

Effect Of Organizational Climate and Organizational Support on Employee Performance at Class 1 Agricultural Quarantine Station Bengkulu City

Pengaruh Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu)

Amirul Rizky Fajriansyah ¹⁾; Merta Kusuma ^{2*)}

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Corresponding Author Email: ²⁾ mertakusuma@umb.ac.id

How to Cite :

Fajriansyah, A. r., Kusuma, M. (2022). Effect Of Organizational Climate and Organizational Support on Employee Performance at Class 1 Agricultural Quarantine Station Bengkulu City. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i3>

ARTICLE HISTORY

Received [13 Mei 2022]

Revised [30 Juni 2022]

Accepted [18 Juli 2022]

KEYWORDS

*Organizational Climate,
Organizational Support
and Employe
Peformace*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi. Obyek dalam penelitian ini adalah di Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrument yakni Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis. Dari hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut: $Y = 0,981 + 0,384 (X1) + 0,521 (X2)$. Sementara hasil pengujian dengan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi ($X1$) diperoleh thitung sebesar 6,338 (lebih tinggi dari nilai ttabel, atau $ttabel > 1,996$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,000 (signifikan < 0.05). Dan variabel Dukungan Organisasi ($X2$) diperoleh thitung sebesar 5,154 (lebih rendah dari nilai ttabel, atau $ttabel < 1,996$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,319 (signifikan > 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara Iklim Organisasi ($X1$), dan Dukungan Organisasi ($X2$) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ di Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu..

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate and organizational support on employee performance at the Agricultural Quarantine Station Class 1 Bengkulu City, either partially or simultaneously. There are several factors that will be discussed in this research, including Organizational Climate and Organizational Support. The object of this research is at the Agricultural Quarantine Station Class 1 Bengkulu City, totaling 70 people. In this research, the writer uses the method of collecting data by means of observation, interviews and questionnaires. There are several data analysis techniques used in this study, using instrument tests, namely validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination,

and also hypothesis testing. From the results of multiple linear regression, the regression equation is obtained as follows: $Y = 0.981 + 0.384 (X1) + 0.521 (X2)$. While the results of the hypothesis testing that have been carried out can be seen that the Organizational Climate variable (X1) obtained tcount of 6.338 (higher than the value of ttable, or $t_{table} > 1.996$ (see distribution in table t), and a significance level of 0.000 (significant < 0.05) And the Organizational Support variable (X2) obtained tcount of 5.154 (lower than the value of ttable, or $t_{table} < 1.996$ (see distribution in table t), and a significance level of 0.319 (significant > 0.05). So it can be concluded that the hypothesis is accepted, meaning that there is Partial or simultaneous influence of Organizational Climate (X1) and Organizational Support (X2) on Employee Performance variable (Y) This can be seen at the significance level of $0.000 < 0.05$ at the Agricultural Quarantine Station Class 1 Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang (Sumarsono, Sonny 2003). Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam Optimalisasi peran dan fungsi suatu organisasi, apakah itu Dinas Instansi pemerintah maupun suatu instansi atau instansi swasta lainnya. Kinerja karyawan akan menentukan Kinerja organisasi tersebut, karena itu setiap pimpinan haruslah memberikan perhatian yang sungguh sungguh terhadap masalah kinerja karyawan ini. Seorang pimpinan organisasi time mempunyai wewenang dan tanggung jawab serta mempunyai kekuasaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yang dipimpinnya, serta menggerakkan, mengkoordinasikan serta mensinkronkan dengan berbagai faktor produksi atau sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

(Soetopo, H., 2010). yang mengartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Sedangkan menurut (Liliweri, Alo, 2014). iklim organisasi

dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Iklim Organisasi memegang peran penting dalam menunjukkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan definisi iklim organisasi yaitu kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi sehingga membentuk kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang menentukan kinerja organisasi.

Iklim organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan ini membuat para karyawan level pelaksana di Divisi Operasi Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 merasa bahwa lingkungan kerjanya tidak menciptakan suasana yang membawa dirinya untuk mencapai aktivitas dengan baik, sehingga tidak memberikan energi atau daya bagi dirinya untuk menunjukan kinerja yang optimal. Jika iklim organisasi ini berlangsung terus menerus diduga dapat membuat karyawan level pelaksana di Divisi Operasi Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 tidak bisa mengharapkan perubahan keadaan kearah yang lebih baik. Keadaan itu tidak akan meningkatkan kinerja, tetapi cenderung menurunkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas instansi.

Dukungan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap organisasinya sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja mereka, sejauhmana kesesuaian terhadap imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002). Berdasarkan hal tersebut

dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) mempunyai sifat positif karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan di divisi operasi stasiun karantina pertanian kelas 1 mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja sering terjadi ketidaksesuaian, menurut karyawan pihak yang memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kinerja karyawan. semua keputusan harus dimintakan persetujuan oleh atasan terlebih dahulu, atasan tidak pernah melakukan pembelaan terhadap bawahannya apabila karyawan melakukan kesalahan, atasan terkadang lebih memilih untuk menambah vonis pada kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, karyawan juga mengatakan kurang adanya apresiasi atas kinerja dari atasan dan pihak manajemen sehingga karyawan merasa tidak dihargai atas hasil kerja yang dilakukannya selama ini, karyawan mengatakan tidak bisa mengambil keputusan sendiri pada pekerjaan karena harus didiskusikan terlebih dahulu dengan atasan kecuali dalam kondisi yang mendesak (urgent), karyawan mengatakan jika karyawan melakukan kesalahan atau kelalaian dalam bekerja maka atasan juga akan terkena imbasnya sehingga menjadi tanggung jawab bersama. Karyawan mengatakan adanya tekanan dari atasan untuk terus menerus memperbaiki hasil kerja dengan baik karena dengan peningkatan hasil kerja maka dapat meningkatkan hasil produksi yang ingin dicapai. Hal-hal tersebut perlu diwaspadai dan ditindak lanjuti lebih seksama oleh penentu kebijakan instansi karena dapat mempengaruhi motivasi karyawan pada saat bekerja dan keberhasilan seorang karyawan dalam meraih karirnya akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas instansi.

(Robbins, Stephen, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik karena iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam organisasi, dapat dilihat bahwa iklim organisasi yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan dan mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Veithzal Rivai, 2005) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi 4 landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan 2002)

Karyawan di divisi operasi stasiun karantina pertanian mengatakan bahwa hubungan yang terjadi sesama rekan kerja belum terjalin dengan baik, seperti tidak adanya kebersamaan, tidak terciptanya suasana saling mempercayai, karyawan mengatakan juga masing-masing karyawan di dalam tim masih bersifat individual dan fokus pada pekerjaannya masing-masing pada saat bekerja, karyawan juga mengakui bahwa ada persaingan dengan sesama karyawan dalam memperoleh prestasi kerja, hal ini terlihat pada perilaku karyawan yang tidak mau memberikan informasi kepada rekan kerja terutama dalam hal persyaratan kenaikan pangkat sehingga sering menimbulkan kesenjangan sosial di antara karyawan dalam tim kerja.

Penurunan kinerja karyawan masih sering terjadi di divisi operasi stasiun karantina pertanian kelas 1. Kinerja karyawan di divisi operasi stasiun karantina pertanian kelas 1 menurun karena adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para karyawannya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kinerja karyawan.

Bagaimana sesungguhnya kondisi kerja yang terjadi di Divisi Operasi Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1. Kondisi kerja ini selalu dihadapi oleh para karyawan level pelaksana ketika melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan level pelaksana dan supervisor di (Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1) ini diketahui bahwa kondisi iklim organisasi dan Dukungan Organisasi yang terjadi di Divisi Operasi Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 dirasakan tidak menyenangkan bagi karyawan level pelaksana.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut (Simamora 2004) "Kinerja adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerja, dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk atau dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana (istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Emron, Yohny anwar 2016.). (Wirawan, (2009) , menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Pratama, M. Aditya Putra, Fareshti Nurdiana Dihan. 2017) Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau bentuk pencapaian yang didapat oleh seseorang atau individu atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Edison, Emron. 2016) Sedangkan menurut (Nawawi, 2015.) pengertian penilaian kinerja adalah proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja. Dari hasil observasi (pengamatan) itu dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk penetapan keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalannya dalam bekerja.

Iklim Organisasi

Istilah iklim yang biasanya dipergunakan dalam konteks meteorology dan diartikan sebagai hawa, suhu atau cuaca suatu daerah, juga dipergunakan dalam konteks organisasi.

Dalam konteks organisasi, makna iklim adalah keadaan atau suasana yang terdapat dalam suatu organisasi. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai organisasi, antara lain : menurut McFarland yang dikutip oleh Soewarno (2005: 42), bahwa "organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu

tujuan". Sedangkan (Gibson, Ivancevich, Donelly Jr, 2007) yang menyebutkan bahwa "Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan". Iklim berhubungan dengan persepsi. Hal ini berarti gambaran kondisi iklim berkaitan dengan bagaimana individu-individu menginterpretasikan peristiwa- peristiwa atau karakteristik yang dihadapi atau terjadi di lingkungan kerja organisasinya. Adanya perbedaan individual tentunya mempengaruhi persepsi, sehingga persepsi ini bersifat subyektif, dimana interpretasi tentang kondisi iklim bisa saja terjadi. Perbedaan ini jelas tampak antara pihak pimpinan dengan karyawan atau pimpinan dengan para karyawan dan staf administrasi lainnya. Pimpinan sebagai pelaku yang dominan dalam membentuk dan mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan (baik melalui kepemimpinan maupun cara-cara yang diterapkan di dalam mengelola organisasinya), tentunya secara subyektif akan memberikan persepsi tertentu tentang iklim organisasi yang dipimpinnya. Misalnya, pimpinan akan mengatakan iklim organisasinya terbuka dengan demokratisasi kehidupan organisasi. Dilain pihak para karyawan dan staf administrasi mungkin saja menganggap iklimnya kurang terbuka.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (valuation of employees. contribution) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (care about employees. well-being).

Setiap individu (karyawan) memandang bahwa kerja yang dilakukannya merupakan suatu investasi (Cropanzano et al., 1997), di mana mereka akan memberikan waktu, tenaga, dan usaha untuk memperoleh apa yang mereka inginkan (Randal et al., 1999). Sementara di sisi lain, organisasi tempat mereka berinvestasi (bekerja) dihadapkan pada tekanan lingkungan yang selalu berubah, yang mengharuskan organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerja (Becker, B. & Gerhart, B. (1996) Untuk itu organisasi akan memberikan reward kepada karyawannya yang bekerja sesuai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian terjadi suatu transaksi berupa pertukaran sosial di tempat kerja, antara individu dan organisasi.

(Anthony, Edition, and Inc, 1998) bahkan mengemukakan bahwa pemecahan masalah manajemen dalam memotivasi orang untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi umumnya bersandarkan pada hubungan antara insentif organisasi dengan harapan-harapan pribadi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa orang memasuki suatu organisasi karena ingin memuaskan kebutuhannya. Insentif positif merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat diperolehnya tanpa menjadi anggota organisasi. Demikian sebaliknya, organisasi akan memberikan penghargaan kepada anggotanya yang berprestasi sesuai dengan keinginan manajemen. Dalam hubungan tersebut, karyawan mempertimbangkan organisasi secara keseluruhan, bukan individual, dengan siapa mereka memiliki hubungan pertukaran (Wayne, et al., 1997). Namun (Levinson, 1965.) menyatakan bahwa karyawan cenderung memandang tindakan agen organisasi (individu yang terlibat dalam pertukaran) sebagai tindakan organisasi itu sendiri (personifikasi organisasi).

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, dengan analisis data secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono. (2014) Dalam penelitian survey, pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner.

Menurut (Wibisono, (2000), Survey merupakan teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal (causal research), yaitu mengidentifikasikan hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Iklim Organisasi (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sutrisno Hadi, 1999), dikutip dari Munifah 2020.

Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Dukungan Organisasi

b1.b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

e = error

Analisis Koefisien Determinasi(R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Gujarati 1995), dikutip dari Munifah 2020. Koefisien determinasi (R²) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antar 0 > R² > 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen.

Dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crossection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (Time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar pada pengguna koefisien determinasi adalah bisa terhadap variabel independen, maka R² pasti akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R² untuk mengevaluasi model regresi karena Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model (Ghozali, 2009) Dengan demikian, pada penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R² untuk mengevaluasi model regresi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,981	0,839		1,169	0,246
	Iklim Organisasi (X ₁)	0,384	0,061	0,523	6,338	0,000
	Dukungan Organisasi (X ₂)	0,521	0,101	0,425	5,154	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24 for Windows didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,981 + 0,384(X_1) + 0,521(X_2)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,981 mempunyai arti bahwa apabila variabel Iklim Organisasi (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 0,981. Apabila variabel Iklim Organisasi (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₂) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X₁) sebesar 0,384 mempunyai makna bahwa apabila Iklim Organisasi (X₁) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu sebesar 0,384 dengan asumsi variabel Dukungan Organisasi (X₂) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi (X₂) sebesar 0,521 mempunyai makna bahwa apabila Dukungan Organisasi (X₂) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu sebesar 0,521 dengan asumsi variabel Iklim Organisasi (X₁) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Iklim Organisasi (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS versi 24 for Windows. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	0,763	0,756	1,200

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X₂), Iklim Organisasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,756. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,6% Kinerja Karyawan (Y) pada Stasiun Karantina

Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen, yaitu Iklim Organisasi (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya ($100\% - 75,6\% = 24,4\%$) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 3. Uji T (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,981	0,839		1,169
	Iklim Organisasi (X_1)	0,384	0,061	0,523	6,338
	Dukungan Organisasi (X_2)	0,521	0,101	0,425	5,154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan T_{hitung} dengan T_{tabel} ($n-k-1 = 70-2-1 = 67$) (1.99601) setiap variabel sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,338 > 1.99601$) dan ($sig < \alpha = (0,000 < 0.05)$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi (X_1) Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu.
2. Dukungan Organisasi (X_2) yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,154 > 1.99601$), dan ($sig < \alpha = (0,000 < 0.05)$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Iklim Organisasi (X_1), dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka digunakan uji f. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji anova atau Uji f terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1436,743	2	718,371	319,819
	Residual	285,265	127	2,246	
	Total	1722,008	129		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh ($F_{hitung} > F_{tabel}$) yaitu ($319,819 > 2,74$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0.05$). maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, artinya secara simultan variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Karyawan Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 70 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu.

Dilihat dari umur masyarakat karyawan di Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu diketahui bahwa responden dengan umur 20–30 tahun berjumlah 35 orang karyawan dengan persentase 50%. Lalu, responden dengan usia 31–40 tahun berjumlah 28 orang karyawan atau sebesar 40%. Sedangkan responden dengan usia 41–50 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 10%. Dari data tersebut menyatakan bahwa karyawan di Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu didominasi oleh karyawan dengan usia 20–30 tahun yang berjumlah 35 orang. Dilihat dari tingkat pekerjaan karyawan di Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu diketahui bahwa responden dengan tingkat pekerjaan sebagai PNS sebanyak 55 orang atau 78,6%, lalu responden dengan tingkat pekerjaan/jabatan sebagai Honorer sebanyak 15 orang atau 50%. Dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat pekerjaan/jabatan karyawan di Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu didominasi oleh karyawan dengan tingkat pekerjaan/jabatan sebagai PNS sebanyak 55 orang. Karena karyawan dengan tingkat pekerjaan/jabatan sebagai PNS lebih diutamakan dikarenakan mereka telah dilatih oleh pemerintahan untuk mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu berusaha memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan sehingga dapat mewujudkan tujuan yang ingin di raih oleh perusahaan tersebut. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel Iklim Organisasi (X_1) juga termasuk dalam kategori baik pula. Hal ini bisa terjadi dikarenakan bahwa setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap semua pekerjaannya, sehingga tidak ada pekerjaan yang terbengkalai ataupun belum dikerjakan. Hal tersebut sangat baik bagi suatu organisasi dimana semua karyawannya sudah menanamkan rasa tanggung jawab tanpa harus ditegur terlebih dahulu. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Dukungan Organisasi (X_2) termasuk juga dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena betapa pentingnya dukungan organisasi dalam membentuk kinerja karyawan yang baik dan berkompeten untuk menyelesaikan semua pekerjaannya. Dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan sudah baik sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu. Artinya bahwa setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap semua pekerjaannya, sehingga tidak ada pekerjaan yang terbengkalai ataupun belum dikerjakan. Hal tersebut sangat baik bagi suatu organisasi dimana semua karyawannya sudah menanamkan rasa tanggung jawab tanpa harus ditegur terlebih dahulu. Semakin besar rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan akan semakin besar pula dampak positif yang akan di terima oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukannya.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh H Tobing, C Mutia, dan Analitika (2011) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh Dukungan Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu.

Artinya bahwa betapa pentingnya dukungan organisasi dalam membentuk kinerja karyawan yang baik dan berkompeten untuk menyelesaikan semua pekerjaannya. Dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan sudah baik sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin baik dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin baik pula bagi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Tanpa adanya dukungan organisasi yang mempunyai tidak akan mampu membawa perusahaan terus berkembang sebagaimana mestinya.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh R Ananda I Sadin, dan T Abdullah (2019) menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan di RS Stella Maris dan RS Universitas Hasanuddin.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja maupun menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal karena adanya rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Dukungan organisasi juga sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, tanpa adanya dukungan dari organisasi yang kuat maka kinerja karyawan tidak akan mampu berkembang sebagaimana mestinya guna mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh R Ananda I Sadin, dan T Abdullah (2019) menyatakan bahwa Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap OCB karyawan di RS Stella Maris dan RS Universitas Hasanuddin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu. Maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Iklim Organisasi, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Saya dan rekan kerja saling mendukung untuk mencapai tujuan pekerjaan) diangka 3,35%. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya dukungan dari rekan kerja yang membuat kinerja karyawan dapat menurun. Tanpa adanya kerjasama yang baik di dalam organisasi maka akan sangat sulit bagi organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Disarankan kepada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu agar lebih memperhatikan kinerja karyawannya dalam hal kerjasama melalui saling mendukung antar karyawan, jika permasalahan seperti ini terus terjadi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

2. Pada variabel Dukungan Organisasi, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan) diangka 3,27%. Hal tersebut dikarenakan gaji yang diterima karyawan masih belum sesuai, seperti contoh karyawan yang bekerja lembur masih belum diberikan gaji tambahan ataupun insentif sebagaimana mestinya. Keadaan seperti itu dapat mengurangi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Disarankan kepada Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu, agar selalu memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya. Permasalahan seperti ini memang sering terjadi di perusahaan-perusahaan lain, namun jika tidak segera diatasi maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan) diangka 3,35%. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat membuat kinerja karyawan menurun, semakin kurangnya pengawasan yang diberikan atasan kepada karyawannya maka semakin berkurang pula kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Disarankan kepada pimpinan Stasiun Karantina Pertanian Kelas 1 Kota Bengkulu agar selalu mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karna tidak semua karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan yang dilakukan oleh atasan, hal seperti ini yang mampu membuat kinerja karyawan tidak optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000, and Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Bandung: PT. Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan, and Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anthony, Robert. N. dan Vijay Govindarajan. (1998). International Edition: Ninth, Management Control Systems. North America: The McGraw-Hill Edition, and Companies Inc.
- Barkah. 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana., and Universitas Airlangga. Surabaya.
- Becker, B. & Gerhart, B. (1996), The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects. *Academy of Management Journal*. 39(4), 779-801.
- Bernardin, H. Joh. and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Chiang and Hsieh. 2012. The impacts of Perceived Organizational Support and, Empowerment on Job Performance: The mediating effects of organizational Citizenship, Taiwan. behavior. Department of Tourism Industry, Chinese Culture University, Taipei, and Elsevier International Journal of Hospitality Management 31(2012)180-190.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. Metode Riset Bisnis . Jakarta., and PT Media Global Edukasi.
- Cowherd, D. M., & Levine, D. I. 1992. Product quality and pay equity between low level employees and top management: an Investigative, and 37: 302-320. of justice theory. *Administrative Science Quarterly*.
- Dana, N. M., & Dewi, A. S. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap, No Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, and pp. 5978-6006. 9, 2016.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), "Perceived, and pp. 500-507. organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang; and Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", and Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas, and Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr, 2007, Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses), and Jakarta. Jilid I Edisi Lima, Erlangga.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2010., "Manajemen Sumber Daya Manusia", and Penerbit Andi Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2002 .. Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Higgins, J. M. (1982). Human Relation, Concepts, And Skill. New York: Random House.
- Irawan Andi, M. Syamsul Maarif, dan M. Joko Affandi, (2015). Jurnal Aplikasi, Bisnis dan Manajemen, (JABM) Vol. 1 No. 1, and Agustus 2015.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and, and 370-390. organization. Administrative Science Quarterly, 9.
- Liliweri, Alo, 2014. Sosiologi dan Komunikasi Jakarta:, Organisasi. Cetakan pertama., and PT Bumi Aksara.
- Marwansyah . 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua . Bandung, and CV. ALFABETA.
- Mathis dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Salemba. Empat. Jakarta.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. Human Resource Management. Salemba Empat.
- Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Pratama, M. Aditya Putra, Fareshti Nurdiana Dihan. 2017. Pengaruh Komitmen Melalui, Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, and Oktober 2017. ISSN:2085-7721 Dan, Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis Teori Implementasi. Vol.8 No.2.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology, 87(4): 698-714.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2. 002. Perceived Organizational Support: A., and 87(4): 698-714. Review of the Literature. Journal of Applied Psychology.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya, and Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Grafindo Raja.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh, and No. .. Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7.
- Ronny Riantoko, I Gede Adnyana Sudibya, Desak Ketut Sintaasih. (2017). Pengaruh Dukungan, Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. E-, and Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN :. 2337- 3067.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2013). SPSS VS LISREL :., Aplikasi untuk Riset. Jakarta :. Penerbit Selemba Sebuah Pengantar, and Empat.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soetopo, H., 2010. Perilaku Organisasi Teori Pendidikan., dan Praktik dalam Bidang Rosdakarya., Bandung: PT. Remaja.
- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, and dan R&D. Bandung: Alfabeta. Kualitatif.
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, and dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B., and Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), and Alfabeta.
- Suliyanto, 2005, Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran, Bogor: Ghalia, and Indonesia.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ilmu, Ketenagakerjaan. Yogyakarta. :.
- Susskind, Alex M., Carl P. Borchgrevink., K. Michale Kacmar., Robert A. Brymer. 2000., and Customer Sevice Employyes' Behavioral Intentions and Attitudes :. An Examination Construct Validity and A. Part Model. Hospitality Management. Volume 19. 53 -. 77. Of.
- Veithzal Rivai. 2005. Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai, and Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wibisono. (2000). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: BPFE.
- Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wirawan. (2007), Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian., and Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, and Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.