



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CJ  
FEED AND CARE INDONESIA DI BAGIAN KANTOR**

**Gusti Ayu Putu Reta Pramesti<sup>1</sup>, Betty Magdalena<sup>2</sup>**

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

[gustiayureta.trisula@gmail.com](mailto:gustiayureta.trisula@gmail.com)<sup>1</sup> [bettymagdalena@darmajaya.ac.id](mailto:bettymagdalena@darmajaya.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Cj Feed And Care Indonesia di Bagian Kantor. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Cj Feed And Care Indonesia bagian Kantor. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*). Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 Responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Uji prasyarat Instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Jenis Penelitian ini bersifat Kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dan uji penguji hipotesis yaitu uji-t dan uji-F karena menggunakan lebih dari satu variable independent yang mempengaruhi variable dependent. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata Kunci : Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of Organizational Climate and Organizational Culture on Employee Performance of PT Cj Feed And Care Indonesia in the Office Section. The population used in this study were employees of PT Cj Feed And Care Indonesia in the Office section. The data collection technique used in this research is Field Research technique. The number of samples in this study amounted to 59 respondents. Data analysis in this study used IBM SPSS Statistics 26. Instrument prerequisite tests in this study used normality test and linearity test. This type of research is quantitative using multiple regression analysis methods and hypothesis testing, namely the t-test and F-test because it uses more than one independent variable that affects the dependent variable. The results of this study indicate that Organizational Climate (X1) and Organizational Culture (X2) affect Employee Performance (Y).*

---

**Keywords : Organizational Climate, Organizational Culture, Employee Performance**

---

## 1. Pendahuluan

Masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Suatu organisasi pemerintah maupun swasta, dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari pasti mempunyai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam jangka pendek, jangka menegah, maupun jangka panjang. Dalam melaksanakan aktivitasnya organisasi sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan tersebut, bahkan sumber daya manusia sesuai dengan paradigma baru praktek manajemen perusahaan saat ini, tidak lagi sebagai faktor produksi melainkan sudah dianggap sebagai aset yang sangat berharga bagi kelangsungan perusahaan. Dalam mewujudkan visi dan misi dari perusahaan, maka diperlukan peningkatan kinerja dari karyawan yang mana akan memberikan kualitas yang lebih baik.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemajuan karyawannya dalam bekerja yang terlihat dari kinerja karyawannya. Bagaimana karyawan bekerja dan berperilaku yang baik dalam perusahaan akan menentukan nasib sebuah perusahaan di masa yang akan datang. Para karyawan diharapkan menjalankan semua tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan serta karyawan harus memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Afandi, 2017) Kinerja karyawan merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Junaedi et al., n.d., p. 2023) Kinerja adalah suatu penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Menurut (Nurhasanah & Trinawati, 2022) kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut (Afandi, 2017:89) sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

### 2. Iklim Organisasi

(Juniarti et al., 2021:15) Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Menurut (Ritonga, 2019) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut yang merupakan pemikiran hasil persepsi dari anggota organisasi. Menurut (Alfarisy, 2023)

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan perusahaan yang dirasakan oleh para karyawannya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Melalui sebuah penelitian iklim organisasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja hal ini dapat diukur menggunakan dimensi dan indikator iklim organisasi. Menurut (Juniarti et al., 2021) yaitu sebagai berikut: Tanggung Jawab, Identitas individu, Kehangatan antar karyawan.

Menurut (Juniarti et al., 2021) Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Menurut (Ritonga, 2019) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut yang merupakan pemikiran hasil persepsi dari anggota organisasi. Menurut (Ritonga, 2019) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H1 : Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **3. Budaya Organisasi**

Menurut (Afandi, 2017) Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Menurut (Bahrudin & Iryanti, 2023) Budaya organisasi merupakan keterkaitan individu dan kelompak dalam interaksi dalam organisasi yang menjadi turun temurun. Budaya Organisasi secara sistematis akan menuntun semua karyawan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Menurut (Bahrudin & Iryanti, 2023) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi secara sistematis akan menuntun semua karyawan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Budaya organisasi disini juga sebagai pola dasar suatu organisasi untuk menjadi pedoman dalam bertindak dan memecahkan sebuah masalah yang ada didalam perusahaan, sehingga dapat membuat seorang karyawan mampu mempersatukan anggota-anggota yang ada didalam organisasi/perusahaan.

## **H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Kinerja karyawan menurut (Afandi, 2017) Kinerja karyawan merupakan derajat penyelesaian tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Junaedi et al., n.d.2023) Kinerja adalah suatu penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena

merupakan salah satu modal penting (Human Capital) bagi perusahaan. Menurut (Junaedi et al., n.d.2023) iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Nurhasanah & Trisniwati, 2022) variabel iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

### **H3 : Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data terdiri atas wawancara (interview), Kuesioner dan dokumentasi (documentation). Menurut (Sugiyono, 2019:126) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Feed And Care Lampung yang berjumlah 152 Karyawan. Menurut (Sugiyono, 2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang dipilih yaitu 59 Karyawan. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas, uji normalitas, Uji linearitas, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji-t), dan uji simultan (uji-f).

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

##### **Uji Normalitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
0,015	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber: Hasil data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov (KS) variabel Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,015 dengan mendapatkan nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan seluruh variabel berdistribusi dengan normal.

##### **Uji Linieritas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Linearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,911	0,05	Sig > Alpha	Linear

---

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0.442	0,05	Sig > Alpha	Linear
---	-------	------	-------------	--------

*Sumber : Hasil data diolah, 2024*

Dari hasil perhitungan menggunakan spss 26 hasil uji linieritas pada tabel 2 diatas dapat disimpulkan:

1. Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity  $0.911 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity  $0.442 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### Uji Reabilitas

**Tabel 3**

#### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

---

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Iklim Organisasi (X1)	0.792	0,6000-0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0.903	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber: Hasil data diolah, 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 3 nilai cronbach's alpha sebesar 0.792 untuk variabel Iklim Organisasi dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0.903 dan 0.918 untuk variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**

#### Hasil Regresi Linier Berganda

---

Variabel	B	Std, Error	Beta	Sig
(Constant)	-1.643	3.799		0.667
Iklim Organisasi (X1)	0.499	0.120	0.382	0.000
Budaya Organisasi (X2)	0.549	0.091	0.552	0.000

*Sumber: Hasil data diolah, 2024*

Berdasarkan dari data pada tabel 4 diatas adalah hasil nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -1.643 + 0.499 (X1) + 0.549 (X2)$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar -1.643 satu satuan jika jumlah variabel Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien Iklim Organisasi (X1)

Jika jumlah Iklim Organisasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.499 satu satuan.

3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)

Jika jumlah naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.549 satu satuan.

## Uji T

**Tabel 5**

**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Variabel	B	Std, Error	Beta	T	Sig	Kondisi	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0.499	0.120	0.382	4.160	0.000	$t_{hitung} > t_{tabel}$	$Sig < \alpha$ Berpengaruh
Budaya Organisasi (X2)	0.549	0.091	0.552	6.009	0.000	$t_{hitung} > t_{tabel}$	$Sig < \alpha$ Berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah, 2024

### 1. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 5 didapat perhitungan pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.160 sedangkan nilai t tabel dengan

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(0.05/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0.05 ; 59-2-1) \\
 &= t(0.05 ; 56) \\
 &= 1.671
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $4.160 > 1.671$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cj Feed And Care Indonesia.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 5 didapat perhitungan pada variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.009 sedangkan nilai t tabel nya adalah:

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05 ; 59-2-1) \\
 &= t(0,05 ; 56) \\
 &= 1.671
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $6.009 > 1.671$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Cj Feed And Care Indonesia.

### Uji F

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )	73.333	0.000	$F_{hitung} > F_{tabel}$ $Sig < \alpha$	Berpengaruh

*Sumber: Hasil data diolah, 2024*

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 26 dari tabel 1.6 di peroleh  $F$  hitung yaitu 73.333. Berdasarkan tabel dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa  $F$  hitung dengan:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= f(k ; n-k) \\
 &= f(2 ; 59 - 2) \\
 &= f(2 ; 57) \\
 &= 3.16
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh  $F$  tabel sebesar 3.16. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh  $F$  hitung = 73.333 >  $F_{tabel}$  = 3.16. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Cj Feed And Care Indonesia.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai  $t$  hitung ( $4.160 > t_{tabel}(1.671)$ ), dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Karyawan pada PT Cj Feed And Care Indonesia. Menurut Juniarti (2021:15) Iklim organisasi

merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Menurut Ritonga (2019) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut yang merupakan pemikiran hasil persepsi dari anggota organisasi. Menurut Ritonga (2019) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung ( $6.009 > t_{tabel}(1.671)$ ), dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan pada PT Cj Feed And Care Indonesia. Menurut Afandi (2017:97-98) Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Bahrudin (2023) Budaya organisasi merupakan keterkaitan individu dan kelompok dalam interaksi dalam organisasi yang menjadi turun temurun. Budaya Organisasi secara sistematis akan menuntun semua karyawan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Menurut Bahrudin (2023) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai Fhitung ( $73.333 > F_{tabel}(3.16)$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Cj Feed And Care Indonesia. Menurut Kinerja karyawan menurut Afandi (2017:83) Kinerja karyawan merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Menurut Junaedi (2023) Kinerja adalah suatu penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan. Menurut Junaedi (2023) iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Nurhasanah & Trisniniawati, 2022) Variabel iklim organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT Cj Feed And Care Indonesia, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cj Feed And Care Indonesia.
2. Budaya Organisasi berpengaruh (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cj Feed And Care Indonesia.

3. Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Cj Feed And Care Indonesia.

## REFERENSI

Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.

Alfaris, M. Ir. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adam Danir Lestari Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 169–180. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1ir3.688>

Azmy, A., Hartono, D. K., & Mirza, M. (2023). *The Effect of Organizational Transformation, Organizational Culture, and Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction: An Evidence from Automotive Component Manufacturing Companies. Management*, 27(1), 95–129. <https://doi.org/10.58691/man/170437>

Bahrudin, M. Y., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wonoayu Sidoajo. *Brilian: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(2), 385. <https://doi.org/10.28926/brilirant.v8ir2.1219>

Handayani, S., Hubeis, M., & Yusnita, N. (2023). *The Improving Employee Performance In Large-Scale Of Manufacturing-Industrial Workers Through The Organization's Climate Reinforcement, The Training, Career Success And Work Motivation In Palembang*. 3(2).

Imron, H., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). *Compensation Effects and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment*. 04(05).

Junaedi, D., Arifin, J., & Amelia, R. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Sosro Bandung*.

Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm*.

Nurhasanah, N., & Trinawati, T. (2022). Perngaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pembibitan Ternak Unggul Dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 757. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7ir2.620>

Odeleye, J. O. (n.d.). *Effect Of Organizational Culture On Employee Performance (A Study Of Nestle Nigerian Plc, Sango Ota)*.

Ritonga, S. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Charoen Pokphand Indonesia Medan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14–27. <https://doi.org/10.54367/jmb.v19ir1.463>

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. ALFABETA,cv.

Yuliadi Rahmatullah, B. & Kasmir Kasmir. (2023). *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Motivation as Mediation (At PT. Siam-Indo Gypsum Industry)*. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(4), 664–674. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i4.1810>