



Artikel masuk:
24 April 2022
Artikel diperbaiki:
6 Juni 2022
Artikel diterima:
13 Juni 2022

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI 1 BANJAR AGUNG,
LAMPUNG**

Naibaho¹, Dorothea Wahyu Ariani²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu
Buana Yogyakarta

E-mail Korespondensi: dorothea@mercubuna-yogya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational climate, work motivation, and employee engagement on teacher performance at SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. The sampling technique used the census technique and the number of research samples was 41 teachers. The results of hypothesis testing prove that organizational climate and work motivation have no significant effect on teacher performance. This shows that organizational climate and work motivation are not variables that can affect teacher performance. Meanwhile, employee engagement has a positive and significant effect on teacher performance. This shows that the stronger employee engagement, the more it will encourage an increase in teacher performance. The results of the determination test show that organizational climate, work motivation, and employee engagement can affect teacher performance by 58.4%. The most dominant variable influencing teacher performance is employee engagement.

Keywords: *Organizational Climate, Work Motivation, Employee Engagement, Teacher Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Teknik sampling menggunakan teknik sensus dan jumlah sampel penelitian sebanyak 41 guru. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja bukan merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *employee engagement*, maka akan semakin mendorong peningkatan kinerja guru. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan *employee engagement*, mampu mempengaruhi kinerja guru sebesar 58,4%. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru yaitu *employee engagement*.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, *Employee Engagement*, Kinerja Guru

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan kebutuhan untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui pengembangan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas peserta didik untuk terus mewujudkan dasar-dasar sistem pendidikan nasional. Secara khusus, kemajuan penataan pendidikan pada jenjang sekolah menengah dapat dilihat dari data referensi pendidikan dan kebudayaan, khususnya di Provinsi Lampung, dimana jumlah satuan sekolah menengah atas negeri terdiri dari 257 sekolah dan satuan sekolah menengah swasta terdiri dari 586 sekolah. Pemberdayaan dan

perluasan pendidikan inilah yang menjadi peran penting untuk meningkatkan potensi dan keterampilan siswa sebagai pondasi terkuat melalui proses pengembangan aktivitas pembelajaran disekolah.

Dalam perluasan pendidikan disekolah melibatkan peranan guru dalam mengajar, mendidik, dan menciptakan keberhasilan sistem pembelajaran yang dihasilkan dari kinerja guru. Menurut Supomo, et al (2018) menyatakan bahwa kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil kerja siswa. Menciptakan kualitas pembelajaran perlu memperhatikan pentingnya kinerja guru bagi perkembangan sekolah untuk mengupayakan siswa dalam berkreativitas, mengelola sarana pembelajaran dan melaksanakan penilaian hasil belajar siswa yang didukung dengan penilaian kinerja sebagai gambaran dari kemampuan untuk melaksanakan visi misi dan tujuan di sekolah (Saputra, 2011). Berikut faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi, motivasi kerja (Bagaskara dkk, 2020) dan *employee engagement* (Haris dkk, 2020).

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi (Djalil dkk, 2021). Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Diawati & Sugesti, 2015). Adanya iklim organisasi membawa dampak terhadap lingkungan kerja baik secara langsung ataupun tidak langsung yang secara relatif mempengaruhi pekerja untuk melaksanakan tugasnya. Semakin baik menciptakan iklim organisasi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efisien untuk keberhasilan organisasi (Alimuddin dkk, 2020). Adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Nazili, 2012 dan Karundeng, 2013). Namun demikian berdasarkan penelitian Sukowati, dkk (2019) menjelaskan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Soekidjo, 2015). Menurut Sutrisno (2015) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Tanpa adanya dorongan dari diri individu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga peran motivasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, mengusahakan yang terbaik dan mencapai kualitas kinerja dalam menunjang kebutuhan organisasi (Budiyanto dkk, 2017). Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Nining Syafitriingsih, 2017 dan Enjang Mya Afiati, 2018). Namun demikian berdasarkan penelitian Katiandagho, et al (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan (Arista dkk, 2019). Menurut Prihutami, dkk (2015) *employee engagement* adalah proses yang digunakan oleh anggota organisasi untuk meningkatkan keterlibatan, komitmen dalam mencapai hasil organisasi dengan baik. Keterlibatan karyawan akan mempengaruhi kinerja untuk berkontribusi dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu kinerja akan sangat dipengaruhi dengan adanya *employee engagement* dari karyawan untuk terus berkomitmen menjadi bagian dari organisasi melalui wujud usaha, kerja keras dan nilai nilai yang ada pada organisasi (Wahyono dkk, 2021). Adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Kakinsale, 2015 dan Aktar, 2016). Namun demikian berdasarkan penelitian Hanifah, dkk (2020) menjelaskan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian tentang kinerja ini akan di implementasikan pada SMA Negeri 1 Banjar Agung. SMA Negeri 1 Banjar Agung merupakan sekolah menengah atas dengan akreditasi A yang menjadi wadah dalam pengembangan siswa melalui peranan guru untuk memberi kesempatan kepada siswa dalam mengembangkan diri melalui potensi yang dimiliki. Banyaknya siswa yang menempuh pendidikan disekolah tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru yang dihasilkan melalui sistem pembelajaran yang efektif (Soebarjo and Saputra, 2014). Oleh karena itu kurangnya kinerja guru yang dihasilkan akan sangat mempengaruhi bagaimana kualitas siswa dalam belajar dan mengembangkan sekolah. Dalam hal ini pentingnya untuk menganalisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. 2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. 3) Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. 4) Menganalisis pengaruh simultan dari iklim organisasi, motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. 5) Menganalisis variabel yang mendominasi kinerja guru di SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Owens (2012) mengungkapkan bahwa iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Menurut Susanty (2013) iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Adanya manfaat iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi dapat menjadi jembatan yang menghubungkan antara manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.
2. Sebagai alat bagi karyawan agar dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi.
3. Iklim organisasi yang kondusif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.
4. Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan seperti kepuasan, motivasi dan komitmen dapat ditingkatkan.
5. Iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Kinerja pegawai sangat tergantung dari kondisi iklim organisasi tempat bekerja. Semakin kondusif suatu iklim organisasi akan semakin meningkatkan kinerja seorang (Djalil dkk, 2021).

H1: Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Darmawan (2013) Motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Menurut Pasolong (2013) unsur-unsur motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan (*needs*) adalah keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis.
2. Dorongan (*drives*) kadang disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.

3. Insentif adalah segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan, sehingga menurunkan ketegangan.

Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut: (Sugiyono, 2016)

1. Lingkungan Kerja.

Segala sesuatu kondisi yang ada dan dirasakan oleh para karyawan atau karyawan yang bisa berpengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan.

2. Gaji yang adil dan kompetitif.

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Insentif.

Pendorong atau perangsang yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar semangat lebih besar untuk berprestasi.

4. Rasa aman dalam bekerja.

Rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya.

Menurut Aldiansyah, dkk (2021) kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Menurut Gallup (2013) *employee engagement* adalah suatu keterlibatan karyawan yang terikat penuh dengan pekerjaan dan organisasi. Anitha (2014) mendefinisikan *employee engagement* adalah sebuah alat yang baik untuk membantu usaha setiap organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif atas orang lain. Menurut Schieman (2011) ada beberapa tujuan dari *employee engagement* atau keterlibatan karyawan yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan, perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat menciptakan perbedaan besar dalam hal menjaga talenta-talenta terbaiknya.

2. Pengakuan, pengakuan terhadap eksistensi seorang karyawan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

3. Keterlibatan, karyawan akan merasa terikat kepada perusahaan tempatnya bekerja jika mereka terlibat didalamnya.

4. Supervisor, supervisor atau pemimpin berperan penting dalam keterikatan karyawan. Pengalaman sukses, pengalaman sukses ini akan menumbuhkan kepercayaan dari karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *employee engagement*. *employee engagement* juga sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan adanya *employee engagement* maka karyawan akan merasa diperhatikan dan terkait di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Arista dkk, 2019).

H3: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan populasi dari keseluruhan 41 jumlah guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Menurut Morissan (2012) populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan keseluruhan populasi dari 41 jumlah guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Menurut Arikunto (2012) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data menggunakan skala Likert berjenjang 5. Kuisioner dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yakni kuisioner yang ditujukan kepada para guru yang melakukan penilaian terhadap variabel Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, *Employee Engagement* dan kuisioner yang ditujukan kepada kepala sekolah yang akan menilai kinerja seluruh guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.

Definisi operasional pada variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* (X3) serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Kinerja

Indikator kinerja dalam peneliti ini dengan modifikasi minor, meliputi: (Wahyono dkk, 2021 dan Halik dkk, 2021)

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil pekerjaan
3. Ketepatan penyelesaian tugas
4. Kemampuan kerjasama antar karyawan
5. Mampu mencapai target pekerjaan
6. Mampu melakukan inovasi dalam pekerjaan
7. Mampu berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan

Iklim organisasi

Indikator iklim organisasi dalam peneliti ini dengan modifikasi minor, meliputi: (Yulihardi dkk, 2019 dan Djalil dkk, 2021)

1. Kesiediaan menjaga nama baik organisasi
2. Sikap kerja terhadap tugas
3. Penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi
4. Loyalitas terhadap organisasi
5. Ketenangan dalam bekerja
6. Perasaan senang dalam bekerja
7. Dukungan rekan kerja

Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja dalam peneliti ini dengan modifikasi minor, meliputi: (Fadhyllah dkk, 2021 dan Halik dkk, 2021)

1. Mendorong mencapai tujuan
2. Tertarik pada kegiatan
3. Pemenuhan rasa aman
4. Memperoleh penghargaan/Apresiasi
5. Pemenuhan kebutuhan sosial

6. Aktualisasi diri

Employee engagement

Indikator *employee engagement* dalam peneliti ini meliputi: (Widyastuti dkk, 2018)

1. Pengalaman kerja sehari-hari
2. Dukungan karir
3. Pengembangan karyawan
4. Kepemimpinan
5. Komunikasi
6. Lingkungan kerja

Penelitian ini menggunakan uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji Autokorelasi. Serta menggunakan teknik analisis data berupa regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F, serta koefisien beta (β) yang dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji suatu instrumen dikatakan valid atau sebaliknya, sehingga mampu mengukur data variabel yang di teliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas menggunakan metode koefisien korelasi produk momen pearson (*Pearson Product Moment Corelation Coeficient*) seperti ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Iklm Organisasi				
X1.1	0,627	0,308	0,000	Valid
X1.2	0,569	0,308	0,000	Valid
X1.3	0,637	0,308	0,000	Valid
X1.4	0,773	0,308	0,000	Valid
X1.5	0,630	0,308	0,000	Valid
X1.6	0,668	0,308	0,000	Valid
Motivasi Kerja				
X2.1	0,487	0,308	0,001	Valid
X2.2	0,601	0,308	0,000	Valid
X2.3	0,679	0,308	0,000	Valid
X2.4	0,730	0,308	0,000	Valid
X2.5	0,524	0,308	0,000	Valid
X2.6	0,627	0,308	0,000	Valid
<i>Employee Engagement</i>				
X3.1	0,588	0,308	0,000	Valid
X3.2	0,781	0,308	0,000	Valid
X3.3	0,549	0,308	0,000	Valid
X3.4	0,683	0,308	0,000	Valid
X3.5	0,653	0,308	0,000	Valid
X3.6	0,660	0,308	0,000	Valid
Kinerja Guru				
Y.1	0,650	0,308	0,000	Valid

Y.2	0,734	0,308	0,000	Valid
Y.3	0,705	0,308	0,000	Valid
Y.4	0,719	0,308	0,000	Valid
Y.5	0,618	0,308	0,000	Valid
Y.6	0,612	0,308	0,000	Valid

Tabel 1. menunjukkan bahwa semua item yang terdapat pada variabel independen meliputi Iklim Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* (X3) serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,308 dan nilai signifikansi r hitung yang menunjukkan lebih kecil dari $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dengan kuisioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu instrumen dapat dipercaya (*reliable*) sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* (α) Berikut hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 2.

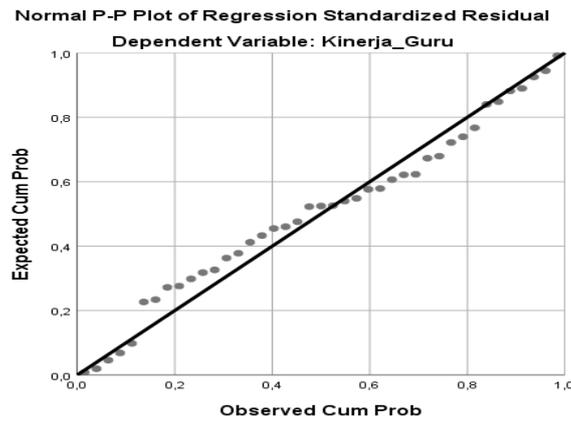
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kusioner Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Iklim Organisasi	0,757	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,738	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,755	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,767	0,60	Reliabel

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel independen yang meliputi Iklim Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* (X3) serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai lebih besar dari nilai kritis 0,60 maka item pernyataan dalam kusioner dinyatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan konsisten untuk dapat dipercaya dalam pengukuran penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat normalitas residual dengan grafik histogram untuk membandingkan apakah data yang diobservasi dengan distribusi secara normal atau tidak yang diukur dengan nilai *Kolmogorov Smirnov* dan persebaran data pada grafik P-P Plot. Berikut hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada Gambar 2. Dan Tabel 3.



Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76089534
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,080
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Gambar grafik P-P Plot 2. menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Pada Tabel 3. dalam uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai $0,200 > \alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi dengan pernyataan bahwa model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi antara variabel bebas. Berikut hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF

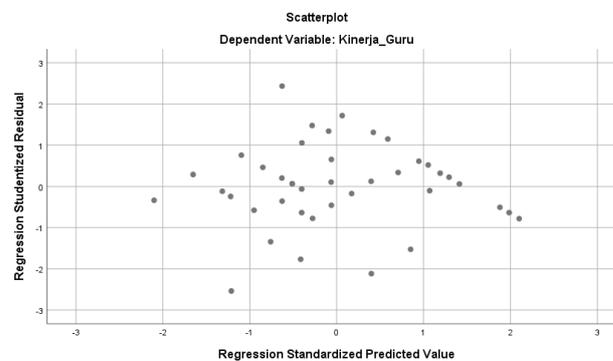
1	(Constant)	2,890	3,468		,883	,410		
	Iklm_Organisasi	,240	,127	,227	1,897	,066	,782	1,278
	Motivasi_Kerja	,246	,126	,265	1,951	,059	,611	1,638
	Employee_Engagement	,462	,144	,437	3,210	,003	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Pada Tabel 4. dalam uji multikolinearitas dapat diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada setiap variabel bebas kurang dari 10 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antar variabel bebas yang artinya data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas sedangkan jika *variance* dari residual satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Untuk memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 dapat ditunjukkan bahwa titik-titik data menyebar dari atas sampai bawah atau disekitar angka nol. Jika grafik *scatterplot* dengan titik-titik membentuk pola tertentu dan mengumpul disekitar atas atau bawah maka dikatakan terjadinya heteroskedastisitas, sebaliknya jika grafik *scatterplot* dengan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola dengan tidak mengumpul disekitar atas atau bawah maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga pada Gambar grafik 3. disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Menurut Yikwa (2021) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk memprediksi ada atau tidaknya autokorelasi diuji menggunakan

metode Durbin-Watson (DW). Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,764 ^a	,584	,550	1,83089	2,199

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Iklim_Organisasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa uji autokorelasi dengan nilai DW sebesar 2,199 yang artinya DW diantara -2 sampai 2 yang menunjukkan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel Iklim Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* (X3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Toleranc e	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2,890	3,468			,883	,410		
Iklim_Organisasi	,240	,127	,227		1,897	,066	,782	1,278
Motivasi_Kerja	,246	,126	,265		1,951	,059	,611	1,638
Employee_Engagement	,462	,144	,437		3,210	,003	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Pada Tabel 6. menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh melalui nilai konstanta (β) sebesar 2,890. Sehingga nilai yang diperoleh melalui persamaan regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 2,890 + 0,227X1 + 0,265X2 + 0,437X3 + e$$

Berdasarkan nilai dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β) sebesar 2,890, yang artinya jika tidak ada nilai pada variabel iklim organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan *employee engagement* (X3) = 0, maka secara statistik nilai konstanta pada variabel kinerja guru (Y) bernilai 2,890.

2. Nilai koefisien regresi pada variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,227, yang artinya jika penilaian terhadap variabel iklim organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,227 satuan. Sehingga variabel iklim organisasi memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,265, yang artinya jika penilaian terhadap variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap kinerja guru akan meningkat sebesar 0,265 satuan. Sehingga variabel motivasi kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel *employee engagement* (X3) sebesar 0,437 yang artinya jika penilaian terhadap variabel *employee engagement* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap kinerja guru akan meningkat sebesar 0,437 satuan. Sehingga variabel *employee engagement* memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R²

Analisis koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen seperti iklim organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan *employee engagement* (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) baik secara parsial maupun simultan. Berikut hasil analisis koefisien determinasi R² yang ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,764 ^a	,584	,550	1,83089	2,199

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Iklim_Organisasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Pada Tabel 7. menunjukkan hasil dari analisis koefisien determinasi (R²) sebesar 0,584 yang artinya variabel iklim organisasi, motivasi kerja, dan *employee engagement* memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja (Halik dkk, 2021).

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial yang diterima seperti variabel bebas meliputi iklim organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan *employee engagement* (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Berikut hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	2,890	3,468		,883	,410		
	Iklim_Organisasi	,240	,127	,227	1,897	,066	,782	1,278

Motivasi_Kerja	,246	,126	,265	1,951	,059	,611	1,638
Employee_Engagement	,462	,144	,437	3,210	,003	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 8. dapat diambil keputusan dan dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai t hitung sebesar $1,897 < t$ tabel sebesar $2,02619$ dan nilai signifikansi $0,066 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_01 diterima dan H_{a1} ditolak, artinya Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.

2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai t hitung sebesar $1,951 < t$ tabel sebesar $2,02619$ dan nilai signifikansi $0,059 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_02 diterima dan H_{a2} ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.

3. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai t hitung sebesar $3,210 > t$ tabel sebesar $2,02619$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.

Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen seperti iklim organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan *employee engagement* (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Berikut hasil uji F yang ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,872	3	57,957	17,290	,000 ^b
	Residual	124,030	37	3,352		
	Total	297,902	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Iklim_Organisasi, Motivasi_Kerja

Tabel 9. diperoleh nilai F hitung sebesar $17,290$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa H_04 ditolak dan H_{a4} diterima, sehingga iklim organisasi, motivasi kerja, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Guru

Untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen adalah dengan melihat pada *standardized coefficient beta* dalam model regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Nilai Koefisien Beta Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Nilai Koefisien Beta (β)
Iklm Organisasi	0,240
Motivasi Kerja	0,246
<i>Employee Engagement</i>	0,462

Pada Tabel 10. ditunjukkan bahwa variabel *employee engagement* menghasilkan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,462. Sehingga variabel *employee engagement* yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesa pada hipotesis 1 dibuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Pernyataan ini membuktikan bahwa iklim organisasi bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Djalil, dkk (2021), Triastuti, (2018), dan Kustrianingsih et al, (2016) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesa pada hipotesis 2 dibuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Pernyataan ini membuktikan bahwa motivasi kerja bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budiyanto, dkk (2017), Siahaan, dkk (2019), dan Fransiska, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesa 3 dibuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Pernyataan ini membuktikan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan mampu mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aktar (2016), Dajani (2015), dan Shalahuddin (2018) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Iklm Organisasi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesa pada hipotesis 4 dibuktikan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini membuktikan bahwa semakin baik iklim organisasi yang ada pada suatu organisasi, semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan semakin tinggi *employee engagement* atau keterikatan karyawan dalam mendukung kegiatan organisasi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rojikun, dkk (2021), Tafsir, dkk (2022), dan Aulia (2020) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan sangat mendukung dalam meningkatkan hasil kinerja yang baik, melalui komitmen dalam mengajar dan mengikuti aktivitas kegiatan di SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyono (2021), Rahardja, dkk (2018), Hali (2019), dan Shalahuddin (2018) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung, selanjutnya variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. Serta adanya variabel *employee engagement* yang merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.

SARAN

1. Iklim organisasi yang diciptakan tidak memberi kenyamanan dalam bekerja, akan sangat mempengaruhi bagaimana persepsi, sikap, perasaan dan tingkah laku guru untuk menghasilkan kinerja dengan kualitas yang terbaik. Sehingga saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah dengan mengupayakan dan mengelola agar iklim organisasi disekolah mampu memberikan kenyamanan serta situasi mengajar yang kondusif untuk di SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.
2. Dalam motivasi kerja dapat dilihat bahwa guru bekerja tidak terdorong atas pemenuhan jaminan di hari tua dan tidak bekerja untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Sehingga saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah kepala sekolah memberikan suatu bentuk motivasi kerja kepada guru, seperti bentuk kebutuhan untuk mengajar, kegiatan seperti sosialisasi proses pembelajaran yang mampu mendorong guru untuk tertarik mengikuti, melakukan kegiatan evaluasi dan gathering guru di SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.
3. Dalam keterlibatan guru atau *employee engagement* membuktikan bahwa guru tidak secara aktif untuk terlibat dalam kegiatan sekolah seperti komunikasi organisasi, rapat, dan forum diskusi. Sehingga saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat memberikan aspirasi pada saat rapat guru, mengajak guru untuk terlibat mengikuti kegiatan yang diadakan baik disekolah maupun luar sekolah, melibatkan guru dalam kegiatan rapat, forum diskusi dan sejenisnya, sehingga guru mendapat dukungan melalui keterlibatan dan keterikatan di SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). Value: *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 16. No. 1.
- Alimuddin, M. I., & Nugraha, Y. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. YUME : *Journal of Management*.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Employee Engagement, Dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)*. Jawa Tengah: Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Astakoni, I. M. P. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada koperasi Asadana Semesta Denpasar). *Forum Tata Kelola*. Vol. 13. No. 2.
- Aulia, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai PT Bank bjb Kantor Cabang Utama Bandung)*. Skripsi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Bandung.
- Bagaskara, R.A. dan Pujiani, D. (2020). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Koperasi Simpan Pinjam (KPS) BM SYARIAH. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol. 9, No. 1.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2. No.1.
- Budiyanto, A., & Muhammad, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nur Medinah Intermedia. *ESSENSI*. Vol. 20. No. 2.
- Djalil, N. A., Idris, M., & Harniati, H. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Untuk Efektivitas Pegawai Pada Satu Pintu Di Dinas Terpadu Pelayanan Dan Penanaman Modal POLEWALI Kabupaten Mandar. *Jurnal Manajemen Nobel Nmar*. Vol. 2.No. 2.
- Eva, T. S., & Ratnamiasih, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi, Terhadap Employee Engagement Karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung*. Skripsi Universitas Pasundan Bandung. Bandung.
- Fadhyllah, W., Idris, M., & Asri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen, Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. Massaro: *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 3. No.2.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap PT. Semarang Autocamp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*. Vol. 7. No. 1.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Employee Engagement Karyawan PT Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.9. No. 3.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol. 7. No.1.

- Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 14. No. 1.
- Hanifah, M., & Basalamah, M. R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan (Pada The Bagong Adventure Museum Tubuh Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Vol. 9. No. 1.
- Haris, A., Semmaila, B., & Serang Serlin. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, dan Nilai Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*. Vol. 3. No. 2.
- <https://referensi.data.kemdikbud.go.id/index11.php?kode=120000&level=1>. Diakses pada tanggal 27 oktober 2021.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No.1.
- Kholilah, Zawawi, Fitantina, & Zapri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 4.No. 2.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. Vol.7. No.2.
- Lassa, A., & Naif, Y. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Perilaku Pemimpin, Dan Iklim Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 15. No.1.
- Lina, N. P. I. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol.7. No. 2.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. Vol. 5. No. 1.
- Merentek, G. C., Adolfini, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6. No.4.
- Nur Azizah, M. M. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung*. Skripsi Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Pratama, F. J., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Achievement Motivation, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja, Terhadap Kinerja Guru SDIT AR-RAYYAN Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Pratama, P. dan Pasaribu, Yu.E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Iklim Organisasi, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Master of Science dalam Administrasi Bisnis*. Vol. 3 dan 2.
- Saputra, A.R.P. (2011) 'Environmental scanning', *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp. 65–82.
- Soebarjo, S. and Saputra, A.R.P. (2014) 'Dampak Kinerja Perusahaan Dengan Strategi Hijau Pada Budaya Organisasi: Fenomena Indonesia', *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 2(2), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.26486/jpsb.v2i2.338>.

- Rojikun, A., & Panggabean, H. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Herang Hanjuang Bogor. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2.No.1.
- Shalahuddin, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional, Dan Employee Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol. 7. No. 3.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, Vol. 4, No. 2.
- Sukowati, D., Suddin, A., & Sutarno. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja (Survei pada karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Susanti, N. T. (2021). *Pembelajaran Scramble Untuk Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Siswa (Peneilitian pada siswa kelas V di Dusun Ngadiwongso, Desa Ngadirejo Salaman Kabupaten Magelang)*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang. Jawa Tengah.
- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi*. Semnas Fekon: Universitas Terbuka.
- Sutikno, S., & Endro, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Suasana Kerja, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal Of Economic and Business*. Vol. 1.No. 3.
- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*. Vol. 8.No.1.
- Wahyono, A. T., & Yani, A. (2021). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*. Vol. 12. No. 2.
- Wahyono, A. T., & Yani, A. (2021). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*. Vol. 12. No. 2.
- Welan, C. E., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 8. No.1.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 7. No.1.
- Yikwa, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Sevensoft multimedia Surabaya. *Soetomo Business Review*. Vol. 2. No.1.
- Yulihardi, Y., & Akmal, A. (2019). Ketersediaan Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja, Dan Iklim Organisasi, Dalam Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Puti Bungsu Padang. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*. Vol. 10. No. 4.