

## Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT "X"

Putri Arin Salsabilla\*, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis

Universitas Hang Tuah

\*putriarinsalsabilla@student.hangtuah.ac.id

**Abstract.** *This study aimed to determine the influence of organizational climate and work involvement on the performance of employees of PT. "X". The hypothesis proposed by the researcher is that there is an influence between organizational climate and work involvement together on the performance of employees of PT. "X". The subjects of this study were 77 production employees of PT. "X". The measuring instrument used 3 scales, namely the employee performance scale, the organizational climate scale, and the work involvement scale. The data was analyzed using multiple linear regression. The results of the study showed that there was an influence between organizational climate and work involvement together on the performance of employees of PT. "X",  $R = 47.7\%$  at  $p = 0.00$ . The results of the partial correlation test showed that organizational climate influenced the performance of PT employees. "X" and there was an influence between work involvement and the performance of employees of PT. "X".*

**Keywords:** *Organizational Climate ; Performance ; Work Engagement*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. "X". Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah adanya pengaruh antara iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT. "X". Subyek penelitian ini merupakan karyawan produksi PT. "X" sebanyak 77 orang. Alat ukur yang digunakan 3 skala yaitu skala kinerja karyawan, skala iklim organisasi dan skala keterlibatan kerja. Data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT. "X",  $R=47,7\%$  pada  $p=0,00$ . Hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. "X" serta ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. "X".

**Kata kunci:** Iklim Organisasi ; Kinerja ; Keterlibatan Kerja

### PENDAHULUAN

Menurut peringkat indeks kinerja yang dilakukan oleh World Investment Report (WIR), Indonesia menempati posisi ke 138 dari 140 negara. Peringkat ini didasari dengan memperhatikan indikator-indikator seperti tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan

(profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di Indonesia yang masih tergolong rendah (Yuli dalam Zuhroh et al., 2017).

Rendahnya indeks kinerja di Indonesia membuat perusahaan perlu melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Perusahaan dituntut harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, keterampilan yang tinggi, berkompeten dan karyawan yang mampu mengelola perusahaan secara optimal dan seefisien mungkin agar kinerja karyawan dapat meningkat (Fadilah, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kegiatan karyawan yang termotivasi melakukan tugas pekerjaan untuk menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan terhadap standar indikator kinerja yang ada pada deskripsi pekerjaan, sehingga tercapai peningkatan kinerja (Mathis & Jackson, 2017). Kinerja bermakna penerimaan yang baik oleh konsumen terhadap output, seperti produk, jasa, informasi, keputusan, atau pelaksanaan kegiatan tim, baik di dalam maupun di luar organisasi (Nurahaju, et al., 2023).

Berkaitan dengan kinerja karyawan, pada tujuh tahun terakhir jumlah produksi di PT. "X" diindikasikan mengalami fluktuasi yaitu adanya target yang tercapai dan tidak tercapai. Menurunnya kinerja karyawan departemen produksi akan merugikan perusahaan karena karyawan departemen produksi adalah karyawan yang bekerja untuk memberikan profit pada perusahaan dengan menghasilkan suatu produk atau jasa (Cahyaningtyas, 2020)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi (Robbins, 2006). Iklim organisasi adalah proses interpretasi individu yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada dan terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2019). Iklim organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung, karyawan akan merasa puas dengan iklim kerja atau kondisi kerja yang ada (Ratnasari & Sutjahjo, 2017).

Karyawan yang merasa puas cenderung akan tetap berkomitmen pada pekerjaannya dan akan memilih untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. Namun, apabila karyawan merasa tidak puas, hal ini dapat mengakibatkan kekecewaan, kurangnya motivasi untuk bekerja, dan penurunan kinerja. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan (Imron et al., 2020), (Manuaba et al., 2020), dan (Dewi et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja (Wirawan, 2013). Keterlibatan kerja adalah seorang karyawan yang mengukur dirinya dengan cara mengidentifikasi pekerjaannya dan berpartisipasi aktif dalam perusahaannya serta menganggap bahwa pekerjaannya penting bagi harga diri dan hidupnya (Robbins & Judge, 2016). Keterlibatan kerja adalah tingkat keterlibatan yang dialami oleh karyawan yang mempengaruhi kinerja dan kebanggaan diri (Ching, 2015). Keterlibatan kerja adalah seorang karyawan yang mengukur dirinya dengan cara mengidentifikasi pekerjaannya dan berpartisipasi aktif dalam perusahaannya serta menganggap bahwa pekerjaannya penting bagi harga diri dan hidupnya (Robbins & Judge, 2016). Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan (Kumar, 2021) dan (Susanti et al., 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT "X"

H2 : Ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT "X"

H3 : Ada pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT "X"

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berupa penelitian korelasional yang menggunakan satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Kinerja merupakan variabel terikat sedangkan iklim organisasi dan keterlibatan kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi PT. "X" dengan jumlah subjek 77 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik yang dilakukan dengan cara mengambil subjek dari keseluruhan jumlah populasi (Arikunto, 2016).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 skala yaitu skala kinerja, skala iklim organisasi dan skala keterlibatan kerja. Skala kinerja disusun berdasarkan aspek-aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas (Mathis & Jackson, 2010). Skala iklim organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen (Wirawan, 2016), Skala keterlibatan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, dan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri (Robbins & Judge, 2013)

Subyek penelitian mengisi skala Likert dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Neral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Beberapa analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas, uji multi kolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

## HASIL

Pada uji alat ukur penelitian ini didapatkan hasil yaitu skala kinerja karyawan terdiri dari 20 aitem yang valid ( $\alpha = 0,816$ ), skala iklim organisasi terdiri dari 34 aitem yang valid ( $\alpha = 0,876$ ), dan skala keterlibatan kerja terdiri dari 16 aitem yang valid ( $\alpha = 0,854$ ).

Selanjutnya, pada uji asumsi hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi statistik (sig) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel iklim organisasi dan keterlibatan kerja menunjukkan bahwa hasil Tolerance adalah  $0,350 > 0,1$  dan VIF 2,856

$< 10,00$  maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini yaitu  $1,6835 < 2,038 < 2,3165$  maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak menentu diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,005$  ( $0,000 < 0,005$ ), maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel iklim organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar prosentase dari pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu 41,5%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,005$  ( $0,000 < 0,005$ ), maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel keterlibatan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar prosentase dari pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 44,4%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, menunjukkan nilai signifikansi pada tabel anova adalah  $0,000 < 0,05$  yang berarti nilai koefisien regresi adalah signifikan, artinya secara Bersama-sama variabel bebas yaitu iklim organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 47,7%.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT. "X". Artinya hipotesis minor pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil uji hipotesis pertama sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Diab et al., (2022) dan Supardi & Yulianah, (2023) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif pada variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa iklim organisasi dengan kategori sedang sebanyak 25 orang (32,47%) dan kategori tinggi sebanyak 52 orang (67,53). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi menilai iklim organisasi yang ada PT. "X" baik. Sehingga iklim organisasi berada di kategori tinggi. Artinya, karyawan produksi PT. "X" memiliki persepsi bahwa iklim organisasi yaitu keadaan atau kondisi yang menunjukkan kualitas lingkungan internal organisasi, apa yang dilihat, dirasakan, dan dipikirkan oleh karyawan dinilai baik.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Henry (dalam Maulidani, 2013) iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. "X". Artinya, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil uji hipotesis kedua (H2) sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Suciono et al., 2022) dan (Kumar, 2021) menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (dalam Fahrizal et al., 2020) apabila karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya untuk organisasi itu sendiri. Selanjutnya, Menurut Khan (dalam Fahrizal et al., 2020) kinerja karyawan dapat meningkat ketika

karyawan merasa bahwa mereka memiliki kewenangan lebih untuk mengambil keputusan di tempat kerja, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, dengan kata lain, jika keterlibatan kerja tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif pada variabel keterlibatan kerja menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dengan kategori sedang sebanyak 36 orang (46,75%) dan kategori tinggi sebanyak 41 orang (53,25%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT. "X" memiliki tingkat keterlibatan dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan produksi PT. "X" dapat memahami tugas-tugas pekerjaannya, ikut terlibat di dalamnya (tidak pasif) dan mampu menghargai kinerja yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh variabel iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 47,7% dengan taraf signifikan ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik dan keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika iklim organisasi yang buruk dan keterlibatan kerja yang rendah maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Hasil uji hipotesis ketiga (H3) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et., al (2023) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen afektif bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja (Ching, 2015). Karyawan yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis kearah tujuan organisasi (Bakker dan Demerouti dalam Munparidi dan Sayuti, 2020). Upaya sinergis ini mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Bakker dan Schaufeli dalam Munparidi dan Sayuti, 2020).

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif pada variabel kinerja menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan dengan kategori sedang sebanyak 47 orang (61,04%) dan kategori tinggi sebanyak 30 orang (38,96%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT. "X" memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang. Artinya, karyawan produksi PT. "X" menilai secara individu bahwa cukup mampu melakukan kegiatan dari aktivitas kerja yang dilakukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan tugas yang diberikan. Menurut Saripuddin & Handayani (2017) kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya tercermin dalam kinerja yang dihasilkan oleh anggotanya, dan keberhasilan tujuan perusahaan mengarah pada hasil kinerja yang baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan, ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pada karyawan, ada pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT. "X". Sumbangan efektif iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT. "X" sebesar 47,7%.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu diharapkan PT. "X" dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui program-program yang dapat menciptakan iklim organisasi yang positif. Dalam hal ini, perusahaan dapat mempertahankan dengan cara selalu memotivasi karyawan ketika melakukan pekerjaan, menyediakan pengembangan karir seperti pelatihan, mengadakan seminar, menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa didengar dan dihargai, mengarahkan para atasan untuk bersikap ramah, mendengarkan keluhan maupun pendapat dari karyawan, mendukung kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dengan memberikan peralatan safety yang terstandar.

Aspek komitmen harus ditingkatkan lagi dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui tradisi seperti budaya menyampaikan pendapat secara terbuka, hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan meningkatkan rasa memiliki, menciptakan rasa kebersamaan seperti perusahaan mengadakan rekreasi dan pertandingan olah raga, memberikan umpan balik yang konstruktif, bertujuan agar karyawan merasa dihargai atas hal yang dikerjakan. Hal ini sebaiknya memberikan kritik yang membangun dengan disertai saran untuk memperbaikinya.

Aspek aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dalam keterlibatan kerja harus tetap dipertahankan. Dalam hal ini, perusahaan dapat mempertahankan dengan cara mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan skill karyawan berupa seminar dan program sertifikasi, mengadakan program diskusi atau FGD, agar karyawan dapat bertukar pikiran dan belajar satu sama lain, encourage experience, perusahaan dapat melakukan pengembangan skill dengan pembelajaran berdasarkan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, menetapkan target kerja yang mendesak, dan supervisi dari atasan.

Selain itu aspek melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Oleh karena itu aspek ini harus ditingkatkan lagi dengan cara menerapkan komunikasi terbuka yaitu komunikasi dua arah sehingga, karyawan merasa didengar dan memiliki keberanian untuk menyampaikan pendapat, menyediakan fasilitas konseling yang bisa diakses oleh seluruh karyawan, meningkatkan rasa percaya diri karyawan yaitu dengan cara memberikan kalimat afirmasi positif sebelum para karyawan bekerja, dan membangun budaya perusahaan yang mendukung, dimana kerjasama, inovasi dan keseimbangan kehidupan kerja pribadi dihargai.

## REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyaningtyas, D. A. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Rekayasa Umum PT PAL Indonesia (Persero)*. Skripsi. Universitas Hang Tuah

- Ching-Sheue, F. (2015). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. *The Turkish Online Journal of Educational, 14*(3), 146.
- Diab, A. K. A. L., Akib, A., Insawan, H., & Sulaiman, N. (2022). Effect of Organizational Climate and Participation in Budgeting on Employee Performance. *KnE Social Sciences, 56–80*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i8.10724>.
- Fadilah, S. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kereta Indonesia (Persero). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, 121-127*.
- Imron, H., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). Compensation Effects and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic, 4*(5), 300–307.
- Kumar, J. (2021). The Effect of Work Involvement and Work Stress on Employee Performance: A Case Study of Forged Wheel Plant, India. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM), 10*(1), 1–5.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (J. & H. P. B. (Penerjemah Sadeli, Ed.). PT. Salemba Empat*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resources Management (14th ed.). Salemba Empat*.
- Maulidani, F. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung. *Jurnal Digital Library Unikom*.
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis (JAMB), 1*(1), 36–46.
- Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Widanti, N., S. (2023). *Psikologi Industri Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 1*(2), 99–112.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour (15th ed)*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior (16th ed)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall. (R&J).
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2*(1), 419–429.
- Suciono, D. E., Andjarwati, T., & Sumiati. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Job Characteristics, Job Involvement, on Employee Performance through Work Engagement at PT. Virama Karya (Persero) East Java Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research, 6*(8), 54–76. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6805>.
- Supardi, S., & Yulianah, Y. (2023). The effect of leadership style and organizational climate on employee performance at PT Cipta Baja Trimatra. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5*(6), 2870–2875. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Susanti, Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *2*(2), 224–234.

- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuhroh, F., Aini, K., & Aini, D. N. (2017). Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Pegawai Pabrik. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5, 19–24.