



## PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN KABUPATEN PANDEGLANG

Amin Hidayat<sup>1</sup>, Irwan Maulana<sup>2</sup>

Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang<sup>1</sup>, Institut Ummul Quro Al Islami Bogor<sup>2</sup>

[Aminhidayat131@gmail.com](mailto:Aminhidayat131@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada bagaimana iklim pekerjaan dan kemampuan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Metode stratified random sampling digunakan untuk memilih 99 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan lingkungan organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi 80,1%. Selain itu, kemampuan perusahaan dan lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan. Ternyata, dari dua variabel yang berpengaruh, variabel kemampuan memiliki pengaruh terbesar. Peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antar individu juga harus ditingkatkan untuk meningkatkan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This research focuses on how job climate and employability affect employee performance. The stratified random sampling method was used to select 99 employees. Research results showed that ability and organizational environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 80.1%. Coefficient of determination of 80.1%. In addition, company capabilities and organizational environment affect employee performance partially and significantly. Apparently, of the two influential variables, the ability variable has the greatest influence. Increasing work ability through training that is more in line with training is needed to improve employee performance. Relationships between individuals should also be improved to improve the work environment.*

**Keyword:** Climate Organization, Employability, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Banyak manajer organisasi selalu menghadapi masalah utama untuk meningkatkan efisiensi. Sangat wajar untuk memperhatikan peningkatan efektivitas organisasi. Ini karena, menurut sejumlah literatur tentang manajemen SDM, pada akhirnya, Kesuksesan proses manajemen sumber daya manusia dapat diukur dari seberapa baik manajer mengelola sumber daya manusia mereka sendiri. Robins dan Judge, tahun 2007. Dengan cara yang sama, Efektivitas organisasi adalah masalah utama dalam setiap tahap analisis perilaku, yang mencakup perilaku individu, kelompok, dan sistem organisasi (Robins, 2003). Ini ditunjukkan oleh penelitian tentang perilaku yang berkaitan dengan organisasi. Meskipun ada banyak metrik untuk mengukur seberapa efektif sebuah organisasi, kinerja adalah salah satu yang paling sering diabaikan.

Karena kinerja merupakan indikator seberapa efektif Manajemen bertanggung

jawab atas suatu organisasi. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa manajemen berhasil mencapai tujuan lembaga, sedangkan kinerja yang rendah menunjukkan bahwa manajemen bekerja dengan tidak efektif. Oleh karena itu, kinerja merupakan komponen penting dari tugas manajemen dalam mengelola organisasi. Akibatnya, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan memahami berbagai aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan, baik faktor penyebab maupun konsekuensi. Secara teori, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk faktor di luar organisasi, organisasi itu sendiri, dan karyawan itu sendiri. Salah satu akibat yang berasal dari karyawan itu sendiri adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Seseorang hampir selalu dapat diandalkan jika memiliki kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut (Mulyasa, 2003).

Faktor eksternal dan internal bukan satu-satunya yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Salah satunya adalah lingkungan kerja organisasi. Hal ini cukup beralasan karena iklim organisasi terdiri dari berbagai komponen lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi orang yang hidup dan bekerja di dalamnya, dan dapat mempengaruhi niat dan tindakan mereka. Menurut Simamora (2004), suasana hati di dalam organisasi disebut sebagai iklim organisasi. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang dianut oleh anggota organisasi dipengaruhi oleh lingkungan organisasi.

Hasil capaian kerja Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang pada tahun 2023: Rata-rata target program mencapai 97,1755% dari target total, meskipun beberapa target belum terpenuhi. Ini karena, sesuai dengan Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dirilis oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, jika penilaian masing-masing komponen suatu organisasi lebih dari 90%, kinerja organisasi tersebut dianggap baik.

Tingkat kemampuan pegawai dan lingkungan kerja yang positif di Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang tampaknya berkontribusi pada kinerja yang baik dari pegawai. Hampir semua karyawan memiliki gelar sarjana, mulai dari diploma tiga (D3) hingga sarjana strata dua (S2). Dari 131 karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang, sekitar 102 orang, atau 78%, memiliki gelar sarjana, mulai dari diploma tiga (D3) hingga sarjana strata satu (S1) dan sarjana strata dua (S2). Namun, mereka yang tersisa memiliki gelar sarjana. Keadaan ini jelas menunjukkan bahwa karyawan umumnya berbakat. Kebijakan pimpinan untuk mengirim pegawainya ke berbagai program diklat memastikan tingkat pendidikan pegawai ini diikuti. Anggaran dan jumlah peserta diklat yang meningkat dari 2022 hingga 2023 menunjukkan hal ini.

Menurut Litwin dan Meyer dalam Syuhadi (2010), *conformity, responsibility, standards, reward, clarity*, dan team spirit adalah beberapa aspek iklim organisasi. Dalam kaitannya dengan indikator pengukuran tersebut, survei dilakukan pada pertengahan September 2023 terhadap 25 karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang untuk mengetahui bagaimana mereka bertindak terhadap beberapa indikator yang disebutkan di atas. Survei yang dilakukan pada pertengahan September 2023 terhadap 25 karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang menunjukkan bahwa iklim pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Karena responden diminta untuk menjawab sejumlah indikator penilaian iklim organisasi, sekitar 113 jawaban, atau 90,4 persen dari total, menyatakan bahwa mereka kurang setuju atau sangat tidak setuju dengan gagasan bahwa iklim organisasi Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang buruk. Namun, hanya 12 jawaban, atau 9,6 persen dari total jawaban, menyatakan bahwa mereka setuju dengan

pernyataan tersebut.

Sangat penting untuk melakukan penelitian tentang konsep dalam kehidupan sehari-hari karena kemampuan dan lingkungan organisasi Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang sangat penting. Karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kemampuan dan iklim organisasi dan menghubungkannya dengan kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang."

## METODE PENELITIAN

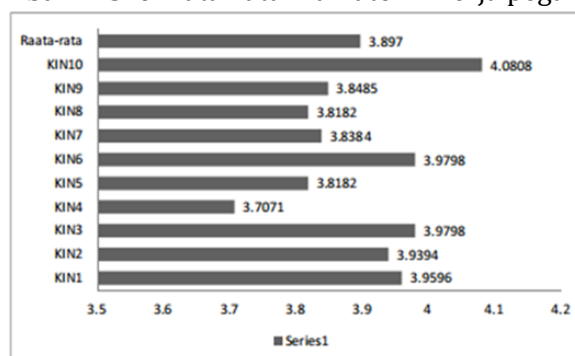
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 131 pegawai dan sampelnya berjumlah 99 pegawai. Data sekunder berasal dari laporan tahunan, sedangkan data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang secara terstruktur. Dengan menggunakan kuesioner tertutup, responden diberi skor pilihan untuk setiap jawaban: Skor lima diberikan untuk jawaban yang sangat setuju, empat diberikan untuk jawaban yang setuju, tiga diberikan untuk jawaban yang kurang setuju, dua diberikan untuk jawaban yang tidak setuju, dan satu diberikan untuk jawaban yang sangat tidak setuju. Terutama, ukuran ini didasarkan pada tiga variabel penelitian: kinerja pegawai, kemampuan kerja, dan iklim organisasi. Karakteristik responden dan variabel penelitian dijelaskan dengan menggunakan analisis deskriptif. Dengan demikian, klasifikasi dibuat dengan menentukan rentang skala. Ada pilihan jawaban 5, ukuran sampel 99, dan rentang jawaban terendah 79 hingga tertinggi 495.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Pegawai

Kualitas, kuantitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas adalah lima ukuran kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa staf Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang bekerja dengan sangat baik. Hasil perhitungan statistik modus dan rata-rata untuk hampir semua variable kinerja berkisar antara 3,7071 dan 4,0808. Hasil ini dapat memberikan penjelasan. Selain itu, statistik modus mendukung hasil ini, yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar atasan menilai kinerja karyawan di unit kerja mereka dengan sangat tinggi, mereka lebih suka melakukan tugas sendiri. Sementara yang paling rendah dikaitkan dengan ketelitian. Seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

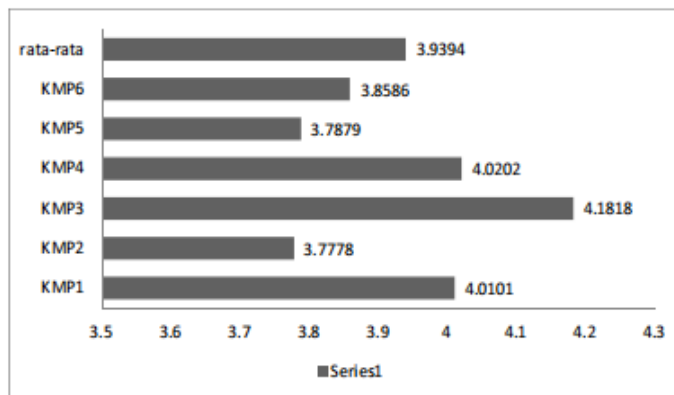
**Gambar 1.** skor rata-rata indikator kinerja pegawai



Hasil perhitungan statistik deskriptif, yang dilakukan terutama dengan menggunakan jenis rata-rata terhadap lima dimensi dan sepuluh pernyataan dari variable kinerja pegawai, menunjukkan bahwa angka rata-rata sebesar 3,897 menunjukkan kecenderungan yang positif dari perspektif pemusatan data, yaitu berada di atas angka 3, yang merupakan titik tengah data pada skala lima poin. Lima dari sepuluh item pernyataan kinerja pegawai menunjukkan kecenderungan yang positif, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5.1. Tingkat ketelitian pegawai harus ditingkatkan di masa mendatang untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Ini perlu dilakukan karena tingkat ketelitian ini memiliki nilai respons terendah.

## 2. Variabel Kemampuan Kerja

Untuk mengukur kemampuan, Dengan menggunakan tiga dimensi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, enam pernyataan diajukan kepada atasan responden. Hasil penelitian variabel kemampuan menunjukkan bahwa karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang memiliki kemampuan yang sangat baik. Ini dapat dijelaskan oleh hasil perhitungan statistik rata-rata dan modus. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan skor untuk hampir semua indikator variable kemampuan berkisar antara 3,7778 dan 4,0202; hasil perhitungan statistik modus menunjukkan bahwa sebagian besar atasan menilai indikator kemampuan dengan 4 (tinggi). Kriteria kemampuan pegawai untuk menemukan metode alternatif untuk menyelesaikan tugas untuk menghindari kebosanan (KMP4) memiliki skor yang lebih tinggi daripada yang lain.



**Gambar 2.** Skor rata-rata kemampuan karyawan.

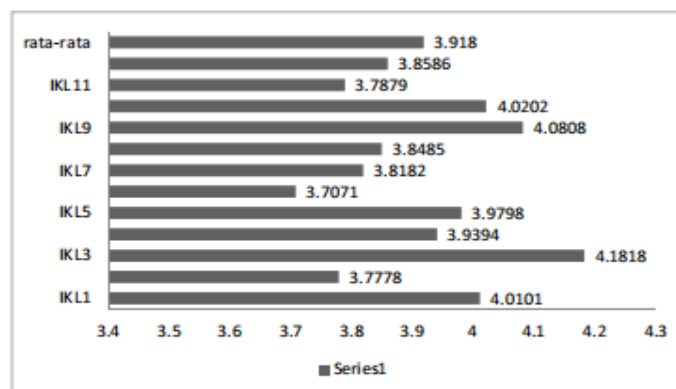
Hasil perhitungan deskriptif statistik, yang terutama menggunakan jenis rata-rata terhadap pernyataan variable kemampuan dengan tiga dimensi dan enam pernyataan, menggambarkan angka rata-rata 3,9394. Dari perspektif pemusatan data, angka ini berada di atas angka 3, yang merupakan pusat data berdasarkan skala lima poin. Ini menunjukkan kecenderungan yang positif. Selanjutnya, dari enam (enam) item kemampuan pegawai, tiga di antaranya menerima penilaian yang lebih tinggi daripada rata-rata. Kemampuan berpikir untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda (KMP1), kemampuan untuk menggunakan berbagai fasilitas pendukung (KMP3) dan kemampuan untuk mencari cara lain untuk menghindari kebosanan dalam menyelesaikan tugas (KMP4) adalah tiga kemampuan yang menerima penilaian yang lebih tinggi daripada rata-rata. Namun, ada korelasi antara item

dengan penilaian rata-rata yang lebih rendah dan gagasan kreatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (KMP2).

### 3. Variabel Iklim Organisasi

Dalam penelitian ini, enam dimensi—*affective conformity*, *responsibility*, *standard*, *reward*, *clarity*, dan *team spirit*—digunakan untuk menilai lingkungan organisasi. 12 pernyataan diberikan kepada responden untuk mengidentifikasi aspek ini. Hasil penelitian variabel iklim organisasi pada Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang menunjukkan bahwa iklim organisasinya dikategorikan baik. Hasil rata-rata perhitungan statistik dan modus dapat menjelaskan hal ini. Skor untuk hampir semua indikator organisasi berkisar antara 3,7071 dan 4,1818, menurut hasil perhitungan statistik rata-rata. Hasil perhitungan statistik modus juga mendukung fakta bahwa sebagian besar responden setuju dengan indikator, yaitu variabel iklim organisasi.

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja di suatu lembaga memiliki skor penilaian yang lebih tinggi atau lebih rendah, pertanyaan kepada pemimpin lembaga adalah faktor yang menentukan. Hasil perhitungan yang menggunakan ukuran statistik deskriptif seperti rata-rata ditunjukkan dalam gambar di bawah ini:



Gambar 3. nilai rata-rata metrik komitmen organisasi

Hasil perhitungan statistik deskriptif, yang dilakukan terutama dengan menggunakan jenis rata-rata, menemukan angka rata-rata sebesar 3,918 untuk 36 pernyataan tentang variabel iklim organisasi dengan enam dimensi dan dua belas pernyataan tentang variabel iklim organisasi. Selain itu, dari dua belas pernyataan tentang variabel iklim organisasi, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5.7, enam pernyataan—pernyataan tentang banyak prosedur (IKL1) dan pernyataan tentang pengambilan keputusan dengan bertanya—memiliki penilaian yang di atas rata-rata.

### 4. Dampak Kemampuan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, kinerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang meningkat secara signifikan karena kemampuan dan lingkungan kerja yang baik. Pengujian dilakukan dengan teknik regresi linier berganda untuk menentukan validitas hipotesis. Hasil uji regresi yang dilakukan dengan program SPSS menunjukkan kebenarannya. Artinya, kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dipengaruhi oleh kemampuan dan lingkungan kerja.

Hasil ini sejalan dengan teori Suyudi (2000), yang menyatakan bahwa banyak faktor mempengaruhi kinerja individu, yang dapat dibagi menjadi tiga kelompok: (1) kompetensi individu, yaitu kemampuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan; (2) dukungan organisasi, seperti ketersediaan fasilitas yang tepat untuk melakukan pekerjaan dan membuat lingkungan kerja nyaman; dan (3) dukungan manajemen, termasuk lingkungan kerja dan kepemimpinan.

## 5. Dampak Kemampuan Kerja Pada Kinerja

Hipotesis studi adalah bahwa kemampuan memengaruhi kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang secara positif dan signifikan. Hipotesis tersebut diterima berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS. Ini karena kemampuan pegawai secara parsial memengaruhi kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Hasil ini mendukung teori Menurut Stephen P. Robins (1996), kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan (kemampuan), motivasi (motivasi), dan keinginan (keinginan), atau kinerja  $f = (A \times M \times O)$ .

## 6. Pengaruh Iklim Organisasi

Teori yang diajukan adalah bahwa lingkungan kerja di Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang berdampak positif dan signifikan pada kinerja mereka. Hasil ini mendukung teori Bonner dan Sprinkle (2002) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan. Semua kondisi, situasi, dan pengaruh yang ada di sekitar orang yang mengerjakan tugas tertentu termasuk dalam variabel lingkungan ini. Tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan, dan umpan balik adalah beberapa contoh variabel lingkungan ini. Kinerja atau keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungannya

## SIMPULAN

1. Kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dinilai berdasarkan metrik seperti kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas. Di antara metrik tersebut, indikator yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri dinilai lebih tinggi daripada yang lain. Di sisi lain, indikator yang menunjukkan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dinilai lebih rendah daripada yang lainnya.
  - a. Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dikategorikan tinggi berdasarkan tiga dimensi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Indikator kreatif dalam menyelesaikan tugas masih lebih dihargai daripada indikator yang mencari cara lain untuk menghindari kebosanan.
  - b. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dapat dikategorikan baik berdasarkan *elemen affective conformity, responsibility, standard, reward, clarity*, dan *team spirit*. Indikator yang berkaitan dengan tujuan organisasi masih dinilai relatif lebih rendah dari yang lainnya, tetapi indikator tertentu ternyata membuat keputusan dengan bertanya pada atasan yang dinilai relatif lebih tinggi dari yang lainnya.
2. Pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang adalah sebagai berikut:

- a. Selain itu, suasana kerja yang baik dan kemampuan kerja organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang baik dan kemampuan kerja organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Menurut tiga dimensi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, karyawan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dikategorikan tinggi. Dinilai lebih tinggi, beberapa indikator menunjukkan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan tugas, dan yang lain menunjukkan upaya untuk menghindari kebosanan.
- b. Kemampuan karyawan berdampak positif pada kinerja karyawan secara parsial. Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan menentukan kinerja yang baik.
- c. Lingkungan organisasi secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Ini menunjukkan bahwa lingkungan atau suasana organisasi memengaruhi tingkat kinerja tinggi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M. A. K., Putri, W., & Ardawinata, K. (2023). Principal Policy in Improving the Quality of Education MAN 1 Yogyakarta. *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(3), 816-825.
- Bacal, R. (1999). *Performance Management*, Alih Bahasa, Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Bernardin, H John and Russel (1993). *Human Resources Management An Experiential Approach*, Mc Graw Hill Inc.
- Davis, K. dan John W.Newstrom. (2001). *Perilaku dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta, Erlangga,
- Fuad, M. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L. et. al. (1996). *Organisasi Dan Manajemen*, Erlangga, Terjemahan, Jakarta.
- Hadi, N.R. (2003). *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi pegawai dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Deputy Sekretariat Negara Bidang Hubungan Lembaga Negara dan Lembaga Masyarakat*.
- Harsey, R, Leo J., and Maynard. (1993). *Human Resources Management*, New Jersey, Prentice Hall, Inc
- Irawan, F. (2000). *Management Of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, Prentice Hall International, Inc., New Jersey.
- Irawan, F., Mangkunegara, A. P. (2000). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan pertama, Retika Aditama, Bandung.
- Kurniawan, M. A. (2018). *ISSUE MANAGEMENT SEBAGAI STRATEGI MEMPERBAIKI CITRA DI SMK PURNAMA TEMPURAN MAGELANG* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Kurniawan, M. A. (2021). *ISSUE MANAGEMENT SEBAGAI STRATEGI MEMPERBAIKI CITRA DI SMK PURNAMA TEMPURAN MAGELANG. TADBIRUNA: Jurnal Manajemen*

- Pendidikan Islam*, 1(1), 12-23.
- Kurniawan, M. A., & Hum, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Al-Qur'an: Teori dan Praktek (Jilid 1)*. CV Penadiksi Media Group.
- Kurniawan, M. A., Riva'i, F. A., & Cahaya, S. (2023). IMPROVEMENT LEADERSHIP SKILLS AS AN EFFORT TO BUILD A PROFESSIONAL ORGANIZATIONAL CULTURE AT THE TARBIYATUL HUDA ISLAMIC BOARDING SCHOOL BOGOR. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(8), 2823-2831.
- Kurniawan, M. A. (2023). BAB 5 MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN: MEWUJUDKAN KEADILAN, TRANSPARANSI, DAN AKUNTABILITAS LEMBAGA. *Manajemen Pendidikan Islam: Filosofi, Konsep Dasar, dan Implementasi Praktis*, 123.
- Martias (2012). *Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Sejahtera Mandiri Muara Bungo*, Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.
- Martoyo, S. (2003). *Pengaruh Sarana Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan pada P.T. Titipan Kilat di Yogyakarta*, Tesis, UGM, Yogyakarta.
- Milkovich, George T dan Boundreau John. (1991). *Human Resources Management* 6th edition, Richard D. Irwin, U.S.A.
- Mitchel T. R. (1995). *People in Organization*, Mc Grow Hill Book Co., Singapore.
- Moehamad, A. (1999). *Psikologi Industri Seri Sumberdaya Manusia*, Psikologi Industri, Edisi IV, Yogyakarta, Liberty.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum berbasis Kompetensi (konsep, karakteristik dan Implementasi)*, Penerbit Reniya Rosda Karya, Bandung.
- Putri, W., & Kurniawan, M. A. (2023). UPAYA GURU DALAM MENANGANI ANAK DISLEKSIA DI SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA. *Al-Mubin; Islamic Scientific Journal*, 6(1), 74-84.
- Putri, W., Farida, N. A., Kurniawan, M. A., & Nurfalalah, R. A. (2023). PENINGKATAN PEMAHAMAN GURU TENTANG PENDIDIKAN INKLUSI DALAM RANGKA MENUJU SEKOLAH INKLUSI DI MIS TARBIYATUL FALAH BOGOR. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(10), 3573-3580.
- Ridwan (2004). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Cetakan ketiga, Alfabetta, Bandung.
- Risetiawan, B. (2002). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Blora*.
- Robbins, Stephen, P. (2001). *Organization Behavior*, 9th edition (Perilaku Organisasi, edisi ke 9), edisi Indonesia, Alih Bahasa Tim Indeks, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rofiatun. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas di Kabupaten Kudus*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 5 No.1, Juli 2011.
- Schuler, Randall, S. (1995). *Managing Human Resources*, 5th Edition, Minnepolis/St. Paul, West Publishing Company.
- Siagian, S. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, B. (2005). *Corporate Culture & Performance Appraisal*, Jakarta, Al-Hambra.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.



- Soenarko (1985). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ke-10, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Steers, M., Richard, Porter, W., Lyman. (1991). *Motivation and Work Behavior*, Fifth Edition, McGraaw Hill Book Co, Singapore.
- Sudarmayanti (2001). *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Penerbit PT Mandar Maju, Jakarta.
- Sudarmayanti (2003). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Sumardi, A. (2000). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindagkop Kabupaten Muaro Jambi*, Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.
- Syuhadi, A. (2010). *Iklm Komunikasi Organisasi (Study Deskriptif Iklm Komunikasi Organisasi Pada Club Motor Yamaha Mio)*, Perpustakaan UPN Veteran, Jawa Timur