eksistensi kepercayaan, dukungan, hingga keterbukaan terhadap keputusan-keputusan yang diambil oleh organisasi untuk melakukan tugasnya secara efektif dan kreatif, mengikat diri dengan organisasi, mendapatkan kesempatan dalam organisasi, dan juga mengemukakan ide dan gagasan inovatif demi kemajuan organisasi (Hutagalung & Ritonga, 2018).

Menurut Setiawan (2016), iklim organisasi merupakan keadaan dimana karakteristik lingkungan organisasi yang memiliki pengaruh terhadap tingkah laku individu dalam organisasi, serta hal-hal yang terdapat dalam organisasi meliputi sistem, dan kondisi-kondisi lingkungan lainnya yang akan memberikan pengaruh terhadap individu yang bekerja dalam organisasi tersebut mulai dari sikap, kepercayaan, dan hal lainnya.

Setiap organisasi tentunya memiliki iklimnya masing-masing, begitu juga dengan BEMP Ilmu Komunikasi UNJ. BEMP Ilmu Komunikasi UNJ merupakan salah satu organisasi di tingkat program studi yang bergerak dalam bidang pemerintahan mahasiswa. Dalam pelaksanaannya, BEMP Ilmu Komunikasi tentunya memiliki visi dan misi. Untuk mencapai hal tersebut, maka dibutuhkan peran dari seluruh anggota di dalamnya.

Dalam pelaksanaannya, faktor sumber daya manusia kerap kali menjadi masalah yang sangat berpengaruh di BEMP Ilmu Komunikasi UNJ. Menurut Triastuti (2019), Sumber Daya Manusia termasuk ke dalam unsur strategis dan menentukan apakah organisasi tersebut berjalan secara sehat. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tertata dan konsisten merupakan kebutuhan wajib bagi setiap organisasi. Dalam kondisi tersebut, diperlukan manajemen organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas serta mengembangkan potensi dalam diri anggota untuk kemudian memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Disamping itu, motivasi kerja adalah hal penting bagi anggota dalam suatu organisasi. Menurut Bahri & Chairatun Nisa (2017), motivasi kerja adalah suatu hal pendorong atau penggerak individu untuk melakukan suatu kegiatan agar individu mau mengerjakannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki individu tersebut untuk mencapai sebuah tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Motivasi dapat dipengaruhi dua faktor. Yang pertama adalah faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi, yaitu: pembawaan diri, strata pendidikan, pengalaman, dan juga keinginan. Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi, yaitu: lingkungan kerja, kepemimpinan (Harahap & Khair, 2019). Dari pernyataan tersebut, lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam motivasi kerja. Maka dari itu, sangat penting untuk menciptakan iklim organisasi yang baik agar tujuan organisasi tercapai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka fokus penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ?”. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ.

2. Tinjauan Literatur

Iklim Organisasi

Menurut Triguni (dalam Asi, 2013), iklim organisasi adalah pandangan terhadap kondisi kerja yang dapat digambarkan lewat sikap, tingkah laku, kepercayaan, cita-cita,

opini dan tindakan yang mendukung orang-orang di dalamnya untuk bekerja.

Iklim organisasi menurut Triastuti (2019) adalah pandangan dari individu ataupun kelompok yang tergabung dalam organisasi dan juga dari orang yang secara intens menjalin relasi dengan organisasi mengenai isi ataupun yang terjadi secara rutin di lingkup internal organisasi, yang kemudian berpengaruh terhadap sikap, tingkah laku, hingga kinerja anggota organisasi itu sendiri.

Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2016) menyebutkan beberapa dimensi yang terdapat dalam iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur. Hal ini menggambarkan tentang kepastian tugas, pembagian kerja, wewenang dan aturan pekerjaan.
2. Tanggung jawab, Dalam hal ini tanggung jawab maksudnya adalah perilaku atau konsekuensi atas hasil yang diterima.
3. Penghargaan. Dimensi ini menyangkut apresiasi. Lingkungan organisasi lebih menekankan pada apresiasi dan *punishment* serta mengenai keadilan atau kesesuaian dalam organisasi.
4. Risiko. Hal ini menyangkut risiko dan tantangan tugas dalam organisasi.
5. Kehangatan. Menggambarkan tentang hubungan antar individu dalam organisasi yang menciptakan atas suasana kerjanya sendiri.
6. Dukungan. Dimensi ini menggambarkan dukungan emosional dari orang lain di organisasi.
7. Standar kinerja. Dimensi ini merupakan bentuk pandangan anggota terkait standar kinerja dari tujuan yang telah dicanangkan.

8. Konflik. Dimensi ini meliputi bagaimana pemecahan konflik dalam organisasi.

9. Identitas diri. Dimensi ini menggambarkan terkait individu dengan tujuan atau norma organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah hal yang memengaruhi tingkah laku manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendukung yang kemudian membuat seseorang bersemangat dan tergerak untuk mengurangi ataupun memenuhi dorongan di dalam diri sendiri (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

Menurut Hasibuan (dalam Harahap & Khair, 2019) motivasi adalah sesuatu yang memberikan daya gerak, untuk menciptakan kemauan atau semangat kerja seseorang sehingga orang tersebut mau untuk bekerja sama, bekerja efisien, dan juga berintegrasi secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja menurut McClelland (dalam Haloho, 2019) terbagi ke dalam beberapa dimensi, yaitu:

1. Kebutuhan terhadap prestasi. Dimensi ini menggambarkan kebutuhan individu dalam organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan pekerjaan, serta mengarahkan perilaku individu untuk mencapai prestasi tertentu.
2. Kebutuhan terhadap kekuasaan. Dimensi ini meliputi kebutuhan anggota organisasi untuk mendapatkan kekuasaan dan juga apresiasi dari orang lain.
3. Kebutuhan terhadap afiliasi. Dimensi ini berkaitan dengan kebutuhan individu dalam organisasi untuk bekerja sama dalam

organisasi dengan individu lain. Hal ini mengarahkan kepada individu yang ada di dalam organisasi untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain.

Menurut Rivai (dalam Bahri & Chairatun Nisa, 2017) terdapat faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu:

1. Peluang berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Perasaan bangga terhadap organisasi atau instansi.

Disamping itu, Bahri & Chairatun Nisa (2017) menambahkan beberapa aspek yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Keamanan dalam melakukan pekerjaan.
2. Memperoleh gaji yang layak.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Apresiasi atas apa yang telah dikerjakan.
5. Perlakuan adil dalam organisasi.

3. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Putri et al. (2020) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan sesuatu yang dinyatakan dalam hipotesis penelitian dan kemudian dapat dibuktikan mengikuti hipotesis yang sudah diprediksikan oleh peneliti. Lebih lanjut, jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Paradigma penelitian ini adalah positivisme. Menurut Ridha (2017), positivisme adalah suatu paham yang menyangkal unsur metafisik dan teologik dari suatu realita sosial yang ada. Dalam penelitian kuantitatif juga diyakini bahwa pengetahuan yang valid adalah pengetahuan yang berlandaskan pengalaman serta tertangkap oleh panca indera setelah itu diolah oleh nalar.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ sebanyak 66 orang. Menurut Ridha (2017), populasi adalah suatu kumpulan dari unit observasi yang kompleks. Populasi terdiri dari suatu nilai atau ukuran pengubah yang bersifat majemuk. Secara lebih rinci, di dalam suatu penelitian terdapat sampel. Sampel adalah sub populasi yang memberikan data untuk penelitian dan terdiri dari nilai pengubah yang jumlahnya bersifat terbatas. Untuk penelitian ini, peneliti memakai rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{66}{1 + 66 (0,05)^2} = 56,6523 \approx 57$$

Dari hasil hitungan tersebut, maka diperoleh hasil sampel yang digunakan adalah 57 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probabilitas, lebih tepatnya adalah *simple random sampling* yaitu dimana tiap anggota populasinya mendapat peluang yang merata untuk menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan kuisisioner. Menurut Arieska (2018), kuisisioner merupakan sarana pengumpulan data primer menggunakan metode survei untuk mendapatkan respon dari responden. Kuisisioner dapat digunakan untuk memperoleh informasi responden seperti sikap dan opini.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Jika di definisikan, skala likert merupakan skala pengukuran yang mempunyai butir-butir pertanyaan dan kemudian digabungkan sehingga membentuk skor atau nilai yang

menjelaskan sifat individu, seperti pengetahuan dan perilaku. Dalam penelitian ini digunakan jenis pertanyaan tertutup dengan rentang skala penilaian 1 - 4, dimana 1 merupakan sangat tidak setuju, hingga 4 yaitu sangat setuju.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang ada, maka disusun operasional konsep untuk penelitian ini yang dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3.1. Operasional Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator
Iklim Organisasi (X)	Struktur	Kejelasan tugas
		Aturan pekerjaan
	Tanggung Jawab	Konsekuensi
	Penghargaan	<i>Rewards</i>
	Risiko	Tantangan
	Kehangatan	Hubungan interpersonal
	Dukungan	Dukungan emosional
		Standar Kinerja
	Konflik	Pemecahan masalah
	Identitas Diri	Norma
Kesesuaian individu		
Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan terhadap Prestasi	Prestasi kerja
		Tanggung jawab
	Kebutuhan terhadap Kekuasaan	Mencari posisi dalam organisasi
		Memperluas kekuasaan
	Penghargaan	

	Kebutuhan terhadap Afiliasi	Menjalin hubungan baik dengan organisasi
		Memiliki kemampuan bekerja sama dalam organisasi

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan kemampuan bagi alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya (Setiawan, 2017). Semakin baik kecocokannya, maka akan semakin besar pula nilai validitasnya. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan melalui Uji *Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett's*.

Tabel 4.1. Hasil Validitas Variabel X

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.832
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	276.07
	df	3
	Sig.	.000

Dalam uji KMO, suatu data variabel dapat dinyatakan valid apabila nilai *KMO of Adequacy* diantara lebih dari sama dengan 0,5 hingga 1 ($0,5 \leq x \leq 1$). Sebaliknya, suatu data dapat dikatakan tidak valid apabila nilai *KMO of Sampling Adequacy* diluar dari sama dengan 0,5 hingga 1. Dalam pengujian yang dilakukan terhadap variabel X penelitian ini yaitu iklim organisasi, nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy*

menunjukkan 0,832. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X (iklim organisasi) dalam penelitian ini merupakan variabel yang valid.

Tabel 4.2. Hasil Validitas Variabel Y

Dalam uji KMO yang dilakukan terhadap variabel Y penelitian ini yaitu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.637
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	98.966
	df	21
	Sig.	.000

motivasi kerja, diperoleh hasil *KMO Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,637. Hal tersebut juga membuktikan bahwa variabel Y (motivasi kerja) dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni, uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur konsistensi dari responden, yang dalam hal ini adalah konsistensi jawaban mereka mengenai sesuatu yang berhubungan dengan struktur pertanyaan yang termasuk dimensi variabel. Untuk uji reliabilitas, peneliti menggunakan uji *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$, maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel (Arrochmah & Nasionalita, 2020).

Tabel 4.3. Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Dari pengujian tersebut, diperoleh hasil *cronbach's alpha* yaitu 0,887. Maka, hal tersebut membuktikan bahwa variabel X (iklim organisasi) dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 4.4. Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	7

Dalam pengujian *cronbach's alpha* yang dilakukan kepada variabel Y (motivasi kerja), hasil yang diperoleh sebesar 0,745. Maka dari itu, hasil tersebut membuktikan bahwa variabel Y dalam penelitian ini juga reliabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear merupakan cabang dari statistika yang berfungsi mengamati pengaruh antara dua atau lebih variabel (Sandi et al., 2020). Dalam hal ini, uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel X yaitu terhadap variabel Y.

Tabel 4.5. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.765	2.220		2.597	.012
TOTAL_X	.433	.052	.746	8.318	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dalam pengujian yang dilakukan tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,5 sebagai nilai probabilitas, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel X (iklim organisasi) terhadap variabel Y (motivasi kerja). Jika dianalisis lebih lanjut dengan nilai uji t, nilai t hitung yang diperoleh pada tabel tersebut adalah 8,318. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2,004. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya ditemukan pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

5. Kesimpulan

Setiap organisasi tentunya memiliki iklimnya masing-masing. Begitu pula dengan BEMP Ilmu Komunikasi UNJ yang memiliki iklim organisasinya sendiri. Iklim organisasi tersebut kemudian dapat berpengaruh ke banyak hal dalam

keberlangsungan organisasi, salah satunya ke motivasi kerja anggota yang ada di dalamnya.

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa hal, diantaranya:

1. Iklim yang ada di organisasi BEMP Ilmu Komunikasi UNJ berjalan dengan baik, dan dapat dirasakan oleh anggotanya. Iklim organisasi tersebut meliputi kejelasan tugas dan aturan, konsekuensi, penghargaan, tantangan, hubungan intrapersonal individu yang ada di dalamnya, tujuan, pemecahan masalah, norma, dan hal-hal lainnya yang termasuk ke dalam dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer.
2. Anggota BEMP Ilmu Komunikasi memiliki motivasi kerja yang meliputi kebutuhan terhadap prestasi, kekuasaan, dan afiliasi.
3. BEMP Ilmu Komunikasi memiliki iklim organisasi yang berpengaruh terhadap anggotanya untuk memiliki motivasi kerja dalam keberlangsungan organisasinya.

6. Daftar Pustaka

- Arieska, P. K. dan N. H. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- Arrochmah, N. P., & Nasionalita, K. (2020). the Digital Divide Between X and Y Generation in a Government Province of Dki Jakarta. *Diakom : Jurnal Media Dan Komunikasi*, 3(1), 26–39. <https://doi.org/10.17933/diakom.v3i1.97>
- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Haloho, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i2.16712>
- Putri, K. Y. S., Abdullah, Z. Bin, Nugrahaeni, E., Darmawan, R., & Latifa. (2020). Learning management strategy of communication studies through blended learning in higher education. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 14(16), 117–132. <https://doi.org/10.3991/ijim.v14i16.15725>
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–

70. <http://jurnalhikmah.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/download/10/13>
- Sandi, K., Habibi, R., & Fauzan, M. N. (2020). *Tutorial PHP Machine Learning Menggunakan Regresi Linear Berganda pada Aplikasi Bank Sampah Istimewa Versi 2.0 Berbasis Web*. Kreatif Industri Nusantara.
- Setiawan, F. E. B. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Zifatama Jawara.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>