



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 12736-12742

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Astra Internasional Tbk UD Trucks Cabang Makassar

Jesika, Mira La'bi Bandhaso, Jerliyen Pramita Londong

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

[jesikaj599@gmail.com](mailto:jesikaj599@gmail.com)\*, [mirabandhaso115@gmail.com](mailto:mirabandhaso115@gmail.com), [jerliyenp@gmail.com](mailto:jerliyenp@gmail.com)

### Abstrak

*Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan layanan transportasi. Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah iklim organisasi yang dirasakan secara langsung oleh seluruh anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan uji korelasi Pearson Product Moment, koefisien determinasi, dan uji t menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi iklim organisasi yang kondusif, yang ditandai dengan adanya kejelasan tanggung jawab, rasa memiliki terhadap organisasi, hubungan kerja yang harmonis, dukungan pimpinan, serta penyelesaian konflik yang adil, mampu mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan. Meskipun kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan tergolong moderat, temuan ini menegaskan bahwa penciptaan iklim kerja yang positif merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.*

*Kata kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja Organisasi*

### 1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan mempertahankan daya saing di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas, tepat waktu, serta sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang membentuk perilaku, sikap, dan motivasi karyawan [1]. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memperhatikan faktor psikologis dan sosial yang membentuk pengalaman kerja karyawan.

Salah satu faktor lingkungan internal yang memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dipahami sebagai persepsi bersama karyawan terhadap kebijakan, praktik manajerial, pola komunikasi, serta kualitas hubungan kerja yang berlaku dalam organisasi [2]. Iklim organisasi yang positif umumnya ditandai oleh adanya kejelasan peran, dukungan pimpinan, hubungan kerja yang harmonis, keadilan dalam pengambilan keputusan, serta komunikasi yang terbuka. Kondisi tersebut dapat mendorong meningkatnya motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja [3], [4].

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang kondusif mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan secara signifikan [5] [6]. Temuan serupa juga menyatakan bahwa dukungan pimpinan, hubungan kerja yang baik, serta kejelasan aturan organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja optimal [3].

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Astra Internasional Tbk UD Trucks Cabang Makassar

Selain itu, penelitian terbaru juga menegaskan bahwa persepsi positif karyawan terhadap iklim organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, baik di sektor publik maupun swasta [7]. Meskipun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa besarnya kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja dapat bervariasi, tergantung pada karakteristik organisasi dan konteks kerja yang dihadapi [8], [9].

Dalam konteks perusahaan otomotif dan layanan transportasi, tantangan organisasi semakin meningkat seiring dengan tuntutan pelayanan yang cepat, akurat, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar sebagai bagian dari perusahaan besar nasional dituntut untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal dalam mendukung keberlangsungan operasional dan kualitas layanan. Namun, perbedaan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, pola komunikasi, serta sistem penghargaan yang diterapkan berpotensi memengaruhi kondisi iklim organisasi dan berdampak pada kinerja karyawan [10]. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan iklim organisasi menjadi aspek penting yang perlu dikaji secara empiris agar organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja secara berkelanjutan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya penyediaan bukti empiris yang lebih kontekstual mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor otomotif, khususnya di tingkat cabang perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan iklim kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar, serta sejauh mana iklim organisasi yang dirasakan karyawan mampu mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel secara objektif dan menguji hipotesis melalui analisis statistik berdasarkan data numerik [11]. Desain asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui sejauh mana iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi, khususnya pada perusahaan sektor otomotif, yang menuntut tingkat kinerja dan profesionalisme yang tinggi dalam operasionalnya [12].

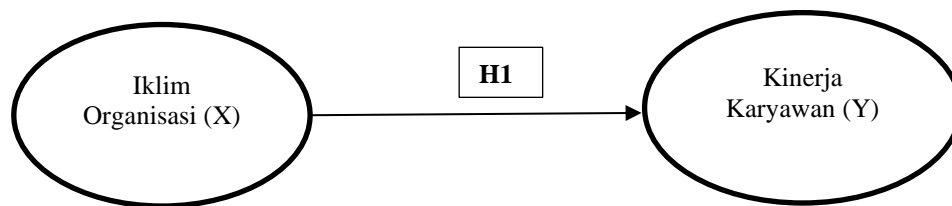
Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik sensus memungkinkan diperolehnya gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual organisasi serta meminimalkan bias pengambilan sampel, sehingga hasil penelitian lebih merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh [13].

Penelitian ini dilaksanakan di PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar yang berlokasi di Jalan Ir. Sutami No. 192, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu pusat layanan dan distribusi kendaraan niaga yang memiliki peran strategis di kawasan Indonesia Timur. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Oktober 2025, dengan mempertimbangkan stabilitas operasional perusahaan agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi kerja yang normal dan representatif.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap iklim organisasi dan kinerja karyawan [14]. Variabel iklim organisasi diukur melalui indikator tanggung jawab, identitas organisasi, hubungan sosial, dukungan pimpinan, serta penyelesaian konflik, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian dinilai efektif dalam mengungkapkan persepsi dan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja secara sistematis [15]. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur ilmiah yang relevan untuk mendukung analisis dan pembahasan penelitian [16].

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis data diawali dengan uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi iklim organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5 persen. Teknik analisis ini lazim digunakan dalam penelitian manajemen dan perilaku organisasi untuk menguji hubungan linear antarvariabel secara statistic [17].

Kerangka berpikir penelitian ini didasarkan pada pandangan manajemen sumber daya manusia yang menempatkan iklim organisasi sebagai faktor lingkungan internal yang memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku kerja karyawan. Iklim organisasi yang kondusif, yang ditandai dengan adanya dukungan pimpinan, hubungan kerja yang harmonis, kejelasan peran, serta keadilan dalam penyelesaian konflik, diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, iklim organisasi diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja tersebut. Adapun gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian  
*Sumber: Konsepsi pribadi penulis (2025)*

Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1:** Diduga iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang seluruhnya merupakan karyawan PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	80,0
	Perempuan	7	20,0
Usia	< 25 tahun	6	17,1
	25–40 tahun	21	60,0
	> 40 tahun	8	22,9
Pendidikan	SMA/SMK	10	28,6
	Diploma	13	37,1
	Sarjana	12	34,3
Masa Kerja	< 3 tahun	9	25,7
	≥ 3 tahun	26	74,3

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden adalah laki-laki, berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan diploma dan sarjana, serta telah bekerja lebih dari tiga tahun, sehingga dianggap memiliki pemahaman yang baik terhadap kondisi dan iklim organisasi perusahaan.

### 3.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel iklim organisasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah Item	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Iklim Organisasi	10	4,01	0,42	Baik
Kinerja Karyawan	8	4,08	0,39	Baik

*Sumber: Data olahan SPSS (2025)*

Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap iklim organisasi dan menilai kinerja mereka berada pada kategori baik.

### Uji Korelasi Pearson Product Moment

Hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan dianalisis menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan rumus berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson**

Variabel	r hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Iklim Organisasi – Kinerja Karyawan	0,50	0,002	Positif dan signifikan

*Sumber: Data olahan SPSS (2025)*

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,50 menunjukkan hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang antara iklim organisasi dan kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung untuk mengetahui kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan:

$$KD = r^2 \times 100\% = (0,50)^2 \times 100\% = 25\%$$

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Variabel Independen	Variabel Dependen	R <sup>2</sup>	Kontribusi (%)
Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan	0,25	25,0

*Sumber: Data olahan SPSS (2025)*

Artinya, iklim organisasi menjelaskan 25% variasi kinerja karyawan, sedangkan 75% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan:

- $r = 0,50$
- $n = 35$

Maka diperoleh nilai  $t_{hitung} \approx 3,46$

$t_{tabel} (\alpha = 0,05; df = 33) = 2,03$

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Iklim Organisasi → Kinerja Karyawan	3,46	2,03	0,002	H <sub>1</sub> diterima

*Sumber: Data olahan SPSS (2025)*

Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2 Pembahasan

Hasil analisis korelasi Pearson Product Moment menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan kondisi iklim organisasi di lingkungan kerja PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hubungan positif tersebut mencerminkan bahwa persepsi karyawan terhadap tanggung jawab kerja, identitas organisasi, hubungan sosial, dukungan pimpinan, serta mekanisme penyelesaian konflik berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Secara empiris, hasil ini menegaskan bahwa iklim organisasi bukan hanya menjadi latar belakang kerja, tetapi berfungsi sebagai stimulus yang memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi yang bersifat moderat terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun iklim organisasi berperan penting, kinerja karyawan tidak sepenuhnya ditentukan oleh faktor tersebut. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik perusahaan otomotif yang memiliki tuntutan operasional tinggi, target kerja yang ketat, serta kompleksitas tugas teknis, sehingga kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, beban kerja, sistem kompensasi, dan kepemimpinan. Dengan demikian, hasil analisis ini memberikan pemahaman bahwa iklim organisasi merupakan salah satu determinan kinerja yang perlu dikelola secara sinergis dengan faktor manajerial lainnya.

Pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik. Signifikansi ini mengindikasikan bahwa hubungan yang ditemukan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan mencerminkan kondisi empiris yang nyata di lingkungan organisasi penelitian. Dengan diterimanya hipotesis penelitian, hasil analisis ini memperkuat argumen teoritis dalam kajian perilaku organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan motivasi, komitmen, dan tanggung jawab karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil analisis dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Putri dan Wolor (2023) serta Firmansyah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaan tingkat kontribusi yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan konteks organisasi, khususnya pada sektor otomotif yang memiliki karakteristik

kerja lebih menuntut dibandingkan sektor lain [18] [19]. Hal ini menjadi nilai kebaruan (novelty) penelitian, karena memberikan bukti empiris bahwa pada organisasi dengan tekanan operasional tinggi, iklim organisasi tetap berpengaruh signifikan meskipun kontribusinya bersifat moderat.

Secara praktis, pembahasan hasil analisis ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari penciptaan iklim organisasi yang positif. Manajemen perusahaan perlu memanfaatkan temuan ini dengan memperkuat dukungan pimpinan, meningkatkan kualitas komunikasi internal, serta menciptakan sistem kerja yang adil dan transparan. Dari sisi teoretis, hasil analisis penelitian ini memperkuat model hubungan langsung antara iklim organisasi dan kinerja karyawan, sekaligus memberikan dasar empiris bagi pengembangan penelitian lanjutan yang mengintegrasikan variabel lain untuk menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan, sehingga tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, iklim organisasi terbukti menjadi salah satu faktor internal yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan otomotif. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan penciptaan dan pemeliharaan iklim organisasi yang positif melalui peningkatan dukungan pimpinan, kejelasan tanggung jawab kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta mekanisme penyelesaian konflik yang adil. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menempatkan iklim organisasi sebagai determinan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain keterbatasan jumlah responden yang hanya mencakup satu cabang perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel independen, yaitu iklim organisasi, sementara kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau cabang yang berbeda serta menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja, baik sebagai variabel independen maupun variabel mediasi atau moderasi. Dengan demikian, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### Referensi

- [1] G. B. Saputro and H. Siagian, "Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood," *Agora*, vol. 5, no. 3, pp. 1–8, 2019.
- [2] E. E. Sihombing and M. Sihombing, "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA UNTUK MENCIPTAKAN KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN) Jl. Prof. Sofyan No. 1 Kampus-USU Medan," vol. 2, no. 2, pp. 146–158, 2014.
- [3] A. A. Anjani and D. Astuti, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Guru," vol. 01, no. 04, pp. 972–976, 2025.
- [4] M. L. Bandhaso, J. Tandirerung, and L. Sasabone, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sejati Revolution Makassar," *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 01, no. 1, pp. 35–41, 2023, doi: 10.63416/mrb.v1i1.157.
- [5] N. L. Afina, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan di Berrybenka," *J. Manaj. dan Bisnis Madani*, vol. 1, no. 2, pp. 125–144, 2019, doi: 10.51353/jmbm.v1i2.263.
- [6] A. W. Shafarila and E. Supardi, "Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai determinan kinerja pegawai (Organizational climate and work motivation as determinants of employees performance)," vol. 2, no. 2, pp. 18–28, 2017.
- [7] W. Wahyudi, "PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA," vol. 2, no. 1, pp. 1–7, 2024.
- [8] R. Susanti, K. H. P. Lambe, and H. Gunadi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya," *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 47–55, 2024, doi: 10.63416/mrb.v2i2.301.
- [9] D. S. Mahmudah and N. D. Indriyani, "From Strategy to Adaptability : How Strategic Leadership Shapes Organizational Resilience via Adaptive Culture," *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 76–88, 2025, doi: 10.63416/mrb.v3i2.391.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5570>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- [10] F. Samosir, D. C. Sampepajung, and J. B. Halik, "Green Strategies and Business Growth in SMEs : Does Industry Type Matter?," *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 54–66, 2025, doi: 10.63416/mrb.v3i2.387.
- [11] Syamsidar, M. Rakib, and A. Syam, "Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan Dan Keterampilan Produktif Terhadap Pembentukan Karakter Kewirausahaan Peserta Didik Pada Kelas Xi Di Smk Negeri 6 Makassar," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2019.
- [12] M. Makagingge, M. Karmila, and A. Chandra, "SOSIAL ANAK ( Studi Kasus Pada Anak Usia 3-4 Tahun di KBI Al Madina Sampangan Tahun Ajaran 2017-2018 )," 2018.
- [13] P. Candra Susanto, D. Ulfah Arini, L. Yuntina, J. Panatap Soehaditama, and N. Nuraeni, "Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2024, doi: 10.38035/jim.v3i1.504.
- [14] G. D. Sibarani and R. Dwiarti, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang," *J. Akuntansi, Manajemen, dan Perenc. Kebijak.*, vol. 1, no. 4, pp. 1–14, 2024, doi: 10.47134/jampk.v1i4.195.
- [15] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [16] H. Haedar, M. Ikbali, and G. Gunair, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara," *Equilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 5, no. 1, pp. 15–21, 2016, doi: 10.35906/je001.v5i1.128.
- [17] A. T. Basuki, "Analisis Statistik dengan SPSS," *Danisa Media*, pp. 1–110, 2019.
- [18] J. T. Putri, A. W. Handaru, C. W. Wolor, P. Manajemen, F. Ekonomi, and U. Negeri, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT X," vol. 2, no. 2, pp. 3542–3559, 2025.
- [19] R. Herwanda and A. Firmansyah, "Implementasi Climate Budget Tagging dan Akuntabilitas," vol. 5, no. 1, pp. 132–150, 2025.