

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL  
PROVINSI BALI**

**Evan Karno Pasaribu<sup>1</sup>**

**Ayu Desi Indrawati<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: evan.pasaribu18@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Model penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana responden berjumlah 71 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hendaknya pimpinan mampu menciptakan suasana yang aman dan nyaman yang membuat terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai. Pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan para pegawai dalam menangani masalah baru yang akan menambah pengalaman mereka. Instansi juga memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti diklat yang akan membuat mereka semakin betah untuk bekerja di suatu organisasi.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

*This study aimed to know the the effect of organizational climate and quality of work life on employee performance. Model sampling in this study using saturated sample, which respondents amounted to 71 people. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The results obtained in this study is the climate of the organization has no significant effect on employee performance and quality of working life have a significant effect on employee performance. Leaders should be able to create a safe and comfortable atmosphere that makes good communications between managers and employees. Leaders should give employees opportunities in dealing with new problems that will add to their experience. Agencies also provide opportunities for employees to participate in training that will make them more comfortable to work in an organization.*

**Keywords:** *Climate Organization, Quality Work of Life, and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal serta melatih pegawai dan menetapkan tujuan organisasi (Dessler, 2011:322). Permasalahan yang muncul adalah ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja pegawai, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012).

Menurut Wahyuddin dalam Mahardikwanto (2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu akan berpengaruh sesuai fakta yang terjadi, ada yang berpengaruh secara dominan dan yang berpengaruh tidak dominan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja pegawai dikatakan baik apabila semua indikator yang mempengaruhinya sudah baik pula. Adapun Indikator kinerja pegawai kuantitas, kualitas, keandalan pegawai, dan kehadiran pegawai.

Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan pegawai sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi. Keandalan pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.

Kehadiran adalah keyakinan pegawai masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Peningkatan indikator kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi menurut Akula (2013) merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak berwujud, dapat berubah ke suasana yang lebih baik dan dapat mempengaruhi pegawai atau pegawai sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Raza dan Arid (2010) menyatakan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Selain memperhatikan iklim organisasi, perusahaan juga ada baiknya memperhatikan kualitas kehidupan kerja. Adanya kualitas kehidupan kerja akan menumbuhkan kemauan/keinginan para pegawai untuk tetap tinggal atau bertahan di dalam suatu organisasi (Arifin, 2012). Program pelatihan dan pendidikan adalah salah satu bentuk kebijakan organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai. Dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja di organisasi akan mempengaruhi pula peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat menciptakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Sebaliknya, jika suatu organisasi tidak memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan maka dapat menyebabkan turunnya motivasi pegawai dalam berkinerja.

Namun dalam kegiatan rutin yang dilakukan, ada beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu tingkat kehadiran pegawai Dinas Sosial yang fluktuatif atau bahkan tingkat absensi pegawai lebih dari 10 persen yang dikategori tinggi oleh Winaya dalam Permaningratna (2013).

Berdasarkan observasi awal penelitian dapat diinformasikan bahwa ada kecenderungan meningkatnya absensi atau ketidakhadiran pegawai dalam kurun waktu 8 bulan terakhir. Pada bulan Agustus sampai Oktober 2015 absensi pegawai meningkat pesat sebesar 2-3 persen. Dan pada bulan Desember 2015 sampai Februari 2016 juga meningkat walau tidak sebesar bulan Oktober yaitu peningkatannya sebesar 1 persen. Ketidakhadiran atau absensi pegawai Dinas Sosial tidak tertuju pada tingkat tanpa keterangan (alfa) yang tinggi saja, melainkan disebabkan oleh beberapa kategori, seperti cuti, izin dan sakit.

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang luas mencakup kondisi kerja yang nyaman dan aman serta memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, akan meningkatkan semangat kerja pegawai serta bertujuan untuk mempertahankan pegawai dalam organisasi. Akan tetapi hal ini bertentangan dengan penelitian Jannatin (2012) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan dapat dirumuskan masalah adalah (1) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali? (2) Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menguji pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. (2) Untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Iklim organisasi menurut Singh (2011) adalah kualitas yang relatif abadi dari organisasi yang dialami oleh anggotanya; itu memiliki efek pada perilaku mereka, dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua bagian, yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan organisasi segi psikis atau non fisik. Kondisi lingkungan kerja segi fisik adalah segala lingkungan kerja yang menyangkut segi fisiknya. Sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik merupakan semua kegiatan yang terjadi di lingkungan kerja berkaitan dengan hubungan psikis, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja (Pasrah dan Meyzi, 2013).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung pula. Lingkungan yang aman, nyaman dan menyenangkan akan memberikan kepuasan kepada pegawai dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena pegawai tidak merasa terusik ataupun terganggu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Aribakatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar dengan pengambilan sampel kuesioner sebanyak 49

responden. Penelitian yang dilakukan oleh Murniaty (2013) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan, pengambilan sampel kuesioner sebanyak 45 responden. Penelitian yang dilakukan oleh Junandi dan Maryono (2012) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pustakawan Universitas Gadjah Mada Jogjakarta, pengambilan sampel kuesioner sebanyak 52 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Mc-Murray (2012) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perusahaan non-profit di Australia, pengambilan sampel kuesioner sebanyak 200 responden. Penelitian yang dilakukan oleh Selamat (2013) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kabupaten Klang Malaysia, pengambilan sampel kuesioner sebanyak 37 responden.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Daud (2010) teori kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan para pegawai diberikan kesempatan oleh manajer untuk mendesain pekerjaan sendiri sesuai kebutuhan, agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan memberikan kesempatan tersebut maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Kualitas kehidupan kerja menciptakan hubungan yang kuat, yang mengacu pegawai untuk lebih berkomitmen pada organisasi.

Husnawati (2006) melakukan penelitian terhadap 102 pegawai PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa variable

kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap variable kinerja pegawai PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang. Penelitian oleh Arifin (2012) menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap variable kinerja pegawai CV. Duta Senenan Jepara, dengan pengambilan sampel kuesioner sebanyak 65 responden.. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardikwanto (2013) di RSUD Dr. M. Ashari Pemalang menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan pengambilan sampel kuesioner sebanyak 100 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Rai dan Tripathi (2015) menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Teknologi Informasi Delhi NCR, India, dengan pengambilan sampel kuesioner sebanyak 253 responden. Dan penelitian yang dilakukan oleh Chanana dan Gupta (2016) menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perusahaan Bank HDFC dan SBI Yamuna Nagar, dengan pengambilan sampel kuesioner sebanyak 100 responden.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, desain penelitiannya digolongkan pada jenis penelitian asosiatif (hubungan) karena dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013:5). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu

iklim organisasi ( $X_1$ ) dan kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Bali yang berlokasi di Jalan Kapten Tjok Agung Tresna No 2, Denpasar. Lokasi ini dipilih karena terdapat masalah mengenai iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja serta kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali dan belum adanya penelitian yang dilakukan di perusahaan tersebut mengenai sumber daya manusia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bali yaitu sebanyak 71 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:116). Dengan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 71 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut: (1) Metode Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada tempat dilakukannya penelitian. (2) Metode Kuisisioner yaitu metode atau teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan berkaitan dengan objek penelitian mengenai iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja pegawai. (3) Metode Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan tanya jawab untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu: iklim organisasi ( $X_1$ ) dan kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan bantuan program *Statistical Package for The Social Science* (SPSS).



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Bali dapat diketahui uraian maupun gambaran karakteristik responden. Uraian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, umur dan masa kerja disajikan pada Tabel 1.

**Table 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	47,9
2	Perempuan	37	52,1
	Jumlah	71	100
No	Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17-25 Tahun	-	-
2	26-35	9	12,7
3	36-45	16	22,5
4	46-55	37	52,1
5	> 55 Tahun	9	12,7
	Jumlah	71	100
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	2	2,8
2	SMP	-	-
3	SMA/ SMK	17	23,9
4	Diploma	10	14,1
5	Sarjana (S1)	39	55
6	S2/ S3	3	4,2
	Jumlah	71	100
No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	10	14,1
2	6-10	12	16,9
3	11-15	7	9,8
4	16-20	10	14,1
5	> 20 Tahun	32	45,1
	Jumlah	71	100

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Bali, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 52,1 persen dan laki-laki 47,9 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bali, dominan perempuan dibandingkan

laki-laki karena tenaga kerja perempuan lebih dibutuhkan dalam bidang sosial seperti melakukan pencatatan data konsumen lebih detail dan memiliki empati yang tinggi.

Responden Dinas Sosial Provinsi Bali berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 9 orang (12,7 persen). Responden yang berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 16 orang (22,5 persen). Responden yang berusia 46-55 tahun yaitu sebanyak 37 orang (52,1 persen) dan Responden yang berusia > 55 tahun yaitu sebanyak 9 orang (12,7 persen). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali yang paling dominan adalah yang berusia 46-55 tahun sebesar 52,1 persen menjelaskan Dinas Sosial Provinsi Bali lebih membutuhkan pegawai dengan usia yang lebih tua karena mereka memiliki pengalaman, pelayanan yang lebih baik dan lebih setia pada organisasi.

Jumlah responden dengan pendidikan terakhir SD yaitu sebanyak 2 orang (2,8 persen). Responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 17 orang (23,9 persen). Responden dengan pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 10 orang (14,1 persen). Responden dengan pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 39 orang (55 persen) dan Responden dengan pendidikan terakhir S2/S3 yaitu sebanyak 3 orang (4,2 persen). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali yang paling dominan yaitu berpendidikan Sarjana sebesar 55 persen. Hal ini dikarenakan Dinas Sosial Provinsi Bali mengutamakan untuk mempekerjakan pegawai yang memiliki kualitas kerja, kualitas sdm dan keterampilan yang dapat menunjang kinerja organisasi.

Jumlah responden yang memiliki masa kerja 0-5 tahun yaitu sebanyak 10 orang (14,1 persen). Responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu

sebanyak 12 orang (16,9 persen). Responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 7 orang (9,8 persen). Responden yang memiliki masa kerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 10 orang (14,1 persen) dan Responden yang memiliki masa kerja > 20 tahun yaitu sebanyak 32 orang (45,1 persen). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali yang paling dominan yaitu dengan masa kerja > 20 tahun yaitu sebanyak 32 orang (45 persen) merupakan jumlah responden yang paling dominan pada Dinas Sosial Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Provinsi Bali dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman yang membuat pegawai merasa betah untuk tetap tinggal dalam instansi.

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kode Instrumen	Koefesien Korelasi	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,585	Valid
	X1.2	0,781	Valid
	X1.3	0,758	Valid
	X1.4	0,489	Valid
	X1.5	0,536	Valid
	X1.6	0,700	Valid
	X1.7	0,697	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1	0,637	Valid
	X2.2	0,759	Valid
	X2.3	0,361	Valid
	X2.4	0,577	Valid
	X2.5	0,651	Valid
	X2.6	0,540	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,586	Valid
	Y2	0,385	Valid
	Y3	0,484	Valid
	Y4	0,634	Valid
	Y5	0,541	Valid
	Y6	0,662	Valid
	Y7	0,736	Valid
	Y8	0,542	Valid

Sumber : data diolah 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan variabel iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja pegawai memiliki koefisien korelasi  $> 0,30$  (lebih besar dari 0,3). Maka, seluruh indikator dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variable	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X1)	0,770	Reliable
2	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,625	Reliable
3	Kinerja (Y)	0,707	Reliable

*Sumber:* data diolah 2016

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian yang diolah yaitu iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai memiliki koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (lebih besar dari 0,60) hal ini berarti instrumen penelitian layak digunakan.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Menentukan distribusi frekuensi harus didasarkan pada nilai intervalnya, maka terlebih dahulu mencari nilai intervalnya dengan rumus dibawah ini (Wirawan, 2003:35),

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dengan menentukan skor untuk masing-masing jawaban variabel penelitian yaitu skor minimal 1 dan skor maksimal 5, maka digunakanlah rumus diatas sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Untuk mengetahui penilaian variabel-variabel penelitian secara menyeluruh akan dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut:

1,00 – 1,79	=	Sangat Kurang Baik
1,80 – 2,60	=	Kurang Baik
2,61 – 3,40	=	Cukup Baik
3,41 – 4,20	=	Baik
4,21 – 5,00	=	Sangat Baik

### **Deskripsi Variabel Iklim Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diuraikan total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel iklim organisasi yang diukur dengan 7 indikator adalah sebesar 4,10 hal ini berarti rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Bali secara umum baik. Arti kata tersebut memenuhi makna bahwa tingginya pola interaksi, sikap saling percaya antara pimpinan dan bawahan dan komunikasi mengenai masalah yang ada di Dinas Sosial. Responden juga menilai tingginya kejujuran juga keterusterangan di Dinas Sosial dan sangat tingginya kebebasan dalam menyampaikan pendapat serta pegawai menyadari resiko pekerjaan dengan tetap loyal dan berkomitmen terhadap instansi. Secara rinci penilaian responden terhadap variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Penilaian Responden Pada Variabel Iklim Organisasi (X1)**

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5			
1	Pola interaksi dan perilaku antara pimpinan dan bawahan	0	0	1	55	15	298	4,20	Baik
2	Sikap saling percaya antara pimpinan dan bawahan	0	2	7	47	15	288	4,05	Baik
3	Pimpinan dan pegawai berkomunikasi mengenai masalah yang ada	0	3	14	46	8	272	3,83	Baik
4	Suasana Dinas Sosial Provinsi Bali diliputi kejujuran dan keterusterangan	0	0	10	41	20	294	4,14	Baik
5	Para pegawai berbagi informasi berhubungan tugas dan wewenang	0	0	9	44	18	293	4,13	Baik
6	Setiap pegawai mempunyai kebebasan dalam menyampaikan pendapat	0	5	1	39	26	299	4,21	Sangat Baik
7	Pegawai menyadari resiko pekerjaan dengan tetap loyal dan berkomitmen terhadap instansi	0	2	4	46	19	295	4,15	Baik
<b>Jumlah Rata-rata Skor</b>								<b>4,10</b>	<b>Baik</b>

Sumber: data diolah 2016

#### **Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diuraikan total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja yang diukur dengan 6 indikator adalah sebesar 4,08 ini berarti berarti bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja pada Dinas Sosial Provinsi Bali secara umum baik. Dapat dikatakan bahwa kesempatan yang tinggi diberikan kepada pegawai dalam menangani masalah baru, untuk mengikuti diklat dan lingkungan kerja menjamin keselamatan para pegawai juga dikategorikan tinggi. Responden menilai bahwa kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, dan kesempatan yang sama melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya sangat tinggi. Maka dari itu para pegawai sangat bersedia mematuhi segala peraturan yang berlaku di Dinas Sosial. Secara rinci penilaian responden terhadap variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Penilaian Responden pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)**

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5			
1	Pegawai diberikan kesempatan untuk menangani masalah baru	0	4	12	46	9	273	3,84	Baik
2	Pegawai diberikan kesempatan menunjukkan kemampuannya	0	2	0	49	20	300	4,22	Sangat Baik
3	Lingkungan kerja saat ini menjamin keselamatan pegawai	0	0	9	49	13	288	4,05	Baik
4	Pegawai sepakat mematuhi peraturan yang berlaku	0	1	0	47	23	305	4,30	Sangat Baik
5	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat	0	3	12	47	9	275	3,87	Baik
6	Pegawai memiliki kesempatan yang sama melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya	0	1	5	43	22	299	4,21	Sangat Baik
<b>Jumlah Rata-rata Skor</b>							<b>4,08</b>	<b>Baik</b>	

*Sumber:* data diolah 2016

### **Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diuraikan total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yang diukur dengan 8 indikator adalah sebesar 4,12 ini berarti bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel ini adalah baik. Hal ini berarti responden menilai bahwa pekerjaan yang diselesaikan dan bobot pekerjaan sudah sesuai kemampuan pegawai dikategorikan baik. Responden juga menilai tugas yang dikerjakan sudah baik sesuai harapan pimpinan dan pegawai mengambil keputusan yang logis dalam bekerja. Pegawai dalam melakukan kegiatannya sudah sesuai dengan ketentuan dan prosedur baik dalam hal penyelesaian pekerjaan maupun hadir dan pulang kerja sesuai jadwal yang membuat para pegawai memiliki waktu yang cukup untuk penyelesaian seluruh pekerjaan yang ada, dikategori sangat tinggi di Dinas Sosial Provinsi Bali. Secara rinci penilaian responden terhadap variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Penilaian Responden pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5			
1	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan	0	1	5	52	13	290	4,08	Baik
2	Bobot pekerjaan sesuai dengan kemampuan	0	1	5	52	13	290	4,08	Baik
3	Proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketentuan Dinas Sosial	0	0	1	53	17	300	4,22	Sangat Baik
4	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan harapan pimpinan	0	0	9	50	12	287	4,04	Baik
5	Pegawai mengambil keputusan yang logis dalam melaksanakan pekerjaan	0	2	6	42	21	295	4,15	Baik
6	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat	0	1	13	45	12	281	3,96	Baik
7	Pegawai hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu	0	0	6	35	30	308	4,34	Sangat Baik
8	Jam kerja yang ditetapkan membuat pegawai merasa nyaman	0	0	9	46	16	291	4,10	Baik
<b>Jumlah Rata-rata Skor</b>								<b>4,12</b>	<b>Baik</b>

Sumber: data diolah 2016

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengolah dan menganalisis data digunakan metode analisis regresi linear berganda yang dihitung memakai program SPSS. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

No	Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	14,552	3,046		4,778	0,000
	Iklim Organisasi	0,193	,123	0,210	1,579	0,119
	Kualitas Kehidupan Kerja	0,525	,163	0,430	3,227	0,002

Sumber: data diolah 2016

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan Tabel 7 untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



$$Y = 14,552 + 0,193X_1 + 0,525X_2$$

$$R^2 = 0,352$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Iklim Organisasi
- X<sub>2</sub> = Kualitas Kehidupan Kerja
- R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	71
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,742
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,641

Sumber: data diolah 2016

Tabel 8 menunjukkan nilai *Kolmogorov- Smirnov Z* sebesar 0,742 dan juga nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,641. Hasil tersebut mempunyai arti bahwa model regresi itu berdistribusi normal karena nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,641 lebih besar dari 0,05.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,538	1,860
Kualitas Kehidupan Kerja	0,538	1,860

Sumber: data diolah 2016

Tabel 9 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja di Dinas Sosial. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terbebas dari multikolinearitas.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	Constant	6,717	1,678		4,003	0,000
	Iklim Organisasi	- 0,76	0,067	- 0,175	- 1,126	0,264
	Kualitas Kehidupan Kerja	- 1,14	0,090	- 0,198	- 1,271	0,208

Sumber: data diolah 2016

Tabel 10 menunjukkan nilai Signifikan (*Sig.*) dari variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebesar 0,264 dan 0,208 lebih besar dari 0,05 yang mengandung arti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Hasil itu memperlihatkan bahwa model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Ketepatan Model

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Ketepatan Model**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
						1
	Residual	327,368	68	4,814		
	Total	504,986	70			

Sumber: data diolah 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikan F yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti ada hubungan antar variabel-variabel bebas adalah signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dan model regresi yang digunakan dalam penelitian dianggap layak uji. Nilai  $R^2$  sebesar 0,352 menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 35,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 64,8 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar model.

### **Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

#### **H<sub>1</sub> : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali.**

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,193 maka iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai signifikansi sebesar  $0,119 > 0,05$  maka iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya iklim organisasi di Dinas Sosial Provinsi Bali mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasari oleh belum baiknya iklim organisasi Dinas Sosial Provinsi Bali dimana masih adanya pernyataan responden terhadap belum diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka.

#### **H<sub>2</sub> : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali**

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,525 maka kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja  $0,002 < 0,05$  menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dirasakan pegawai.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali.**

Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya iklim organisasi di Dinas Sosial Provinsi Bali mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Junandi dan Maryono (2012), Selamat (2013), Cahyono (2014), Murniaty (2013) dan Mc-Murray (2012) yang mengatakan variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di suatu organisasi. Akan tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raza dan Arid (2010) menyatakan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di perguruan tinggi Punjab, India. Jika hasilnya tidak signifikan, maka artinya adalah data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini didasari oleh belum baiknya iklim organisasi Dinas Sosial Provinsi Bali dimana masih ada pernyataan responden terhadap belum adanya kebebasan yang diberikan dalam menyampaikan pendapat dan belum intensnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai mengenai masalah yang ada sehingga menciptakan iklim yang kurang kondusif yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Cahyono dan Adnyani (2014) Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat pegawai menjadi termotivasi karena puasnya pegawai terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan pegawai kurang bergairah dalam bekerja.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Arifin (2012) menunjukkan bahwa

variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV. Duta Senenan Jepara, dengan pengambilan sampel kuesioner sebanyak 65 responden. Penelitian yang dilakukan oleh Rai dan Tripathi (2015) menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Teknologi Informasi Delhi NCR, India, dengan pengambilan sampel kuesioner sebanyak 253 responden. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardikwanto (2013) menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. M. Ashari Pematang. Dengan pengambilan sampel kuesioner sebanyak 100 responden pegawai RSUD Dr. M. Ashari Pematang.

Indikator kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah partisipasi, lingkungan kerja kondusif, dan restrukturisasi kerja. Adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting diperhatikan organisasi yang bertujuan membuat para pegawai merasa aman dalam menjalankan tugasnya. Restrukturisasi kerja akan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam pengembangan diri yang dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi untuk bekerja.

Dari penjelasan diatas maka dapat dirangkum, dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang benar ataupun baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang benar ataupun baik pula, begitu juga sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja di organisasi kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan diperoleh adalah: 1) Iklim organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bali atau dengan kata lain iklim organisasi Dinas Sosial Provinsi Bali yang ada sekarang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bali dengan kata lain kualitas kehidupan kerja Dinas Sosial Provinsi Bali yang ada sekarang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut: 1) Iklim organisasi perlu diperhatikan khususnya komunikasi yang terjalin antar pegawai agar tercipta suasana yang nyaman dan menyenangkan di dalam organisasi. Selain itu organisasi sebaiknya lebih memperhatikan hubungan antar pimpinan dan pegawai maupun antar sesama pegawai yang akan menciptakan iklim organisasi yang baik yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. 2) Instansi/organisasi sebaiknya memberikan kesempatan pada pegawai untuk menangani masalah baru yang akan menambah pengalaman mereka. Selain itu pegawai juga diberikan kesempatan mengikuti diklat agar pegawai merasa betah tinggal dan bertahan dalam organisasi tersebut. Jika kualitas kehidupan kerja yang dimiliki organisasi dapat dijaga dengan baik maka akan mengurangi niat pegawai untuk keluar dari organisasi. 3) Pentingnya iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja diterapkan di Dinas Sosial Provinsi Bali agar pegawai lebih termotivasi untuk bekerja secara benar dan tepat.

## **REFERENSI**

Ahmed, Shaheen dan Md Nokir Uddin. 2012. Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*. 6(2): h:95-102

- Al-Qutob, M. Yahya & Harrim. Hussein. 2011. Quality of Worklife Human Well-being Linkage: Integrated Conceptual Framework. *International Journal of Business and Management*. 6(8): h:193-205
- Akula, R. L. Koti. & Sreenivas Talluri. 2013. Impact of Organisational Climate on Job Satisfaction of Doctors in Hospitals of Andhra Pradesh, India. *International Journal of Social Science & Management*, 3 (3), h: 76-80
- Arifin, Noor. 2012. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara". *Jurnal Economia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. 8(1): h:11-21
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astina, I N. Gede & Anak A. A Sriathi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Billabong Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(5): h: 2918-2942
- Bemana, Simin. 2011. The Relationship Between Job Satisfaction and organizational Climate In Shiraz Municipality Personnel In Iran. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 5(11): h:1967-1971
- Cahyono, Eko Arihadi & I Gede A. Dewi Adyani. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Engeneering Pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar. Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3(9): h:2784-2798
- Chanana, Meenakshi & Surender Kumar Gupta. 2016. Quality of Work Life and Its Impact on Job Performance: A Study of S.B.I & HDFC Banking Professionals. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. 3(5): h:25-37
- Daud, Normala. 2010. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*. 5(10): h:75-82
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar". *Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Jakarta. Indeks
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke 5. Semarang: UNDIP
- Hasibuan. M. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara Jakarta.

- Husnawati, Ari. 2006. "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang). *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Jannatin, Mayang Kirana. 2012. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2): h: 144-148
- Junandi, Sri & Maryono. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gadjah Mada. *Sangkakala* 12(2012): h:24-33
- Koswara, Reza Purwa. 2012. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung) *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Mahardikawanto, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1, Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat
- Mc-Murray, Adela. J., Md. Mazharul Islam, James C. Sarros & Andrew P. Merlo. (2012) The impact of leadership on workgroup climate and performance in a non-profit organization. *Leadership and Organization Development Journal*. 33(6): h:522-549
- Murniaty, Dewi & yeni Absah. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada Pt Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara*. 1(3): h:1-10
- Noor, S. Muhamad & Mohamad A. Abdullah. 2012. Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 35(12): h:739-745
- Noordin, Fauziah., Safiah Omar. Syakirarohan Sehan & Shukriah Idrus. 2010. Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment. *International Business & Economics Research Journal*. 9(2): h: 1-10
- Pasrah, Romi & Meyzi Heriyanto. 2013. Kompetensi Kerja, Iklim Organisasi, dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik Pekanbaru*. 4(1): h:37-42
- Permaningratna. P. Dwita. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Singaraja. Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*. 1(1): h:1-6



- Platis, Ch., Rekletis & S. Zimeras. 2015. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 175 (2015): h: 480-487
- Rai, Rashmi & Shruti Tripathi. 2015. A Study on QWL and its effects on Job Performance. *Journal of Management Sciences and Technology*. 2(2): h:33-42
- Raza, Syech Ahmad dan Pir Mehr Ali Shah Arid. 2010. Impact of Organizational Climate on Performance of College Teachers in Punjab. *Journal of College Teaching and Learning*. 7(10): h:47-52
- Selamat, Nurharani., Nur Z. Samsu & Nur S.M. Kamalu. 2013. The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job Performance. *Educational Research E-Journal*. 2(1): h:71-82
- Singh, R. Reecha., Amit Chauhan, Sangeeta Agrawal & Saurabha Kapoor. 2011. Impact Of Organisational Climate On Job Satisfaction A Comparative Study. *International Journal of Computer Science and Management Studies*. 11(2): h: 9-18
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Teh, M. Goi. 2014. Impact of Organizational Climate on Intentions to Leave and Job Satisfaction. *World Journal of Management*, 5 (2): h:14-24.
- Thaief, Ilham., Aris Baharuddin, Priyono, & Mohamad S. Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Canadian Center of Science and Education*, 7(11): h:23-33.
- Utama, Made Suyana. 2009. *Buku ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wibisono, Anjar. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi tentang Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9 (3), h: 1000-1010.
- Wirawan, Nata. 2003. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Infrensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Buku 1 Edisi Ketiga. Denpasar: Keraras Emas.
- Wirawan, Nata. 2014. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Infrensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Buku 2 Edisi Ketiga. Denpasar: Keraras Emas.
- Wirawan, 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.