

## Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja: Satu Kajian Korelasi dalam Institusi Pendidikan TVET

(Organizational Climate and Work Motivation: A Correlation Study in The TVET Education Institution)

BIBIE ANAK NEO<sup>1</sup>, \*YING-LEH LING<sup>2</sup>  
General Studies Department, Politeknik Kuching Sarawak<sup>1</sup>  
Mathematic, Science & Computer Department, Politeknik Kuching Sarawak<sup>2</sup>

### Abstrak

Kajian ini mengkaji hubungan di antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pensyarah di politeknik. Kajian kuantitatif ini menggunakan instrumen soal selidik yang diedarkan kepada 36 orang pensyarah yang dipilih menggunakan kaedah persampelan rawak mudah. Data bagi iklim organisasi diukur menggunakan instrumen yang telah dibangunkan oleh Litwin dan Stringer (1968) iaitu "*Organizational Climate Questionnaire (OCQ)*" yang diterjemahkan oleh Institut Terjemahan Negara Malaysia (ITNM, 2009). Manakala motivasi kerja pensyarah pula diukur menggunakan instrumenn "*A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency (QMAT)*". Seramai 36 orang responden yang terdiri daripada pensyarah Jabatan Pengajian Am telah terlibat di dalam kajian ini. Data telah dianalisis dengan menggunakan *Statistic Package for Social Science (SPSS) For Windows Version 21.0*. Dapatan kajian mendapati tahap motivasi kerja para pensyarah di institusi pendidikan TVET adalah pada tahap yang baik dan memuaskan. Selain itu, pengkaji juga mendapati aspek di dalam iklim organisasi seperti hubungan mesra dan piawaian organisasi mempunyai pengaruh ke atas motivasi kerja pensyarah. Kajian ini penting kerana dapatan kajian dapat membantu ketua jabatan di dalam institusi TVET untuk menambah baik dimensi di dalam iklim organisasi agar berupaya meningkatkan motivasi kerja pensyarah ke tahap yang tinggi. Malah, kajian ini juga menunjukkan bahawa iklim organisasi dan motivasi kerja amat penting di dalam sesebuah institusi TVET kerana ia menjadi pendorong kepada mutu kerja yang optimum dan lebih efektif.

Kata Kunci : Iklim organisasi, motivasi kerja

### Abstract

This study examines the relationship between organizational climate and work motivation of lecturers in polytechnics. This quantitative study used a questionnaire instrument distributed to 36 selected lecturers using a simple random sampling method. Data for organizational climate was measured using an instrument developed by Litwin and Stringer (1968) namely "*Organizational Climate Questionnaire (OCQ)*" translated by the National Translation Institute of Malaysia (ITNM, 2009). This OCQ instrument has 39 items to measure six dimensions in an organizational climate. While the work motivation of lecturers is measured using the instrument "*A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency (QMAT)*". A total of 36 respondents consisting of lecturers from the General Studies Department were involved in this study. Data were analyzed using *Statistical Package for Social Science (SPSS) For Windows Version 21.0*. The findings of the study found that the level of work motivation of lecturers in TVET educational institutions is at a good and satisfactory level. In addition, researchers also found that aspects in the organizational climate such as friendly relations and organizational standards directly affect the work motivation of lecturers. Thus, this study is important because the findings of the study can help head of department to improve the dimensions in the organizational climate in order to be able to increase the motivation of lecturers' work to a high level. In fact, this study also shows that organizational climate and work motivation is very important in a TVET institution because it is a driver for optimal and more effective work quality.

Keywords: Organizational climate, work motivation

**Received:** October 05, 2020; **Accepted:** December 21, 2020; **Published:** October 21, 2021

© 2021 PKS. All rights reserved.

\* Corresponding author: bibie.n@poliku.edu.my

## **PENGENALAN**

Pendidikan merupakan aspek penting mendasari pembentukan kualiti individu. Ini kerana kualiti individu dipandang sebagai fokus utama dan asas pembangunan negara. Hasnah, Luqman, Saneq, dan Noraziah (2017) telah menekankan keperluan sistem pendidikan yang kukuh dan stabil dalam mencapai pembangunan dan perkembangan mantap sesebuah negara. Justeru, setiap pendidik memainkan peranan penting dalam mengambil bahagian mendidik pelajar menjadi individu berkualiti (Bai, Piri, & Piri, 2014; Demelash & Mekonnen, 2014).

Peranan pensyarah tidak boleh dipandang ringan dalam mencorakkan modal insan negara pada masa hadapan serta memastikan suasana dan persekitaran pembelajaran menjadi lebih berkesan (Nurharani, Nur Zahira, & Nur Shaminah, 2013; Suhid, 2014). Di peringkat institusi pendidikan TVET, setiap tenaga pengajar memainkan peranan yang mencabar di mana mereka bukan sahaja terlibat dalam proses pembelajaran dan pengajaran, malah mereka turut melibatkan diri dalam penulisan, pembentangan, dan melakukan penambahbaikan system pendidikan (Nurashikin, 2013). Oleh demikian, adalah wajar setiap pendidik mengikuti perkembangan teknologi dan teknik pengajaran semasa dalam memastikan kualiti pengajaran yang disampaikan.

Salah satu perkara yang perlu dipandang serius adalah kewujudan iklim organisasi di tempat kerja untuk mewujudkan suasana pembelajaran yang kondusif dan positif (Farah Liana & Mohd Izham, 2016). Malah, Musah et al. (2016) turut menjelaskan iklim organisasi adalah asas kejayaan sesebuah pusat pengajian tinggi. Ini jelas dilihat melalui dapatan kajian Setiawan (2015), Harimisa (2013), Budiarto (2017), dan Leliana dan Latief (2016) menyatakan iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan tahap motivasi kerja individu di dalam sesebuah organisasi. Sehubungan itu, Triastuti (2019) menyatakan iklim organisasi yang kondusif berupaya mewujudkan suasana kerja yang positif lantas mendorong ahli di dalamnya untuk bekerja dengan lebih baik.

Triyanthi dan Budiarta (2015) menyatakan motivasi adalah faktor penting dalam proses pelaksanaan sesuatu pekerjaan. Motivasi sebagai dorongan, semangat dan proses yang menyebabkan individu bertindak ke arah mencapai matlamat yang telah ditetapkan di dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015; Zein & Hadijah, 2018). Manakala Samsuni (2017) menjelaskan motivasi kerja individu di sesebuah organisasi boleh dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Antaranya termasuklah penghargaan, iklim organisasi, masa kerja, pendidikan, dan latihan yang diberikan. Menurut Sondang (2008) di dalam Sitanggang (2016), motivasi merupakan pendorong yang menggalakkan individu secara rela untuk bekerja dan melaksanakan tugas tanpa berasa tertekan atau terpaksa. Oleh itu, kajian ini akan melihat ke arah hubungan yang wujud di antara iklim organisasi dengan motivasi kerja dalam kalangan pensyarah politeknik.

## **PENYATAAN MASALAH**

Motivasi kerja bagi seseorang pensyarah di politeknik amat penting dan merupakan entiti yang wajar diberi perhatian serius dalam usaha menjayakan Hala Tuju Transformasi Politeknik: Ke Arah Kelestarian Penghasilan Modal Insan Negara. Transformasi Politeknik yang dilancarkan adalah bertujuan untuk memperkasakan politeknik, membangunkan program dalam bidang tujahan tertentu, membentuk tenaga pengajar dan kakitangan yang berpengetahuan, berkemahiran tinggi, serta mewujudkan imej dan budaya kerja cemerlang di politeknik (Jabatan Pengajian Politeknik, 2009). Hala Tuju Transformasi Politeknik ini berasaskan empat teras yang utama, iaitu (1) memperkasa politeknik ke arah menjadi pilihan yang setanding dengan universiti awam yang lain, (2) membangunkan program pengajian dan penyelidikan dalam bidang tujahan yang bertunjangkan kekuatan di setiap politeknik, (3) memperkasa warga politeknik dengan pengetahuan dan kemahiran tinggi serta (4) membina imej bereputasi tinggi dan budaya kerja cemerlang (Jabatan Pengajian Politeknik, 2012).

Merujuk kepada teras Hala Tuju Transformasi Politeknik yang ketiga dan keempat, hal ini dapat dilihat mempunyai perkaitan dengan motivasi kerja pensyarah. Secara tidak langsung, motivasi kerja pendidik yang rendah sudah tentu tidak mempunyai tumpuan atau keinginan yang tinggi untuk menerajui tanggungjawab sebagai pendidik dalam bidang TVET lantas akan melemahkan Hala Tuju Transformasi Politeknik secara keseluruhan. Tambahan pula, Nurhayati (2016) menyatakan motivasi merupakan alat pendorong yang akan merangsang individu untuk lebih bersemangat lalu membangkitkan daya kerja yang lebih bermutu dalam kalangan individu. Hasibuan (2009) di dalam Ardiana (2017) pula menegaskan motivasi merupakan daya penggerak yang menimbulkan keghairahan kerja individu dan merangsang individu untuk bekerja secara efektif dengan sehabis daya demi mencapai matlamat serta kepuasan bekerja. Tuntasnya, individu yang mempunyai motivasi kerja akan bekerja secara aktif, efektif, sentiasa berinisiatif dan sanggup menghadapi setiap permasalahan yang timbul demi mencapai hasil kerja yang sepatutnya. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk meneliti faktor yang mempunyai perkaitan dengan tahap motivasi kerja pensyarah di institusi TVET secara umumnya. Secara khusus, melalui kajian ini pengkaji akan menentukan tahap motivasi kerja dalam kalangan tenaga pengajar di institusi pendidikan TVET. Seterusnya, pengkaji akan mengenal pasti hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dalam kalangan pensyarah yang bertugas di institusi pendidikan TVET.

## **METODOLOGI**

### REKA BENTUK KAJIAN

Kajian yang dijalankan adalah kajian berbentuk kuantitatif dan deskriptif. Kajian secara kuantitatif menggunakan borang soal selidik dipilih bagi menjayakan kajian ini kerana pengkaji ingin mengumpulkan maklumat berkenaan pandangan setiap responden di dalam organisasi terhadap elemen yang dikaji dengan cepat.

### INSTRUMEN KAJIAN

Instrumen kajian yang digunakan adalah set soal selidik yang telah diadaptasikan daripada pengkaji-pengkaji lepas. Soal selidik yang digunakan mengandungi tiga bahagian yang utama. Bahagian A merupakan maklumat demografi responden seperti jantina dan tempoh perkhidmatan. Bahagian B terdiri daripada 39 item bertujuan untuk menganalisa iklim organisasi di tempat kerja. Item-item yang digunakan dalam Bahagian B pula menggunakan instrumen yang dibangunkan oleh Litwin dan Stringer (1968) iaitu *Litwin and Stringer Organizational Climate (LSOC)* dengan nilai alpha Cronbach yang diperolehi adalah .970. Manakala, Bahagian C disediakan untuk mengenal pasti tahap motivasi kerja dalam kalangan tenaga pengajar terdiri daripada 16 item. Bahagian C telah menggunakan instrumen yang dibangunkan oleh Mehrabian dan Bank (1978) iaitu *A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency (QMAT)*. Nilai alpha Cronbach bagi item QMAT adalah .792

### POPULASI DAN PERSAMPELAN KAJIAN

Populasi kajian terdiri daripada kumpulan Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi yang telah disahkan jawatan dan sedang berkhidmat di Politeknik Kuching Sarawak. Dalam konteks kajian ini, sebanyak 36 orang pensyarah-pensyarah Unit Bahasa Inggeris (UBI) dan Unit Pendidikan Islam (UPI) di Jabatan Pengajian Am, Politeknik Kuching Sarawak telah dikenal pasti sebagai responden kajian ini. Pengkaji telah menggunakan kaedah persampelan bertujuan dalam kajian ini. Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi di Jabatan Pengajian Am digunakan dalam kajian ini kerana mereka merupakan pegawai yang senang dihubungi dan memudahkan penyelidik mendapatkan maklum balas bagi proses kajian ini.

Jadual 1. Tempoh perkhidmatan repsonden (N=36)

Kategori Tempoh	Kekerapan
1-5 tahun	4
6-10 tahun	14
11-15 tahun	10
16 tahun dan lebih	8

## DAPATAN KAJIAN

Jadual 2 telah menunjukkan skor min bagi setiap dimensi di dalam iklim organisasi dan skor min bagi tahap motivasi kerja para pensyarah di institusi TVET. Terdapat enam dimensi iklim organisasi di dalam kajian ini. Hasil kajian menunjukkan dimensi piawaian organisasi telah mencatatkan skor min yang paling tinggi (min=3.53, sisihan piawai=.421). Dimensi sokongan organisasi pula menunjukkan skor min terendah (min=3.33, sisihan piawai=.397). Semua dimensi telah mencatatkan skor min dalam julat 3.33-3.53.

Jadual 2. Skor min dimensi iklim organisasi di institusi TVET

Dimensi	Min	Sisihan Piawai
Struktur Organisasi	3.49	.517
Ganjaran	3.42	.387
Hubungan Mesra	3.44	.590
Sokongan Organisasi	3.33	.397
Piawaian Organisasi	3.53	.421
Identiti Organisasi	3.42	.413
Motivasi Kerja	3.81	.283

Tahap motivasi para pensyarah di institusi TVET berada pada tahap yang tinggi dan memberangsangkan (min=3.81, sisihan piawai=.283). Keputusan ini membuktikan motivasi kerja pensyarah di institusi pendidikan TVET berada pada tahap yang baik dan memberangsangkan.

Seterusnya, Jadual 4 menunjukkan keputusan ujian korelasi bagi setiap dimensi di dalam iklim organisasi dengan motivasi kerja pensyarah. Keputusan ujian korelasi menunjukkan dimensi hubungan mesra dan piawaian organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap motivasi kerja pensyarah. Sebaliknya, dimensi ganjaran pula mempunyai hubungan yang tidak signifikan dan negatif terhadap motivasi kerja pensyarah.

Jadual 4. Keputusan ujian korelasi bagi hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pensyarah (N=36)

Dimensi	Motivasi Kerja
Struktur Organisasi	.067
Ganjaran	-.125
Hubungan Mesra	.533*
Sokongan Organisasi	.308
Piawaian Organisasi	.507*
Identiti Organisasi	.198

\*signifikan pada aras .01

## PERBINCANGAN

Dapatan kajian yang dijalankan ini ternyata bertentangan dapatan kajian Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang menyatakan motivasi kerja individu akan terjejas tanpa ganjaran yang memuaskan. Kedua-dua kajian menekankan peranan ganjaran sebagai faktor utama yang menaikkan motivasi kerja individu di dalam sesebuah organisasi. Namun, kajian ini menunjukkan ganjaran bukan penentu ke arah peningkatan motivasi kerja kerana dimensi ganjaran di dalam iklim organisasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dan negatif

dengan motivasi kerja. Hal ini seterusnya menyokong dapatan kajian Sabiq dan Rahayu (2017) dan Oktaria (2018) yang menyatakan ganjaran bukan jaminan ke arah mewujudkan motivasi kerja yang tinggi dalam kalangan ahli organisasi. Selari dengan dapatan kajian ini, Oktario (2018) turut menjelaskan ganjaran dalam bentuk wang ringgit mahupun pangkat sudah tidak relevan sebagai penentu kepada tahap motivasi kerja individu.

Dimensi hubungan mesra dan piawaian di dalam iklim organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja pensyarah. Hal ini selari dengan kajian Ermita (2012) menyatakan hubungan sesama manusia di dalam organisasi sangat penting kerana hubungan yang baik itu akan mewujudkan suasana kerja yang aman serta berupaya meningkatkan motivasi kerja setiap ahlinya. Tanpa ada hubungan baik di antara pemimpin dan ahli organisasinya maka organisasi tersebut tidak akan berupaya mencipta kejayaan (Kusumah, 2017). Setiawan dan Mukzam (2017) juga turut menekankan peranan pemimpin dalam membantu para pekerja di dalam sesebuah organisasi untuk terus bersemangat dan bermotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Cahyani, Wahyuni dan Kurniawan (2016) turut menyatakan faktor hubungan mesra sesama rakan sekerja tidak boleh diabaikan dalam usaha membentuk motivasi kerja yang baik di organisasi.

Dapatan daripada kedua-dua dimensi yang mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja juga menyokong dapatan Damayanti (2018) yang menyatakan sekiranya seseorang pekerja merasa tidak selesa, kurang penghargaan dan tidak mempunyai ruang mengembangkan potensi diri maka motivasi kerjanya juga akan terkesan. Warouw, Sumayku, dan Tumbel (2017) pula berpendapat bahawa hubungan mesra di dalam organisasi dan suasana kerja yang aman bukan sekadar melahirkan pekerja yang gembira tetapi menjadi faktor terbentuknya motivasi kerja yang akan meningkatkan produktiviti kerja secara langsung. Andamdewi (2020) juga membuktikan hubungan yang baik di dalam organisasi menyumbang kepada pembentukan motivasi kerja dan wajar di tambah baik dari semasa ke semasa agar persekitaran kerja yang positif dapat dikekalkan. Oleh itu, jelas terbukti bahawa ganjaran bukan daya penarik yang mampu mewujudkan motivasi kerja seseorang individu. Sebaliknya, hubungan yang baik sesama rakan sekerja dan persekitaran kerja yang aman serta positif menjadi kayu pengukur untuk menyemai motivasi kerja yang tinggi.

## **KESIMPULAN**

Tuntasnya, motivasi kerja dalam kalangan pensyarah di institusi TVET berada pada tahap yang baik dan memuaskan. Para pensyarah mempunyai semangat dan motivasi kerja yang tinggi bukan berpunca daripada ganjaran yang dijanjikan oleh organisasi semata-mata, tetapi disebabkan oleh wujudnya perhubungan kerja yang baik di dalam organisasi dan faktor piawaian kerja yang tidak terlalu menekan. Hal ini mengakibatkan wujudnya motivasi kerja dan membawa kepada produktiviti kerja yang baik juga dalam mencapai matlamat organisasi. Motivasi kerja ini sangat penting dan perlu ditambah baik kerana motivasi kerja akan menjadi penggerak setiap individu di dalam organisasi. Kajian ini seterusnya membantu para pemimpin atau ketua jabatan di institusi pendidikan TVET untuk mengenal pasti faktor yang berupaya meningkatkan motivasi kerja para pensyarah ke tahap yang lebih optimum. Para pemimpin di dalam institusi pendidikan TVET perlu peka terhadap identiti atau dimensi yang membawa kepada peningkatan motivasi kerja setiap pensyarah bagi menjamin kualiti dan produktiviti kerja juga dapat direalisasikan sebaik mungkin.

## RUJUKAN

- Andamdewi, S. (2020). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1),210-461.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), 14-23.
- Bai, N., Piri, R., & Piri, A. (2014). Investigating school organizational climate and job satisfaction from kalale physical education teachers'. *Research Journal of Sport Science*, 2(2), 45-49.
- Budianto, A. (2017). Iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai: studi pada perbankan di wilayah Kabupaten Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(1), 1-11.
- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(2), 76-85.
- Damayanti, S. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2), 139-149.
- Demelash, S., & Mekonnen, T. (2014). *Factors affecting teachers' job performance in public secondary schools of West Hararghe Zone, Oromia Regional State*. (Unpublished doctoral dissertation). Haramaya University.
- Ermita, E. (2012). Hubungan antara manusia dan semangat kerja pegawai. *Jurnal Pedagogi*, 12(2), 70-81.
- Farah Liana Hamdan & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Poly-Tech MARA (KPTM). e-Proceeding of the 4th Global Summit on Education 2016, 304-313.
- Harimisa, M. E. (2013). Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 2143-2154.
- Hasnah, A., Luqman, A., Sanep, A., & Noraziah,A. (2017). Keperluan, kepentingan dan sumbangan perancangan pendidikan dalam pembangunan ekonomi MALAYSIA e-BANGI, 4(1), 13-29.
- Jabatan Pengajian Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi. (2009). *Hala Tuju Transformasi Politeknik ke arah Kelestarian Penghasilan Modal Insan Negara*. Seri Kembangan: Jabatan Pengajian Politeknik, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Jabatan Pengajian Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi. (2012). *Informasi Politeknik Edisi September 2012*. Putrajaya: Jabatan Pengajian Politeknik, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kusumah, R. M. (2017). Peranan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan di bagian produksi PT Framas Indonesia. *E-Jurnal STIE INABA*, 16(2), 1-15.
- Leliana, I., & Latief, A. M. (2016). Pengaruh iklim kerja perusahaan dan desain pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UBS P3B JAWA BALI. *Perspektif*, 14(1), 23-33.
- Musah, M.B., Ali, H.M., al-Hudaya, S.H.V., Tahir, L.M., ... & Kamil, N.M. (2016). Organisational climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education institutions. *Quality Assurance in Education*, 24(3), 416-438
- Nurashikin, N. M. (2013). *Organization climate, job stress and intention to leave among lecturers' in private higher learning institution in Sarawak* (Unpublished doctoral dissertation). Universiti Malaysia Sarawak.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Unpublished doctoral dissertation). Udayana University.
- Nurharani Selamat, Nur Zahira Samsu, & Nur Shaminah Mostafa Kamalu. (2013). The impact of organizational climate on teacher's job performance. *Journal of Educational Research*, 2(1), 71-82.

- Nurhayati, T. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2), 77-92.
- Oktaria, E. (2018). *Pengaruh gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam* (Unpublished doctoral dissertation). UIN Raden Intan Lampung.
- Robbins, S. P., & Judge T. A. 2015. *Perilaku organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sabiq, A., & Rahayu, F. D. (2017). Hubungan gaji dengan kepuasan kerja pada pegawai negeri Sipil. *Jurnal Psikologi. Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 492, 85-91.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Setiawan, A., & Mukzam, M. D. (2017). Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 9-18.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Sitanggang, W. S. P. (2016). *Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang*.
- Suhid, A. (2014). Personaliti pendidik yang ideal: Apa kata pelajar di institut pengajian tinggi?. *Journal of al-Quran and Tarbiyyah*, 1(1), 1-8.
- Tem, E., & Na, W. (2013). *Pengaruh iklim organisasi ke atas prestasi kerja guru di kolej vokasional* (Unpublished doctoral dissertation). Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203-208.
- Triyanthi, M., & Budiarta, K. (2015). Pengaruh profesionalisme, etika profesi, independensi, dan motivasi kerja pada kinerja internal auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 797-809.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5, 1-8.
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 62-68.