

## Iklm Organisasi Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

Bayu Eka Putra<sup>1\*</sup>, Irsyad<sup>2\*</sup>, Sulastri<sup>3\*</sup>, Nikmah Hayati<sup>4\*</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

<sup>2</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

<sup>4</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 22 Juni 2025

Direvisi pada tanggal 25 Juni 2025

Diterima pada tanggal 28 Juni 2025

Terbit online pada tanggal 30 Juni 2025

#### Kata Kunci:

Iklm Organisasi, Organisasi, Pemadam Kebakaran



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) mendeskripsikan dukungan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, 2) mendeskripsikan keterbukaan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, 3) mendeskripsikan keintiman antar pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, 4) mendeskripsikan kepercayaan antara pegawai dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, 5) mendeskripsikan orientasi pada tugas oleh pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, 6) mendeskripsikan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, 7) kebebasan pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dan 8) mendeskripsikan konflik yang terjadi di lingkungan kerja kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

### \*Penulis Korespondensi:

Nama: Bayu Eka Putra

Email: [bayuekaslow.bep@gmail.com](mailto:bayuekaslow.bep@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Iklm organisasi Menurut Wirawan dalam (Triastuti, 2019) adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklm organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi (Asmanurhidayani et al., 2023).

Jenis iklm organisasi umumnya dikategorikan sebagai iklm terbuka dan tertutup. Iklm organisasi terbuka dicirikan oleh kepercayaan dan partisipasi aktif dari

anggota organisasi, sementara iklim tertutup cenderung otoriter dan membatasi kebebasan individu. Iklim organisasi yang kondusif tentunya mampu memberi Kepuasan Kerja Bagi para karyawan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka akan loyal dan berkomitmen pada organisasi (Renaldi & Khaira, 2021).

Iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi (Yuliantini, 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondusifitas iklim organisasi yang ada di dinas pemadam kebakaran kota Padang.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Iklim**

Menurut Yahya & Yulibar, (2018) Pengertian iklim adalah suatu keadaan atau suasana yang dapat mempengaruhi perubahan sikap dan sifat dari individu maupun kelompok dalam suatu wilayah tertentu. Menurut Roni et al., (2024) Iklim dapat bersifat menekan, netral atau mendukung, tergantung organisasi, yang mempunyai iklim kerja yang unik.

Hal ini juga didefinisikan oleh Hanifah, R. & Kurniady, (2013) yaitu "iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Selanjutnya menurut Bruno, (2019) juga mengungkapkan bahwa Iklim atau Climate berasal dari bahasa Yunani yaitu incline, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

### **Organisasi**

Organisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam (Julia Sari, 2019) adalah kesatuan (susunan) yang terdiri atas bagian-bagian (orang) dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; kelompok kerja sama antara orang-orang yang

diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pengertian organisasi menurut Sondang P. Siagian dalam (Julia Sari, 2019) yang merupakan alat yang digunakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Safri, (2017) menyatakan bahwa Organisasi (Yunani: ὄργανον, organon - alat) adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi (organizational studies), perilaku organisasi (organizational behaviour), atau analisa organisasi (organization analysis).

### **Iklm Organisasi**

Stinger dalam (Edmizar et al., 2024) dalam mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi anggota organisasi. Menurut Asif dalam (Pecatu, 2018) Iklim organisasi adalah atmosfer yang dominan di dalam sebuah organisasi meliputi persepsi terhadap organisasi, kerjasama, dan tingkatan kepercayaan dalam organisasi. Menurut Rahimić dalam (Pecatu, 2018), iklim organisasi adalah suasana dalam organisasi yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab anggota organisasi, etika berorganisasi, kepedulian antara anggota organisasi dan kerjasama antar anggota organisasi.

### **Dimensi Iklim Organisasi**

#### **Dukungan (Dimensi hubungan)**

Dukungan menurut Notoatmodjo dalam (Salsabila et al., 2023) adalah suatu upaya yang diberikan kepada seseorang baik itu moril maupun material untuk memotivasi orang lain dalam melaksanakan suatu kegiatan. Penelitian Eisenberger et al. dalam (Metria & Riana, 2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasinya, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Pekerja akan merasakan mendapat dukungan dari organisasinya saat imbalan yang diberikan dirasakan adil, mereka memiliki suara dalam keputusan dan saat mereka melihat atasannya bersifat suportif. Rhoades and Eisenberger dalam (Metria &

Riana, 2018) Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka.

#### Keintiman (Dimensi hubungan)

Keintiman adalah perasaan emosional tentang kehangatan, kedekatan, dan berbagi dalam hubungan.(Tuapattinaya & Hartati, 2014). Keintiman adalah perasaan emosional tentang kehangatan, kedekatan, dan berbagi dalam hubungan.(Rahmi, 2021).

#### Keterbukaan (Dimensi hubungan)

Keterbukaan atau transparansi dapat diartikan sebagai kondisi dimana terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan baik oleh pihak dalam maupun pihak luar dari suatu institusi atau lembaga.(Kamaliah, 2015).

#### Kepercayaan (Dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi)

Menurut Cahyo dalam (Rizki et al., 2018) menyatakan bahwa “kepercayaan merupakan titik temu dari interaksi ekonomi dan sosial dimana ketidakpastian muncul dari interaksi tersebut. Kepercayaan pada dasarnya hanya diperlukan dalam situasi ketidakpastian itu muncul”. sedangkan Robbins dalam (Wibowo, 2013) memberikan arti kepercayaan sebagai suatu harapan positif bahwa orang lain tidak akan bertindak sebaliknya".

#### Orientasi pada tugas (Dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi)

Menurut Sofjan dalam (Diantara, 2019) Orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. Menurut Soekodjo dalam (Sikumbang et al., 2024) menyatakan bahwa pengertian orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga member mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja. Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.

#### Pengawasan (Dimensi perubahan dan perbaikan system)

Menurut Mc. Farland dalam (Djadjuli, 2018) memberikan definisi pengawasan (controlling) sebagai berikut : “Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan

ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan”. Kemudian Menurut Winardi dalam (Djadjuli, 2018), memberikan definisi pengawasan sebagai berikut: “Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan”.

Kebebasan (Dimensi perubahan dan perbaikan system)

Kebebasan yang melekat pada setiap individu salah satunya adalah kebebasan dalam berekspresi dan berpendapat(Nasution, 2020).

Konflik (Dimensi Lingkungan)

Menurut Nurdjana dalam (Wahyudi, 2015) mendefinisikan konflik sebagai akibat situasi dimana keinginan atau kehendak yang berbeda atau berlawanan antara satu dengan yang lain, sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Menurut Stoner dalam(Wahyudi, 2015) konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010) penelitian deskriptif adalah penelitian yang di maksud untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam laporan penelitian. Sedangkan kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggambar peristiwa dari tempat penelitian berupa catatan dokumen dan data sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan peneliti pada perumusan masalah dengan menganalisa data berupa angka - angka untuk kemudian dijabarkan dengan uraian dalam bentuk pembahasan secara jelas dan terperinci tentang iklim organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Validitas**

Tahapan analisis data yang pertama dalam penelitian ini adalah pengujian validitas instrumen. Hasil pengujian validitas instrumen ditampilkan dalam Lampiran 1. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam variabel Iklim Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah valid karena nilai  $r$  hitung (di atas)  $> 0,514$ . Selanjutnya, hasil uji reliabilitas instrumen ditampilkan dalam Lampiran 2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (di atas)  $> 0,980$ .

### **Dukungan Antara Pimpinan Dan Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Dukungan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 89,9% kategori kondusif. Skor tertinggi dukungan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah responden merasa berada dalam lingkungan kerja yang minim dukungan sehingga sering merasa terisolasi etika menghadapi hambatan pekerjaan dengan persentase 91,6% dalam kategori sangat kondusif. Sedangkan skor terendah adalah etika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, responden selalu bisa mengandalkan bantuan yang tulus dari rekan-rekan kerja saya” dengan persentase 88,8% dengan kategori kondusif.

### **Keintiman Antar Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Berdasarkan hasil penelitian keintiman antar pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,0% kategori kondusif. Skor tertinggi keintiman antar pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah responden memiliki hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan rekan kerja, sehingga komunikasi dan kerja sama berjalan dengan sangat baik dengan persentase 88,4% dalam kategori kondusif. Sedangkan skor terendah adalah pimpinan bersikap hangat/ramah kepada semua pegawai dengan persentase 84,4% dengan kategori kondusif.

### **Keterbukaan Antara Pimpinan Dan Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Berdasarkan hasil penelitian keterbukaan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,2% kategori kondusif. Skor tertinggi keterbukaan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah responden merasa bebas untuk menyampaikan ide, kritik, atau saran kepada atasan dan rekan kerja tanpa takut mendapatkan reaksi negatif atau penolakan dengan persentase 90,0% dalam kategori sangat kondusif. Sedangkan skor terendah adalah atasan jarang membuka ruang diskusi yang memungkinkan pegawai untuk menyampaikan ide atau keluhan secara terbuka” dengan persentase 85,0% dengan kategori kondusif.

### **Kepercayaan Antara Pegawai Dengan Pegawai Maupun Antara Pegawai Dengan Pimpinan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Berdasarkan hasil penelitian kepercayaan antara pegawai dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,6% kategori kondusif. Skor tertinggi keterbukaan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas pemadam Kebakaran Kota Padang adalah dengan pengalaman kerja yang pegawai miliki, pegawai percaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan persentase 91,3% dalam kategori sangat kondusif. Sedangkan skor terendah adalah ada rasa saling percaya di antara pegawai bahwa rekan sejawatnya akan membantu jika ada yang mengalami permasalahan pekerjaan dengan persentase 85,3% dengan kategori kondusif.

### **Orientasi Pada Tugas Oleh Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Berdasarkan hasil penelitian orientasi pada tugas oleh pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 85,8% kategori kondusif. Skor tertinggi orientasi pada tugas oleh pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah “Kadang saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan arti atau dampak yang signifikan bagi perkembangan diri maupun organisasi” dengan persentase 87,8% dalam kategori kondusif. Sedangkan skor terendah adalah “Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam organisasi” dengan persentase 82,8% dengan kategori kondusif.

### **Pengawasan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Berdasarkan hasil penelitian pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,2% kategori kondusif. Skor tertinggi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah jika akan dilaksanakan suatu kegiatan yang bersifat insidental pimpinan akan mengecek kesiapan panitia terlebih dahulu, sebelum kegiatan itu dilaksanakan dengan persentase 90,0% dalam kategori sangat kondusif. Sedangkan skor terendah adalah pengawasan yang terlalu ketat dan sering dilakukan membuat responden merasa terkekang dan kurang bebas dalam berkreasi” dengan persentase 84,4% dengan kategori kondusif.

### **Kebebasan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Berdasarkan hasil penelitian kebebasan pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,5% kategori kondusif. Skor tertinggi kebebasan pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah pegawai merasa bebas menyampaikan keluhan/permasalahan yang sedang dihadapi kepada pegawai lain dengan persentase 89,7% dalam kategori kondusif. Sedangkan skor terendah adalah pegawai dapat saling tukar pikiran /ide satu sama lain secara leluasa dengan persentase 82,2% dengan kategori kondusif.

### **Konflik Yang Terjadi Di Lingkungan Kerja Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Berdasarkan hasil penelitian konflik yang terjadi di lingkungan kerja kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 89,5% kategori kondusif. Skor tertinggi konflik yang terjadi di lingkungan kerja kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah suasana kerja kadang-kadang dipenuhi ketegangan akibat konflik yang tidak terselesaikan dengan baik” dengan persentase 94,1% dalam kategori sangat kondusif. Sedangkan skor terendah adalah ketika terjadi perselisihan, tidak ada mekanisme yang jelas untuk membantu menyelesaikan masalah secara efektif dan adil dengan persentase 85,3% dengan kategori kondusif

## KESIMPULAN

Kesimpulan untuk hasil penelitian yang telah dilakukan tentang iklim organisasi Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang adalah sebagai berikut: Dukungan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 89,9% kategori kondusif. Keintiman antar pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,0% kategori kondusif. Keterbukaan antara pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,2% kategori kondusif. Kepercayaan antara pegawai dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,6% kategori kondusif. Orientasi pada tugas oleh pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 85,8% kategori kondusif. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,2% kategori kondusif. Kebebasan pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 87,5% kategori kondusif. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebesar 89,5% kategori kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hanifah, R. & Kurniady, D. A. (2013). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia*.
- Asmanurhidayani, A., Darwis Darwis, & Satriani Satriani. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(2), 148–164. <https://doi.org/10.58684/jarvic.v2i2.64>
- Bruno, L. (2019). Iklim Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Diantara, L. (2019). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Orientasi Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Fajar Riau Wisata Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 5(2), 100–105. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v5i2.365>
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 565–573. <https://jurnal.unigal.ac.id/dinamika/article/view/879>
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118–138. <https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/458/226>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>

- Julia Sari, I. S. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(1), 26. <https://doi.org/10.30984/jii.v13i1.934>
- Kamaliah, K. (2015). Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 1113–1125.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Nasution, L. (2020). Hak Kebebasan Berpendapat dan Bereksprei dalam Ruang Publik di Era Digital. *'Adalah*, 4(3), 37–48. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i3.16200>
- Pecatu, P. D. (2018). Kata kunci: motivasi kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja. 7(12), 6759–6785.
- Rahmi. (2021). Bab I Pendahuluan. *با حض خ*. Galang Tanjung, 2504, 1–9.
- Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 227–248. <https://doi.org/10.30630/jam.v16i2.155>
- Rizki, R. A., Afriana, A., & Safrina, A. (2018). Pengaruh Persepsi Kemudahan, Kebermaannya, Risiko, dan Kepercayaan Terhadap Minat Nasabah Menggunakan Internat Banking Pada PT Bank Bukopin Tbk Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 225–268.
- Roni, J., Arief Syarifuddin, E., & Ferdiananda Chadafi, M. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 61–69. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.337>
- Safri, H. (2017). Manajemen dan Organisasi dalam Pandangan Islam. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 154–166. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.437>
- Salsabila, N. T., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Pengaruh Pengalaman Auditor, Independensi, Dan Dukungan Manajemen Terhadap Efektivitas Audit Internal. *Jurnal Economina*, 2(6), 1438–1450. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.621>
- Sikumbang, A., Basriyani, A., Hutagalung, H., Batubara, M. I., & Sahputra, H. (2024). Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya*, 7(2), 1457–1466. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1629>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Tuapattinaya, Y. I. F., & Hartati, S. (2014). Pengambilan Keputusan Untuk Menikah Beda Etnis: Studi Fenomenologis Pada Perempuan Jawa. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 34–41. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.34-41>
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1), 1–15.

- Yahya, M., & Yulibar, W. (2018). Iklim Komunikasi Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas II Lhokseumawe. *Jurnal Jurnalisme*, 7(1), 66.  
<https://doi.org/10.29103/jj.v7i1.2923>
- Yuliantini, T. (2019). Perilaku Organisasi Manajemen. *Karyailmiah1.Mercubuana.Ac.Id*, 01(01), 15.
- Wibowo. (2013). Perilaku dalam Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada.