



Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19

Febri Anisa¹, Novi Yanti²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: anisafebri392@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Febri Anisa

Abstract: *This study aims to examine and analyze 1). the influence of organizational climate on the work effectiveness of employees at the Agam Regency Agricultural Service Office during the Covid-19 Period 2). the effect of work discipline on the effectiveness of work employees at the Agam Regency Agricultural Service Office during the Covid-19 period, 3). the influence of organizational climate and work discipline simultaneously on the effectiveness of employees' work at the Agam Regency Agricultural Service Office during the Covid-19 Period. Population 80 people and sample 80 people. The data analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and determinant coefficients while the hypothesis testing method is the t-test and F-test. The results of the study show 1. Partially, organizational climate variables have a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Agam Regency Agriculture Office during the Covid period. -19, 2. Partially, the work discipline variable has a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Agam Regency Agricultural Service Office during the Covid-19 Period 3. The organizational climate and work discipline variables simultaneously or simultaneously have a significant and significant effect on the employee's work effectiveness at the Agam Regency Agriculture Service Office during the Covid-19 Period, 4. The contribution of the influence of organizational climate and work discipline on the work effectiveness of employees at Agam Regency Agricultural Service Office during the Covid-19 period was 42.50% while the remaining 57.50% was influenced by others examples competence, compensation and others.*

Keywords: *Organizational Climate, Work Discipline, Employee Work Effectiveness.*

Abstrak: Penelitian ini mempunyai tujuan guna menguji serta menganalisis 1). pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19 2). pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pegawai kerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19, 3). pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19. Populasi sebanyak 80 orang

pegawai dansampel 80 orang pegawai. Metode analisis data adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian 1. Secara parsial iklim organisasi positif serta signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19, 2. Secara parsial disiplin kerja positif serta signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19 3. Variabel iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19, 4. Kontribusi pengaruh iklim organisasi serta disiplin kerja pada efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19 sebesar 42,50% sedangkan sisanya 57,50% merupakan kontribusi faktor lainnya misalnya kompensasi, kompetensi dan lainnya.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas kinerja pegawai tidak mungkin jauh dari manajemen kinerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi atau individu.

Dalam upaya peningkatan efektivitas pegawai, hal yang harus dilakukan oleh manajer pada perusahaan adalah dengan adanya iklim organisasi yang jelas dan disiplin kerja pegawai yang baik. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi. Disamping itu sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya. Hasil pra-penilaian efektivitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Pra-penelitian efektivitas pegawai

Efektivitas Kerja	2019		2020	
	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
Ketepatan Waktu	92	Sangat baik	76	Baik
Ketepatan Sasaran Pekerjaan	82	Baik	70	Cukup Baik
Ketepatan Biaya	82	Baik	75	Cukup Baik
Jumlah	256	-	301	-
Rata-rata	85,33	Baik	73,66	Cukup baik

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Agam, 2021

Berdasarkan tabel 1 bahwa rata-rata efektivitas kerja PNS di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam sudah baik pada tahun 2019, akan tetapi pada tahun 2020 efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam mengalami penurunan sebesar 73,66% dari tahun 2020. Penurunan itu terlihat pada indikator Ketepatan Waktu, Ketepatan Sasaran Pekerjaan dan Ketepatan Biayayang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 terdapat masalah pada efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas

Pertanian Kabupaten Agam. Indikator yang digunakan mencakup ketepatan waktu, ketepatan sasaran pekerjaan dan ketepatan biaya

Peneliti melihat kehadiran Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam pada bulan Januari sampai Desember Tahun 2020.

Tabel 2 Kehadiran karyawan

Kreteria	Daftar kehadiran	Taat pada peraturan	Ketepatan waktu
Januari	90%	80%	76%
Febuari	88%	86%	71%
Maret	78%	70%	70%
April	66%	68%	70%
Mai	74%	71%	73%
Juni	70%	73%	70%
Juli	73%	71%	65%
Agustus	75%	75%	67%
September	86%	85%	66%
Oktober	88%	80%	60%
November	79%	73%	68%
Desember	71%	70%	71%

Sumber: Kantor Dinas Pertanian 2020

Kehadiran Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Januari sampai desember mengalami penurunan, dilihat dari daftar kehadiran Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam, taat terhadap peraturan, ketepatan waktu bekerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam. Sinungan (2014:135) mengartikan Disiplin merupakan sikap kejiwaan dari individu atau kelompok yang bersedia untuk patuh pada semua peraturan yang sudah diputuskan.

Sesuai permasalahan tersebut, penulis hendak meneliti pada judul "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam, yang berlokasi di Jl. Sudirman, Padang Baru Lubuk Basung.

Metode Pengumpulan Data yang digunakan penelitian ini adalah Penelitian kepustakaan dan Penelitian lapangan dilakukan dengan bentuk kuesioner. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah kuesioner dengan membagikan koresponden. Jenis data yang digunakan kan adalah kualitatif yang dikuantitatifkan dan Sumber Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Populasi dalam penelitian ini semua pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam yang berjumlah 80 orang. Populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda (hidup atau mati). (Agussalim M., 2015)

Metode mengambil sampel memakai teknik *total sampling* dimana anggota populasi dipakai menjadi sampel berjumlah 80 pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam.

Instrumen harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Dengan mempergunakan teknik Korelasi *Pearson* dengan taraf sig 5% maka item dianggap valid apabila angka p value kurang dari kriteria 0,05..

Imam Ghazali (2014) mengartikan reliabilitas sebagai tingkat dipercayanya sebuah instrumen sebagai alat mengumpulkan data. Kriteria yang dipakai adalah minimal 0,6.

Menurut Ghazali (2016) pengujian asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Efektivitas kerja

Menurut Beni (2016: 69) Efektivitas merupakan kaitan antara hasil dan sasaran atau menunjukkan ukuran tingkat hasil, kebijakan serta prosedur sebuah instansi. Efektivitas juga berkaitan dengan tingkat kesuksesan sebuah aktivitas pada sektor publik dimana sebuah aktivitas disebut efektif bila aktivitas itu berpengaruh besar pada kemampuan penyediaan layanan bagi publik yang menjadi sasaran yang ditetapkan. Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas merupakan ukuran sukses tidaknya sebuah instansi dalam meraih sasarannya. Jadi instansi dianggap sudah efektif apabila mampu meraih apa yang jadi sasarannya.

Indikator Efektivitas Kerja

Silalahi (2011:416) menjabarkannya yaitu :

1. Kemampuan adalah sebuah kesanggupan yang diperoleh lewat proses pembelajaran pegawai maupun dari latar pendidikannya.
2. Keterampilan adalah keterampilan pegawai sehubungan dengan pendidikan yang sudah ditempuh dalam pelatihan misalnya kursus komputer atau bahasa.
3. Pengetahuan adalah hal yang diperoleh pegawai saat proses pendidikan atau pengalaman kerja pada bidang tertentu.
4. Sikap yang menggambarkan perasaan individu atas kondisi atau kejadian tertentu.
5. Motivasi adalah proses mendorong diri sendiri ataupun orang lain dengan kemampuan serta semangat untuk mengerjakan kewajibannya.
6. Stres adalah sebuah kondisi ketegangan yang membuat ketidak seimbangan secara fisik serta psikis, dan berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi pegawai.

Iklim Organisasi

Darodjat (2015:85) berpendapat Iklim organisasi merupakan hal yang bisa diukur dalam lingkungan pekerjaan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pegawai serta pekerjaannya di lingkungan kerja mereka. Iklim organisasi menjadi faktor yang memengaruhi proses kelangsungan kerja sebuah instansi. Lita (2017:58) juga mengartikan iklim organisasi yaitu sejumlah deskripsi pada karakteristik instansi yang menjadi pembeda antara satu instansi dengan instansi lainnya yang mengacu pada persepsi pegawai dalam melihat instansinya masing-masing.

Indikator Iklim Organisasi

Darodjat (2015: 85) memaparkan ada sejumlah indikator:

1. Tanggung Jawab; Menggambarkan penyelesaian tugas serta pencapaian kerja pegawai di sebuah instansi.

2. Identitas Individu dalam Organisasi; Pegawai SOP agar disiplin saat bekerja serta meraih sasaran instansi.
3. Kehangatan antar pegawai; Menunjukkan interaksi sesama pegawai saat berkomunikasi di instansi secara baik.
4. Dukungan; Menunjukkan bagaimana pegawai saling menolong serta mendukung pegawai lainnya.
5. Konflik; Menunjukkan sikap pegawai menyelesaikan persoalan jika terjadi perbedaan pandangan antar pegawai atau tim kerja.

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013:195) mengartikan disiplin kerja yaitu kegiatan manajemen dalam memperkokoh aturan dasar instansi. Terkadang, perilaku pegawai di instansi bisa mengganggu dan menjadikan penurunan kinerja. Dalam hal itulah diperlukan kedisiplinan pegawai. Hasibuan (2015:188), juga mengartikan kedisiplinan sebagai kunci kesuksesan sebuah instansi untuk meraih sasaran-sasarannya. Disiplin adalah faktor penting bagi instansi sebab kedisiplinan pegawai yang tinggi, akan meningkatkan prestasi pegawainya. Kedisiplinan perlu ditegakkan di instansi manapun sebab memengaruhi kinerja pegawainya, yang pada akhirnya mendorong kemajuan bagi instansi terkait.

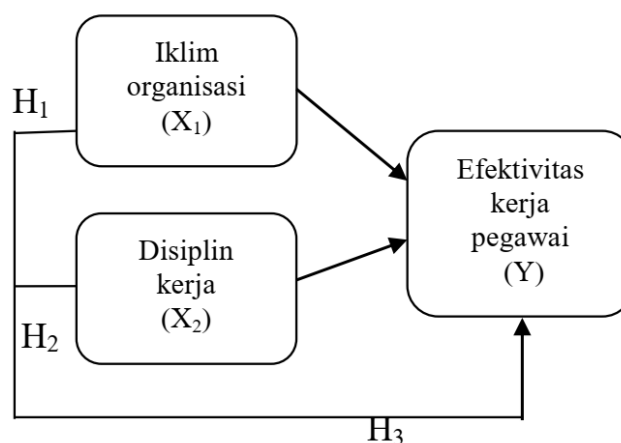
Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2014:284) berikut:

1. Tanggung jawab pada tugas; Seluruh pegawai harus bersedia mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diselesaikannya.
2. Ketepatan saat melaksanakan tugas; Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebagaimana waktu yang ditentukan, serta sejalan dengan arahan pimpinan.
3. Ketaatan pada peraturan organisasi; Pegawai berpedoman penuh pada peraturan yang ada di instansi serta tidak melakukan pelanggaran baik itu tertulis ataupun yang tidak tertulis
4. Ketaatan pada nilai-nilai serta norma-norma yang ada; Pegawai harus menunjukkan rasa hormat serta menghargai kebijakan yang diterapkan oleh instansi tanpa merasa dipaksa

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual sebagaimana terlihat di gambar ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual maka hipotesis sebagai berikut:

H₁. Diduga bahwa iklim organisasi signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam.

H₂. Diduga bahwa disiplin kerja signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam.

H₃. Diduga bahwa iklim organisasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam.

Uji F

Nilai F hitung 119,656 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,11 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H₃ diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan data yang diperoleh, maka didapat regresi linier berganda sebagai berikut :

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1(Constant)	31,481	8,182
Iklim organisasi	,281	,087
Disiplin kerja	,110	,109

Bisa dibuat persamaan regresi linear berganda menjadi:

$$Y = 31,481 + 0,281X_1 + 0,110X_2 + e$$

Keterangannya:

1. Konstanta senilai 31,481 yang mana bila iklim organisasi dan disiplin kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai efektivitas kerja pegawai adalah senilai konstanta 31,481 satuan.
2. Koefisien iklim organisasi 0,281, koefisien tandanya positif yang mana iklim organisasi positif memengaruhi efektivitas kerja pegawai dimana jika iklim organisasi naik satu satuan maka efektivitas kerja pegawai naik senilai 0,281 satuan jika variabel bebas yang lain konstan.
3. Koefisien disiplin kerja 0,110, koefisien tandanya positif yang mana disiplin kerja positif memengaruhi efektivitas kerja pegawai dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka efektivitas kerja pegawai akan naik senilai 0,110 satuan jika variabel bebas yang lain konstan.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,676a	,457	,425

Menurut tabel diperoleh angka *Adjusted R Square* senilai 0,425. Artinya pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja pada efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam selama masa Covid-19 sebesar 42,50% sedangkan sisanya 57,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,848	,000
Iklim organisasi	3,243	,002
Disiplin kerja	2,090	,028

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

1. Variabel iklim organisasi mempunyai t hitung (3,243) > t tabel (1,990) serta sig 0,002 < 0,05. Keputusannya H₁ diterima. Sehingga bisa dinyatakan bahwa iklim organisasi signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19
2. Variabel disiplin kerja mempunyai t hitung (2,090) > t tabel (1,990) serta sig 0,028 < 0,05. Keputusannya H₂ diterima. Sehingga bisa dinyatakan bahwa disiplin kerja signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19

Uji -F

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	169,441	18,182	,000b
Residual	77	20,709		
Total	79			

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, iklim kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 18,182 > F tabel (2,72) serta sig 0,000^b < α (0,05). Keputusannya H₃ diterima. Maka bisa dinyatakan iklim organisasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam selama masa Covid -19.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan iklim organisasi positif serta signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam selama masa Covid-19. Hal ini iklim organisasi yang diterapkan oleh Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam mempunyai hubungan positif terhadap Efektivitas Kerja, atau ada hubungan linier, semakin meningkat iklim organisasi sejalan dengan meningkatnya Efektivitas Kerja Kantor pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19

Sejumlah penelitian memperoleh kesimpulan iklim organisasi berpengaruh kuat terhadap Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja. Hasil penelitian oleh yang dilakukan Rahmisyari (2020) mengemukakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan Pegawai Kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo. Ilyas, Gunawan Bata (2020) hasil menunjukkan iklim organisasi memengaruhi disiplin kerja. Penelitian Apriyanto, Benny (2015) Iklim Organisasi signifikan Terhadap Efektivitas Kerja, Chad A. Hartnell (2011) Hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja positif serta signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam selama masa Covid-19. Disiplin kerja menunjukkan hubungan linier pada efektivitas kerja pegawai, bila disiplin kerja meningkat, akan seiring dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam. Beberapa penelitian juga mendukung penelitian ini, seperti Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. (2020) yang menemukan disiplin berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja. Dalam hal ini jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja pegawai, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil koefisien determinan dan pengujian hipotesis didapatkan variabel iklim organisasi serta disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19. Dengan kata lain iklim organisasi dan disiplin kerja terdapat hubungan dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam.

Sejumlah penelitian menemukan bahwa iklim organisasi serta disiplin berpengaruh pada kinerja sebagaimana pada penelitian Wijayanti, Ratna (2017) hasil penelitian terdapat pengaruh secara bersama sama antara iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja. Kemudian Jian Han, Paul Chou (2012) Hasilnya menunjukkan kompetensi SDM berperan penting dalam peningkatan efektivitas kerja dan penelitian Andika, Saddam Nur, Andi Artono, and Siti Wahyuni (2019) yang membuktikan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama memengaruhi kinerja.

KESIMPULAN

1. Secara parsial variabel iklim organisasi positif dan signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19
2. Secara parsial disiplin kerja positif dan signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19
3. Variabel iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19
4. Kontribusi pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerjaterhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid -19 yaitu 42,50%

sedangkan sisanya 57,50% adalah kontribusi faktor lain misalnya kompetensi, kompensasi dan lainnya.

REFERENSI

- Andika, S.N. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi. Vol. 1 No. 2.
- Agussalim M., 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Aneil K. Mishra. (2016). *Toward a Theory of Organizational Climate and Work Effectiveness*
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chad A. Hartnell (2011). *Organization Climate to work effectiveness. A Meta Investigation of the competing values framework's theoretical suppositions* Sumber
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Harahap, Sandh, and Satria. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*.
- Jian Han, Paul Chou. 2012. *The Competencies effectiveness link : A study in Taiwanese High Tech Companies*
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, A.A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkuprawira, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta.
- Rahmisyari, (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Pelayanan Pegawai Kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo*.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.