

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DAN PRODUKTIVITAS LEGISLASI DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Fakhry Zamzam¹, A Roni Romli²

¹Dosen Program Magister Univ. Indo Global Mandiri

Email : fakhry@uigm.ac.id

²Dodiklat Polda Sumsel,

Email : hf.zamzam@yahoo.com

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dan produktivitas legislasi daerah Provinsi Sumatera Selatan, baik secara parsial maupun bersama-sama. Penelitian kuantitatif metode survey deskriptif dan verifikatif, populasi 186 pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Selatan, 86 diambil menjadi sampel secara acak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, pengolahan data menggunakan *tools* SPSS.

Hasil penelitian bahwa iklim organisasi memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan dengan $t_{hitung} 10.674 > t_{tabel} 1.987$, iklim organisasi memengaruhi produktivitas secara positif dan signifikan dengan $t_{hitung} 2.825 > t_{tabel} 1.987$, iklim organisasi memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan dengan $t_{hitung} 11.060 > t_{tabel} 1.987$, dan iklim organisasi dan kinerja secara bersama-sama memengaruhi produktivitas dengan $F_{hitung} 113.363 > F_{tabel} 3.955$, dengan koefisien pengaruh *out put R Square* 78.4%.

Benang merah sebagai kesimpulan penelitian bahwa ; Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Kinerja berpengaruh produktivitas. Dan secara bersama-sama iklim organisasi dan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas,

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja Dan Produktivitas

LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja diukur dari pemanfaatan sumber-sumber secara efektifitas dan efisiensi, efektif bila sesuai dengan yang diinginkan dan efisien jika memperhitungkan aspek biaya dan waktu.

Iklim organisasi merujuk pada suasana internal organisasi yang dirasakan secara langsung, maupun tidak langsung oleh anggotanya. Suasana internal organisasi tersebut diasumsikan akan berpengaruh terhadap produktivitas.

Kinerja anggota DPRD jika dilihat dari aspek politik menjadi penting. Semakin kondusif iklim organisasi suatu organisasi politik, akan semakin meningkat kinerja dan produktivitasnya.

Iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja, iklim organisasi yang terbangun dengan baik ditandai dengan produktivitas kerja, dan menimbulkan terhadap efek kinerja,

serta menimbulkan dampak meningkatkan produktivitas kerja.

Berkaitan dengan produktivitas lembaga DPRD Provinsi Sumatera Selatan berbagai persoalan ditemukan seperti; berlarutnya pembahasan RAPBD berdampak terhadap terlambatnya pelaksanaan anggaran. Pada sisi lain DPRD sebagai lembaga politik, iklim organisasinya sangat diwarnai dengan politik kepentingan bahkan dimungkinkan terdapat politik transaksional yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas.

DPRD sebagai tempat aktivitas politik, merupakan perpanjangan partai politik, sehingga keputusan yang diambil DPRD tidak bisa dilepaskan dengan kepentingan politik. Politik kepentingan memengaruhi iklim organisasi Sekretariat DPRD, berdampak terhadap kinerja yang pada gilirannya berpengaruh pada tingkat

produktivitas. Persoalan iklim organisasi Sekretariat DPRD selalu diwarnai politik kepentingan, kinerja pegawai Sekretariat DPRD yang kurang optimal dan rendahnya produktivitas. Berangkat dari persoalan tersebut, penelitian ini menjadi penting, sehingga menjadi menarik dikaji lebih mendalam dari pendekatan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia.

Rumusan Masalah

- (1) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja?
- (2) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas?
- (3) Bagaimanakah pengaruh kinerja terhadap produktivitas?
- (4) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi dan kinerja secara bersama-sama terhadap produktivitas?

Tujuan Penelitian

- (1) Untuk menganalisis dan mengkonfirmasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.
- (2) Untuk menganalisis dan mengkonfirmasi pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas.
- (3) Untuk menganalisis dan mengkonfirmasi pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja.
- (4) Untuk menganalisis dan konfirmasi pengaruh iklim organisasi dan kinerja secara bersama-sama terhadap produktivitas.

KAJIAN TEORI

(1) Teori Iklim Organisasi

Organisasi sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya dipengaruhi oleh lingkungannya secara internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah Lingkungan manusia di dalamnya para anggota organisasi melakukan pekerjaan

mereka. Menurut Litwin dan Robert A Stringer (dalam Wirawan, 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi. Keith Davis (2001) mengemukakan sebagai *"The human environment within an organization's employees do their work"*.

Menurut Davis dan Newstorm (2001) Iklim organisasi merupakan konsep yang menggambarkan suasana internal yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya mengarah kepada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi iklim ada dan dapat dirasakan., maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali organisasi.

Robert Stringer (2002) berpendapat iklim organisasi dapat diukur menggunakan enam dimensi berikut : struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan. dan komitmen.

Dengan demikian iklim organisasi adalah karakteristik organisasi berupa suasana lingkungan internal yang dipersepsikan anggota organisasi, berlangsung secara terus menerus sehingga memengaruhi suasana kerja dalam menjalankan tugas menuju tujuan organisasi.

(2) Teori Kinerja

Kinerja pegawai mengarah kepada kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk

menghasilkan yang dikerjakan. Agar mendapatkan kinerja baik seseorang harus memiliki kemampuan dan kemauan, agar kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan, Berry dan Houston dalam Kasim, (1993).

Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Sedangkan Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Bernardin dan Russel (1993), untuk pengukuran kinerja 6 dimensi kinerja yaitu: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision, dan Interpersonal impact,*

Sintesis kinerja adalah; tingkat kemampuan seseorang dalam pencapaian pelaksanaan tugas, yang merupakan kombinasi antara kapasitasnya dan upaya seseorang sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya.

(3) Teori Produktivitas

Pengertian produktivitas secara umum tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan memasukkan input, Bernardin dan Russell (1993).

Toni Setiawan, (2012). berpendapat bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya atau perbandingan jumlah produksi dengan sumber daya yang digunakan

Menurut Parmiti (2000) secara umum produktivitas adalah menunjuk pada rasio *output* terhadap *input*

mencangkup biaya produksi dan biaya peralatan, sedangkan *output* terdiri dari penjualan, pendapat dan kerusakan.

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan, produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan (Sunyoto, 2012).

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, 1987). Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

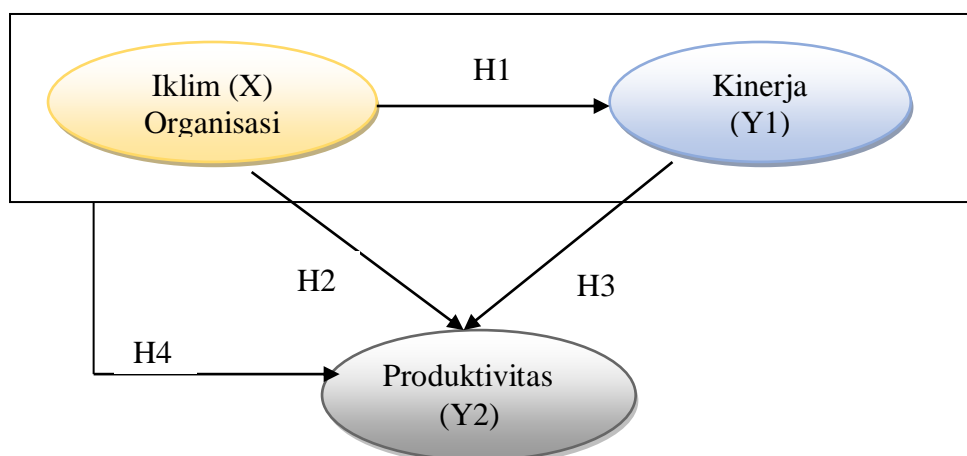
Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input. Pengukuran efisiensi adalah penentuan outcome dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome tersebut. Di sektor swasta dan di banyak kasus sektor public, efisiensi dan produktivitas dianggap sinonim. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang

diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak penelitian memperlihatkan dimensi Produktivitas yaitu ; (1) knowledge, (2) skills, (3) abilities, (4) attitudes, dan (5) behaviors.

Dalam penelitian ini definisi produktivitas yang diambil hasil sintesis pendapat pakar dapat dirumuskan sebagai berikut,

produktivitas adalah sikap mental yang selalu berorientasi untuk lebih baik dengan membandingkan penggunaan sumber-sumber dengan hasil yang didapat dengan memperhatikan efektivitas dan efisiensi.

Kerangka Pemikiran teoritis penelitian ini dalam satu bagan sebagai berikut berikut ini.



Gambar 1 Model Alur Fikir Teoritik Penelitian

Hipotesis

- 1) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.
- 2) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas.
- 3) Terdapat pengaruh kinerja terhadap produktivitas.
- 4) Terdapat pengaruh iklim organisasi dan kinerja secara bersama-sama terhadap produktivitas

METODOLOGI

Penelitian survey konfirmatif verifikatif untuk menguji hipotesis. penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, di mana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi variabel lain. (Sekaran, 2003).

Sumber Dan Teknik Kumpul Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer bersumber dari jawaban kuesioner data data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti penelitian terdahulu.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner, dan metode wawancara.

Populasi dan sample

Populasi penelitian sebanyak 146 pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, 86 diantaranya dijadikan sampel secara acak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Dari out put SPSS, diketahui bahwa variabel iklim organisasi dan

produktivitas mempunyai hubungan linear dengan probabiliti $0.146 > 0.05$, di mana $F_{hitung} 2.983 < F_{table} 3.995$.

Variabel kinerja dan produktivitas mempunyai hubungan linear dengan probabiliti $0.221 > 0.05$, di mana $F_{hitung} 3.012 < F_{table} 3.995$, maka terdapat hubungan linear antara kinerja dan produktivitas.

Uji Normalitas

Analisis grafik histogram dan normal probality plot, diketahui bahwa pada grafik histogram distribusi data mendekati normal, sedangkan pada grafik normal P-plot terlihat titik menyebar data disekitar garis diagonal. Maka dari analisis dua grafik tersebut menyimpulkan bahwa model regresi telah berdistribusi normal, sehingga sudah memenuhi asumsi linearitas.

Uji Multikolinearitas

Dari analisis koefisien korelasi antara variabel kinerja dan iklim organisasi 0.541 , jauh lebih kecil dari 0.60 , maka tidak terdapat hubungan yang saling menguatkan antara variabel independen dan dependen dan tidak multikolinearitas

Analisis Dan pembahasan

(1) Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Melalui uji hipotesis diketahui bahwa iklim organisasi memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan dengan tingkat probabilitas $0.00 < 0.05$ dan $t_{hitung} 10.674 > t_{tabel} 1.987$, penelitian dapat mengkonfirmasi teori telah sesuai dengan empiris di lapangan. Koefisien pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dari *out put R Square* adalah 86.4% . Sebagaimana dalam tabel di bawah.

Tabel 4 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
IKLIM_X1	.864	0,057	.746	10,647	.000	.770	.760	.726

a. Dependent Variabel: KINERJA_Y2

Pendapatnya Dale (1992), kinerja seseorang tergantung kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Penelitian Zamzam (2017), menyimpulkan bahwa kinerja dan iklim organisasi berkorelasi secara timbal balik.

Sehingga untuk membuat iklim organisasi yang nyaman perlu pengaturan yang jelas tugas-tugas dan fungsi alat kelengkapan DPRD yang dipahami secara bersama Sekretariat dan DPRD, dan konsisten dilaksanakan sesuai peraturan.

Semakin dihindari pengambilan keputusan yang diambil Sekretariat DPRD dari intervensi politik kepentingan. Sekretariat DPRD dalam men-support pelaksanaan fungsi-fungsi DPRD dituntut tetap profesional, tidak terbawa kepada kepetingan politik dan jangan sampai ditarik ke dalam politik praktis,

(2) Analisis Pengaruh Iklim organisasi terhadap Produktivitas

Melalui uji hipotesis bahwa iklim organisasi memengaruhi produktivitas secara positif dan signifikan dengan tingkat probabilitas $0.00 < 0.05$ dan $t_{hitung} 2.825 > t_{tabel} 1.987$, maka

secara teori dan empiris di lapangan dapat dibuktikan. Besaran pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dari

out put R Square adalah 0.205, sebagaimana digambarkan dalam table di bawah.

Tabel 5 : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
IKLIM_X1	.205	.073	.295	2.825	.006	.295	.295	.295

a. Dependent Variabel: PRODUKTIVITAS_Y2

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Pulung Puryana, (2014) menunjukkan Nilai R² atau koefisien determinasi multipel sebesar 0.88 besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 88%.

Yehezkiel, Masjaya, Rosa Anggraeiny, (2013) penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur hal ini dibuktikan bahwa kepemimpinan dan iklim

organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 74.0 % dan yang sisanya 26.0 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

(3) Analisis Pengaruh Kinerja terhadap Produktivitas

Melalui uji hipotesis bahwa iklim organisasi memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan dengan tingkat probabilitas $0.00 < 0.05$ dan t.hitung $11.060 > t.tabel 1.987$, maka secara teori dan empiris di lapangan dapat dibuktikan. Besaran pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dari out put R Square adalah 0.440.

Tabel 6 : Pengaruh Kinerja Terhadap Produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
KINERJA_Y1	.440	.040	.770	11.060	.000	.770	.770	.770

Dependent Variabel: PRODUKTIVITAS_Y2

Indikator dari variabel kinerja yang tertinggi memengaruhi adalah KJ12 mencapai koefisien regresi 3.30 yaitu “Hubungan kerja DPRD dan Sekretariat DPRD saling menghargai “ Hal ini berarti adanya hubungan yang saling menghargai antara Sekretariat DPRD dengan legislasi sangat besar pengaruhnya meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas legilasi daerah.

Hasil deskripsi variabel dengan menggunakan SPSS ternyata indikator yang paling dominan menjelaskan

variabel produktivitas adalah PD02 yaitu “DPRD memahami tugas dan fungsinya sebagai wakil rakyat ” dengan koefisien regresi di atas rata-rata yaitu 3.26 dan indikator terendah adalah PD07 dengan koefisien 2.79 yaitu “DPRD disiplin mengikuti jadwal persidangan yang telah diputuskan.

Setiap organisasi pada umumnya ingin memperbaiki kinerja dengan cara melakukan perbaikan produktivitas, namun usaha tersebut tidak selalu berhasil (Blecher.1987) mengungkapkan adanya kesukaran dalam melaksanakan perbaikan

produktivitas karena hal – hal berikut: Perintah dari manajemen puncak, tidak jelas.

Sehingga untuk dapat meningkatkan produktivitas legislasi Sumatera Selatan dapat dilakukan dengan meningkatkan pemahaman pegawai Sekretariat DPRD atas tugas pokok, kewajiban dan fungsi-fungsi DPRD. Untuk dapat meningkatkan pemahaman pegawai Sekretariat DPRD tersebut antara lain dengan mengikut sertakan pegawai Sekretariat DPRD pada pelatihan atau workshop dalam rangka peningkatan kapasitas kelembagaan Sekretariat DPRD.

(4) Analisis Pengaruh iklim organisasi dan kinerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas

Melalui uji hipotesis bahwa iklim organisasi dan kinerja secara bersamasama memengaruhi positif dan signifikan produktivitas dengan tingkat probabilitas $0.00 < 0.05$ dan F hitung $113.363 > F.tabel 3.955$, maka secara teori dan empiris di lapangan dapat dibuktikan. Besaran pengaruh iklim organisasi dan kinerja terhadap produktivitas secara bersama-sama dari *out put R Square* adalah 0.784 atau sebesar 78.4%. Dengan kata lain sebanyak 21.6% lainnya dipengaruhi oleh variasi beberapa variabel lain di luar dari variabel penelitian, seperti dalam table berikut.

Tabel 7 Pengaruh Iklim Organisasi dan Kinerja Secara Simultan terhadap Produktivitas

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
2	.784 ^b	.614	.605	1.53282	.527	113.363	1	83	.000	1.502

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI, KINERJA

b. Dependent Variabel: PRODUKTIVITAS

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukarman Kamuli (2012) berdasarkan analisis jalur dimensi iklim organisasi struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumberdaya manusia dan imbalan dan sanksi secara nyata dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

Dari Out put SPSS bahwa iklim organisasi memengaruhi produktivitas dengan koefisien regresi 20.5%, kinerja memengaruhi produktivitas sebesar 44%. Sehingga dalam penelitian ini variabel yang dominan memengaruhi produktivitas adalah kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama iklim organisasi dan kinerja dapat meningkatkan

produktivitas, kinerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan iklim organisasi dalam meningkatkan produktivitas legislasi daerah Sumatera Selatan.

Kesimpulan Penelitian

Benang merah sebagai kesimpulan penelitian bahwa ; Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Kinerja berpengaruh produktivitas. Dan Secara bersama-sama iklim organisasi dan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas,

Implikasi Manajerial

Usaha untuk meningkatkan produktivitas DPRD akan berjalan

efektif apabila terjaga harmonisasi hubungan antara DPRD dan Kepala Daerah, disertai dengan peningkatan pemahaman pegawai Sekretariat DPRD atas Implementasi Fungsi-fungsi DPRD serta adanya kejelasan pengaturan kewenangan alat kelengkapan DPRD sehingga dapat terbangun iklim organisasi yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. (1992). *Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Anwar, Idochi. (1994). *Evaluasi dan Pengukuran Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Futriana, Dewi. (2006).
- Belcher, J. G. (1987). *Productivity plus+:How today's best run companies are gaining the competitive edge*. Gulf Professional Publishing.
- Berry, L. M., & Houston, J. P. (1993). *Psychology at work*. WCB/McGraw-Hill.
- Bernardin, H. John & Joyce EA Russell. 1993. *Human resource management*.
- Chandra. B,2008, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. EGC
- Dawson, C,2010, *Metode Penelitian Praktis: Sebuah Panduan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Davis, K., & Jhon, W. N. (2001). *Prilaku Organisasi. Manajemen, Erlangga, Jakarta*.
- Gomes, Faustino Cardoso,2000,*Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi kelima,Yogyakarta*.
- Hadi.S,2001, *Metodologi Research.Jilid 3*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Heriyanto. A., Sandjaja,2006, *Panduan Penelitian*. Jakarta. Prestasi Pustaka
- Kasim, A. (1993). *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: LPFE-UI.
- Klingner, D. E., Nalbandian, J., & Romzek, B. S. (2002). Politics, administration, and markets: Conflicting expectations and accountability. *The American Review of Public Administration*, 32(2), 117-144.
- Keith Davis, 1972, *Human behavior at work, organizational behavior / New Delhi : McGraw-Hil*
- Lila R. 2002. *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate [By] George H. Litwin [And] Robert A. Stringer, Jr*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Mangkuprawira, S. (2002). Analisis pendapatan dan pengeluaran keluarga di daerah industri tenun pedesaan. *Media Gizi dan Keluarga*, 26, 72-83.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Nasution ,2003, *Metode Research*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Pulung Puryana, 2014, *Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja SMART – Study & Management Research | Vol XI, No. 1 – 2014*.
- Parmiti, Desak Putu. 2000.*Buku Bahan Ajar Media Sumber Daya Manusi*. Singaraja.
- Rivai, A. (2006). *Analisis Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja PT Kalbe Farma, Tbk*.
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and organizational climate*.

- Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Sukarman Kamuli, 2012, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat, Jurnal INOVASI Volume 9, No.1, Maret 2012.
- Setiawan, Toni. 2012. Panduan Sikap dan Perilaku Entrepreneurship Kiat Sukses Menjadi Pengusaha. Jakarta. Oryza.
- Sekaran, Uma, 2003, Research Methods For Bussiness, Southern Illinois, University at Carbondate
- Sastroasmoro S, Ismael S ,2002, Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis. Edisi ke-2. Jakarta: CV. S agung Seto
- Sarwono, J,2006, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny, 2004, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.
- Siagian, P. Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sunyoto, Danang, 2012, Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan evaluasi kinerja. *Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- Syamsul Hadi, [http: journals. lww.com /academic/fulltextcs/2001/09000 /problem statemen. Conceptual,frame, work](http://journals.lww.com/academic/fulltextcs/2001/09000/problem_statementen.Conceptual,frame,work).
- Suwatno, Tjutju Yuniarsih,Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, 2008, Alfabeta: Bandung.
- Setiawan, T. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Platinum*.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, 2007, Budaya dan Iklim Organisasi, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Yehezkiel, Masjaya, Rosa Anggraeiny, (2013), Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur, eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (3): 680-693 ISSN 2338-7637 , ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Zamzam, Fakhry, 2014, *Good Governance Sekretariat DPRD*, Yogyakarta, Penerbit Deepublish.
- 2017, Sinergisme Komitmen Keorganisasian Dan Kompensasi Terhadap Iklim Organisasi Sekretariat DPRD Dengan Moderasi Kinerja Dan Produktivitas Serta Implikasinya Pada *Capacity Building*, penelitian tidak dupublikasikan.