



Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo

The Influence of Organizational Climate on The Quality of Work of Employees At State 1 Batudaa Vocational High School Gorontalo District

Reyke Renaldo B. Moha¹, Mochammad Sakir^{2*}, Swastiani Dunggio³

¹²³ Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
Correspondent Author: Email: mohammad.sakir71@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kualitas kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo. Dalam konteks pendidikan, iklim organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei, penelitian ini melibatkan 37 orang sebagai sampel yang direpresentasikan dari berbagai latar belakang di institusi tersebut. Penggunaan analisis regresi sederhana sebagai metode analisis data memungkinkan peneliti untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel iklim organisasi dan kualitas kerja pegawai dapat diukur secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo, dengan nilai koefisien sebesar 0,713 atau 71,3%. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari dua pertiga dari kualitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor iklim organisasi, yang mencakup aspek seperti komunikasi, dukungan manajerial, dan budaya kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan, yang pada gilirannya berdampak pada efektivitas pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, penting bagi pihak manajemen sekolah untuk menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang positif agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai intervensi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan iklim organisasi, sehingga kualitas kerja pegawai dapat terus ditingkatkan dalam rangka menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

Kata kunci: iklim organisasi, kualitas kerja, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batudaa

Abstract

This research aims to determine the magnitude of the influence of organizational climate on the quality of employee work at State Vocational School (SMK) 1 Batudaa, Gorontalo Regency. In the educational context, organizational climate is an important factor that can influence employee performance and productivity. Using a quantitative approach and survey methods, this research involved 37 people as a sample represented from various backgrounds at the institution. The use of simple regression analysis as a data analysis method allows researchers to determine the extent to which the relationship between organizational climate variables and employee work quality can be measured statistically. The results of the research show that organizational climate influences the quality of work of employees at State Vocational School (SMK) 1 Batudaa, Gorontalo Regency, with a coefficient value of 0.713 or 71.3%. This figure

shows that more than two-thirds of employee work quality can be explained by organizational climate factors, which include aspects such as communication, managerial support, and work culture. These results indicate that organizational climate makes a significant contribution to the quality of work of teachers and education personnel, which in turn has an impact on the effectiveness of learning in schools. Thus, it is important for school management to create and maintain a positive organizational climate so that employees can work optimally and achieve the expected educational goals. This research also opens up opportunities for further research regarding interventions that can be carried out to improve the organizational climate, so that the quality of employee work can continue to be improved in order to create a better learning environment.

Keywords: *Organizational climate; work quality; State Vocational School 1 Batudaa*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk itulah, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional karena akan memberikan dampak yang signifikan pada kualitas lulusan pendidikan secara keseluruhan. Salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan yakni memberikan biasa kepada anak bangsa yang kurang mampu secara perekonomian, mulai dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi, agar semua rakyat dapat menikmati pendidikan. Di samping itu, pemerintah juga memberikan bantuan pembinaan dan anggaran kepada penyelenggara pendidikan, dalam hal sekolah untuk mengembangkan fasilitas sekolah di berbagai daerah. Berbagai kebijakan pemerintah tersebut, harus didukung oleh pihak sekolah untuk bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas pendidikannya. Jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain, maka ssumber daya manusia adalah aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi, karena sumber daya manusia akan menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mewujudkan visi dan misi yang ditetapkan organisasi (Nisak, 2015:1).

Salah satu faktor yang turut menentukan kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah-sekolah yakni keberadaan sumber daya manusia di sekolah, yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan yang bertugas menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Hubungan kerja yang harmonis antara semua pihak, tentunya akan memberikan dampak yang signifikan pada kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan pada pelayanan administrasi sekolah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas peserta didik di sekolah tersebut.

Kualitas kerja merupakan wujud dari kontribusi setiap pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan kerja merupakan wujud dari kontribusi setiap pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semakin efektif, efisien, produktif dan berkualitas pelaksanaan pekerjaan, berarti semakin besar kontribusi yang diberikan. Demikian pula sebaliknya, pelaksanaan pekerjaan yang efektif, efisien, produktif dan berkualitas hanya mungkin dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan/keahlian yang sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang efektif, efisien dan berkualitas merupakan salah satu ciri dari kondisi organisasi yang sehat dan

kondusif, serta dapat menekan konflik-konflik kecil yang mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Untuk itu, kualitas kerja harus mendapat perhatian pimpinan dalam organisasi karena hal tersebut nantinya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kerja pegawai dapat dinilai dengan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebagai upaya dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan baik dan berdayaguna. Peningkatan kualitas kerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang terus diupayakan oleh setiap organisasi sekolah untuk menghasilkan lulusan peserta didik yang berkualitas. Upaya peningkatan sumber daya guru dan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama antara pegawai dengan kepala sekolah selaku pimpinan organisasi, dengan maksud mencari nilai tambah agar sekolah mereka dapat siap menghadapi tantangan perubahan yang kompetitif di masa depan.

Dalam sebuah organisasi, termasuk sekolah sebagai wadah pelaksanaan pendidikan, banyak faktor mempengaruhi kualitas kerja anggotanya. Seorang ahli organisasi, yakni Robbins (2008) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kualitas kerja anggota organisasi, yakni faktor individu anggota organisasi itu sendiri, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain, dimana apabila ada satu faktor yang kurang maksimal, maka akan memberikan pengaruh yang kurang maksimal pula pada kualitas kerja anggota organisasi. Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai akan menentukan penilaian penerima layanan, yakni ketika jasa yang memenuhi harapan, maka persepsi kualitas jasa adalah baik dan memuaskan. Sebaliknya, jika pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka kualitas pelayanan yang dirasakan buruk dan tidak memuaskan (Mohamad, Purwanto, dan Mediansyah, 2023:2; kalepo, dkk, 2022).

Permasalahan kualitas kerja pegawai banyak terjadi di sekolah, termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo. Dari obsevasi awal tentang kualitas kerja pegawai yakni guru dan tenaga kependidikan, ada beberapa guru yang kurang maksimal mengembangkan metode mengajar dalam kelas sehingga terkesan monoton dalam proses belajar mengajar di kelas. Di samping itu, pengetahuan guru tentang penggunaan media yang berbasis teknologi juga masih bervariasi, sehingga ada guru yang memanfaat media tersebut dalam proses pembelajaran, dan ada juga yang kurang maksimal. Kemudian dari aspek tenaga kependidikan, permasalahan yang tampak pada pengeloaan administrasi untuk membantu proses belajar mengajar masih kurang maksimal, seperti terkadang kurang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kurang dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal. Kondisi ini tentunya harus mendapat perhatian dari kepala sekolah karena kondisi permasalahan tersebut dapat memperburuk lingkungan kerja di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa.

Lingkungan kerja dimana iklim organisasi merupakan salah factor yang dapat meningkatkan kinerja, demikian pula sebaliknya. Wirawan (2017) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi tentang suatu yang terjadi di lingkungan internal suatu organisasi secara teratur, dimana dapat mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi. Penentuan iklim didasarkan pada

seberapa baik organisasi mengarahkan, membangun dan menghargai anggotanya. Iklim organisasi sekolah dapat dikatakan merupakan sarana dalam sebuah proses pembelajaran, agar dapat mendorong untuk mencapai tujuan peserta didik melalui peningkatan potensi melalui pengkondisian yang diatur sedemikian rupa sehingga proses belajar mengajar siswa dapat berjalan dengan baik.

Hasil kerja yang berupa kualitas kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian mengatakan bahwa untuk menjadi penyedia jasa yang handal, seseorang harus memiliki keterampilan dan pengetahuan di bidangnya sendiri, karena jasa profesional berarti kemampuan seseorang yang menjalankan profesi untuk melayani kebutuhan orang lain (Marvelino, Sakir, dan Abdussamad, 2023:34).

Persoalannya sekarang ialah bagaimana meningkatkan kualitas kerja pegawai agar orang yang membutuhkan pelayanan mereka merasa puas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Shafarila dan Supardi (2016) menyimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, dimana dengan adanya peningkatan iklim organisasi akan diikuti dengan peningkatan kualitas kerja pegawai. Dengan demikian, iklim organisasi yang merupakan bagian dari lingkungan organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja pegawai, sehingga harus diberikan perhatian khusus.

Disini tentu saja sangatlah jelas, bahkan sebuah lingkungan sekolah memiliki makna yang penting bagi setiap siswa, sehingga tidak diragukan lagi bahwa melalui lingkungan sekolah diharapkan dapat membentuk pribadi-pribadi yang matang dalam berinteraksi dengan teman sebayanya, bertujuan untuk memberikan suasana yang nyaman, aman, dan kondusif. Bermanfaat untuk kelancaran pembelajaran dan saat istirahat. Lingkungan sekolah merupakan lingkungan sosialisasi karena sekolah mempunyai fungsi untuk menjamin akhlak anak. Sehubungan dengan hal tersebut, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian adalah: Seberapa besar pengaruh pengaruh iklim organisasi terhadap kualitas kerja pegawai di sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo?

II. METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian kali ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian Kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk memecahkan masalah dengan cara mendeskripsikan atau menampilkan hasil penelitian apa adanya. Penentuan metode penelitian ini berdasarkan pada pendapat Winarno Surachmand (Riduwan, 2020:65) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah dalam kasus penelitian yang diteliti. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 37 orang. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Semua yang dirasakan tersebut

akan mempengaruhi perilakunya, yang pada akhirnya akan menentukan tingkat kualitas kerja mereka. Kualitas kerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada di organisasi, yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggungjawab aparatur terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisasional, komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya, penghargaan terhadap anggota organisasi yang dianggap berpretensi, imbalan dan sanksi yang diterapkan. Dalam konteks inilah, maka pegawai negeri yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, berkewajiban memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Iklim organisasi akan menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama aparatur dan aparatur dengan pimpinan yang merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan aparatur untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Menurut Rohmah dalam Ridwan (2019:306) iklim kerja organisasi dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*coleagial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*).

Mengenai organisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo, salah satu defenisi menyebutkan bahwa organisasi merupakan suatu kumpulan atau sistem individual yang melalui suatu hirarki/jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan (Atmosudirdjo dalam Sofyandi dan Garniwa, 2017:3). Dari batasan tersebut dapat digambarkan bahwa dalam organisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo mengisyaratkan adanya suatu jenjang jabatan ataupun kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi tersebut memiliki perbedaan posisi yang jelas, seperti pimpinan, staff pimpinan dan pegawai dan adanya pembagian kerja, dalam arti setiap orang dalam sebuah institusi baik yang komersial maupun sosial, memiliki satu bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi (variabel X) berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai (variabel Y) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo sebesar 0,713 atau 71,3%. Hasil ini mengandung makna bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi kepada kualitas kerja pegawai (guru dan tenaga kependidikan). Oleh karena itu terkait dengan peningkatan kualitas kerja pegawai, menurut Tagiun dalam Muhammad (2009:82) faktor iklim organisasi memegang peranan yang sangat penting. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan oleh aparatur itu dapat mempengaruhi perilakunya yang pada akhirnya akan menentukan tingkat kualitas kerja aparatur yang bersangkutan. Iklim organisasi merupakan kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang

dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka, serta dapat diuraikan dengan istilah-istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

Kualitas kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggungjawab aparatur terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisasional, komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya, penghargaan terhadap sumber daya manusia, imbalan dan sanksi yang diterapkan. Dalam konteks itulah, pegawai yang berkedudukan sebagai unsur organiasi berkewajiban memberikan pelayanan secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi kepada kualitas kerja pegawai (guru dan tenaga kependidikan) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa, namun ada beberapa indikator iklim organisasi yang masih kurang maksimal, yakni standar pengukuran kerja yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya belum maksimal dilaksanakan, sekolah masih kurang memberikan penghargaan kepada setiap guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan dedikasi dalam bekerja atau melebihi panggilan tugas, serta dukungan dan kerjasama yang erat dan kuat antara setiap guru dan tenaga kependidikan dan setiap unit dalam organisasi belum terjalin dengan baik. Di samping itu, dsri indikator kualitas kerja pegawai, masih ada guru dan tenaga kependidikan yang kurang memiliki kesadaran individu yang sangat baik untuk senantiasa mengembangkan kapasitas diri, dan masih ada guru dan tenaga kependidikan yang kurang memiliki kemampuan menyusun rencana kerjanya. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah selaku pimpinan harus mengambil tindakan untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang lebih baik lagi, agar lingkungan kerja semakin kondusif dalam pelaksanaan tugas anggotanya. Hal ini karena lingkungan kerja atau iklim organisasi dapat meningkatkan keinginan anggota organisasi untuk melakukan yang terbaik, apalagi kalau didukung oleh fasilitas kerja yang mendukung. Hal ini sesui dengan pendapat Nitisemito dalam Kombong (2015) yang mengatakan bahwa iklim organisasi atau lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh peralatan dan fasilitas kerja yang tepat, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang mendorong anggota untuk melakukan yang terbaik.

Untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian, serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan

kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. Iklim organisasi di dalam sebuah organisasi itu penting, karena secara tidak langsung iklim organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi. Kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi.

IV. KESIMPULAN

Iklim organisasi berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batudaa Kabupaten Gorontalo, yakni 0,713 atau 71,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi kepada kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi yang masih kurang maksimal, yakni standar pengukuran kerja yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi, sekolah masih kurang memberikan penghargaan kepada setiap guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi, serta dukungan dan kerjasama yang erat masih belum terjalin dengan baik antara setiap guru dan tenaga kependidikan dan setiap unit dalam organisasi. Di samping itu, dsri indikator kualitas kerja pegawai juga diketahui bahwa masih ada guru dan tenaga kependidikan yang kurang memiliki kesadaran untuk mengembangkan kapasitas diri, dan masih ada guru dan tenaga kependidikan kurang memiliki kemampuan menyusun rencana kerjanya. Sehubungan dengan kesimpulan tersebut, diajukan saran, yakni: a) kepala sekolah selaku pimpinan harus mengambil tindakan untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang lebih baik lagi, agar lingkungan kerja semakin kondusif dalam pelaksanaan tugas anggotanya. Untuk jangka pendek, kepala sekolah harus melengkapi peralatan dan fasilitas kerja untuk guru dan tenaga kependidikan, agar pelaksanaan kerjanya dapat berjalan dengan baik; dan b) kepala sekolah lebih mengefektifkan lagi penerapan standar pengukuran kerja yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi. Hal ini disebabkan karena standar pengukuran kinerja dapat dijadikan panduan oleh guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Kalepo, R., Sakir, M., dan Mediansyah, A. R. 2022. Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Suwawa Kabupaten Bone Bolango The Effect Of Work Attitude And Competence On The Quality Of Public Services In The Office Of Camat Suwawa , Bone Bolango Regency Kantor C. Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan, 1(1), 8–17
- Kombong, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. E-Jurnal Katologis, 3, 6-7.

- Marcelino, Sakir, M, dan Abdussamad. 2023. Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Akuntabilitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Kota. ProviderJurnal Ilmu pemerintahan Volume 02 Nomor 01 April -September 2023.
- Mohamad, Teguh R, Purwanto, dan Mediansyah. 2023. Analisis Kepuasan Masyarakat Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo. Provider Jurnal Ilmu pemerintahan Volume 02 Nomor 01 April-September 2023.
- Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nisak, Fahrin. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMKN Sekota Pekalongan, Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Ridwan. 2020. Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Alfabetika. Bandung.
- Ridwan. 2019. Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Alfabetika. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Prenhallindo. Jakarta.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. 2016. Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper), 1(1), 19-29.
- Sofyandi, Herman, dan Garniwa, Iwa. 2017. Perilaku Organisasional. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wirawan. 2017. Budaya dan Iklim Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.