

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR
PROVINSI JAWA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Tania Lustanti
1407029

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR
PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh:
Tania Lustanti
1407029

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Tania Lustanti
Universitas Pendidikan Indonesia
2019

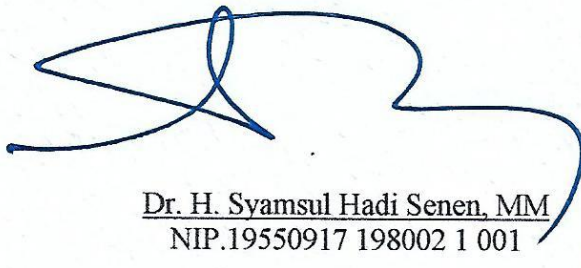
Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN
SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT

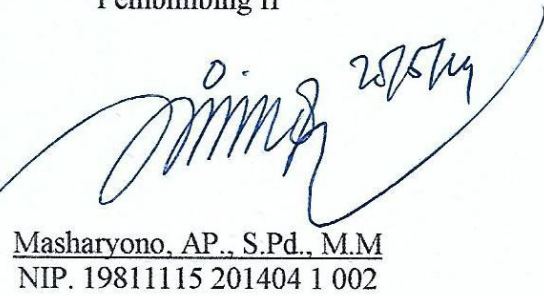
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM
NIP.19550917 198002 1 001

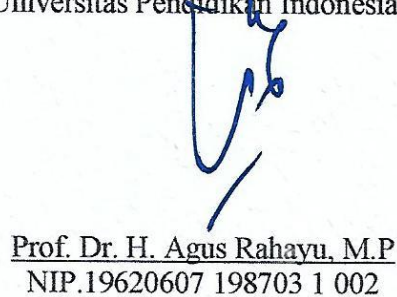
Pembimbing II



Masharyono, AP., S.Pd., M.M
NIP. 19811115 201404 1 002

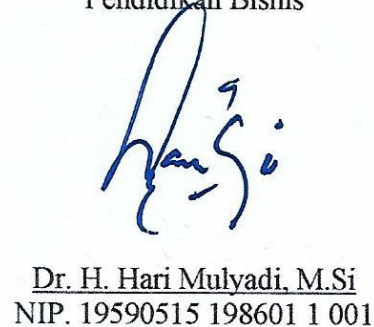
Mengetahui,

Dekan Fakultas
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia



Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P
NIP.19620607 198703 1 002

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si
NIP. 19590515 198601 1 001

Tanggung Jawab Yuridis
Ada Pada Penulis



Tania Lustanti
1407029

ABSTRAK

Tania Lustanti (1407029), “Pengaruh *Employee Engagement* dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat”. Di bawah bimbingan Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM dan Masharyono AP, S.Pd, M.M.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran dan tanggung jawab pegawai didalamnya. Pegawai dituntut untuk dapat mendukung dan terlibat dalam setiap kegiatan pencapaian tujuan dalam organisasi. Ketidakmampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal akan menyebabkan permasalahan pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi yang akhirnya dapat menghambat terwujudnya tujuan organisasi. Permasalahan mengenai pencapaian kinerja yang belum optimal dialami oleh sektor privat dan publik salah satunya yaitu sektor pemerintahan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat adalah meningkatkan *employee engagement* dan memperbaiki iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) gambaran *employee engagement*, (2) gambaran iklim organisasi, (3) gambaran kinerja, (4) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, dan (5) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, (6) pengaruh *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan teknik sampel yaitu *probability sampling* menggunakan sampling berjumlah 84 responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu *software* komputer *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 24.0 for windows*. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gambaran *employee engagement* dalam kategori tinggi dengan perolehan skor sebesar 6602 atau 86,4%, (2) gambaran iklim organisasi dalam kategori baik dengan perolehan skor sebesar 9752 atau 82,93%, (3) gambaran kinerja dalam kategori tinggi dengan perolehan skor sebesar 8957 atau 84,63%, (4) *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja sebesar 49% atau berada pada kategori sedang, serta (5) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 76,6% atau berada pada kategori kuat, (6) *employee engagement* dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 77,1% atau berada pada kategori kuat. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan peningkatan *employee engagement* dapat dilakukan melalui adanya *dedication* (dedikasi) pada diri pegawai. Dalam segi iklim organisasi disarankan pimpinan dapat membentuk dan memperbaiki iklim organisasi melalui pemberian penghargaan kepada pegawai. Sehingga diharapkan *employee engagement* dan iklim organisasi dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: *Employee engagement*, iklim organisasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

Tania Lustanti (1407029), "The Effect of Employee Engagement and Organizational Climate on Employee Performance of Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat". Under the guidance of Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM and Masharyono AP, S.Pd, M.M.

The success of achieving organizational goals is largely determined by the roles and responsibilities of employees in it. Employees are required to be able to support and be involved in every activity to achieve goals in the organization. The inability of employees to do work optimally will cause problems in employee performance. Employee performance will have an impact on organizational performance which can ultimately hinder the realization of organizational goals. The problem regarding the achievement of performance that has not been optimal is experienced by the private sector and the public, one of which is the government sector in the Office of Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. The effort to improve employee performance carried out by the Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Office Provinsi Jawa Barat is to increase employee engagement and improve the organizational climate. This study aims to obtain (1) description of employee engagement, (2) description of organizational climate, (3) description of performance, (4) the effect of employee engagement on performance, and (5) the influence of organizational climate on performance, (6) the influence of employee engagement and organizational climate on performance. The method used is explanatory survey with sample techniques namely probability sampling using sampling totaling 84 respondents through questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression with Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 24.0 for Windows. The findings in this study indicate that (1) the description of employee engagement in the high category with a score of 6602 or 86.4%, (2) the description of the organizational climate in good categories with a score of 9752 or 82.93%, (3) the description of performance in the high category with a score of 8957 or 84.63%, (4) employee engagement has an effect on performance by 49% or in the moderate category, and (5) the organizational climate has an effect on performance of 76.6% or in the strong category, (6) employee engagement and organizational climate has an effect on performance by 77,1% or in the strong category. Based on the results of this study, it is suggested that increasing employee engagement can be done through the existence of dedication (dedication) to employees. In terms of organizational climate, the leadership is advised to form and improve the organizational climate through giving awards to employees. So that expected employee engagement and organizational climate can support employee performance improvement.

Keywords: *Employee engagement, organizational climate, employee performance*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Konsep <i>Employee Engagement</i>	13
2.1.1.1 Konsep <i>Employee Engagement</i> dalam Kajian Perilaku Organisasi	13
2.1.1.2 Definisi <i>Employee Engagement</i>	14
2.1.1.3 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	15
2.1.1.4 Model <i>Employee Engagement</i>	17
2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	19
2.1.2 Konsep Iklim Organisasi	23
2.1.2.1 Konsep Iklim Organisasi dalam Kajian Perilaku Organisasi	23
2.1.2.2 Definisi Iklim Organisasi	24
2.1.2.3 Dimensi Iklim Organisasi	26
2.1.2.4 Model Iklim Organisasi	28
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	31
2.1.3 Konsep Kinerja	32
2.1.3.1 Konsep Kinerja dalam Kajian Perilaku Organisasi ..	32
2.1.3.1 Definisi Kinerja	33
2.1.3.2 Dimensi Kinerja.....	34
2.1.3.3 Penilaian Kinerja	37
2.1.3.4 Model Kinerja.....	39
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	41

2.1.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	42
2.1.5 Penelitian Terdahulu	43
2.2 Kerangka Pemikiran	46
2.3 Hipotesis	50
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	51
3.2 Metode Penelitian.....	51
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan	51
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	52
3.2.3 Jenis dan Sumber Data	57
3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	58
3.2.4.1 Populasi.....	58
3.2.4.2 Sampel.....	58
3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampling	60
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	61
3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	61
3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas	62
3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas	67
3.2.7 Teknik Analisis Data	69
3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif.....	70
3.2.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda	72
3.3 Pengujian Hipotesis.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	80
4.1.1 Profil Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.....	80
4.1.2 Hasil Pengujian Deskriptif.....	81
4.1.2.1 Tanggapan Responden terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Dimensinya	81
4.1.2.1.1 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Vigor</i> (Semangat)	81
4.1.2.1.2 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Dedication</i> (Dedikasi)	86
4.1.2.1.3 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Absorption</i> (Penghayatan)	85
4.1.2.1.4 Rekapitulasi Dimensi <i>Employee Engagement</i>	86
4.1.2.2 Tanggapan Responden terhadap Iklim Organisasi dan Dimensinya	88

4.1.2.2.1	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Struktur	88
4.1.2.2.2	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Tanggung Jawab	89
4.1.2.2.3	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Risiko	91
4.1.2.2.4	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Penghargaan.....	92
4.1.2.2.5	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kehangatan dan Dukungan.....	93
4.1.2.2.6	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Konflik.....	95
4.1.2.2.7	Rekapitulasi Dimensi Iklim Organisasi....	97
4.1.2.3	Tanggapan Responden terhadap Kinerja dan Dimensinya	98
4.1.2.3.1	Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Quality</i> (Kualitas).....	98
4.1.2.3.2	Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Quantity</i> (Kuantitas).....	100
4.1.2.3.3	Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Timeless</i> (Ketepatan Waktu)...	101
4.1.2.3.4	Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Cost Effectiveness</i> (Efektivitas Biaya).....	102
4.1.2.3.5	Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Need for Supervision</i> (Kebutuhan untuk pengawas)	104
4.1.2.3.6	Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Interpersonal Impact</i> (Dampak interpersonal)	106
4.1.2.3.7	Rekapitulasi Dimensi Kinerja	107
4.1.3	Hasil Pengujian Verifikatif	110
4.1.3.1	Uji Asumsi Klasik terhadap Model Regresi Linear Berganda.....	110
4.1.3.2	Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda.....	118
4.1.3.3	Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial	119
4.1.4	Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)	121
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	122
4.2.1	Gambaran <i>Employee Engagement</i>	122
4.2.2	Gambaran Iklim Organisasi	124
4.2.3	Gambaran Kinerja	127

4.2.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja	130
4.2.5 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja.....	130
4.2.6 Implikasi Hasil Penelitian.....	131
4.2.6.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	131
4.2.6.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik.....	133
4.2.6.3 Implikasi Hasil Penelitian Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja	134
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	137
5.2 Saran	138
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Hal
1.1	Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Tahun 2014-2017	4
1.2	Standar Kriteria Nilai Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat	5
1.3	Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Periode Tahun 2014- 2017	6
2.1	Penelitian Terdahulu	43
3.1	Operasionalisasi Variabel	52
3.2	Jenis dan Sumber Data	57
3.3	Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat	58
3.4	Jumlah Pegawai yang akan Menerima Kuesioner	60
3.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (X ₁)	64
3.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi (X ₂)	65
3.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)	66
3.8	Hasil Pengujian Reliabilitas	69
3.9	Skor Alternatif Jawaban	70
3.10	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	71
3.11	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi Menurut Guilford	78
4.1	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi <i>Vigor</i> (Semangat)	82
4.2	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat mengenai Dimensi <i>Dedecation</i> (Dedikasi)	83
4.3	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi <i>Absorption</i> (Penghayatan)	85
4.4	Rekapitulasi Tanggapan Pegawai PSDA Provinsi Jawa Barat terhadap <i>Employee Engagement</i>	86
4.5	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi Struktur	88
4.6	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi Tanggung Jawab	90
4.7	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi Risiko	91

4.8	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi Penghargaan.....	92
4.9	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi Kehangatan dan Dukungan.....	94
4.10	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi Konflik.....	95
4.11	Rekapitulasi Tanggapan Pegawai PSDA Provinsi Jawa Barat terhadap Iklim Organisasi.....	96
4.12	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi <i>Quality</i> (Kualitas).....	99
4.13	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi <i>Quantity</i> (Kuantitas)....	100
4.14	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi <i>Timeless</i> (Ketepatan Waktu)	101
4.15	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi <i>Cost Effectiveness</i> (Efektivitas Biaya)	103
4.16	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi <i>Need for Supervision</i> (Kebutuhan untuk Pengawas)	104
4.17	Tanggapan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Mengenai Dimensi <i>Interpersonal Impact</i> (Dampak Interpersonal).....	106
4.18	Rekapitulasi Tanggapan Pegawai PSDA Provinsi Jawa Barat terhadap Kinerja.....	107
4.19	Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	111
4.20	Uji Linearitas <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja	113
4.21	Uji Linearitas Iklim Organisasi terhadap Kinerja	113
4.22	<i>Output</i> Uji Autokorelasi	116
4.23	<i>Output</i> Uji Multikorelasi	117
4.24	Koefisien Regresi	118
4.25	Koefisien Determinasi Secara Parsial <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja.....	119
4.26	Koefisien Determinasi Secara Parsial Iklim Organisasi terhadap Kinerja.....	120
4.27	Koefisien Determinasi Secara Simultan <i>Employee Engagement</i> dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja	120
4.28	Nilai Signifikansi Uji t	121
4.29	Nilai Signifikansi Uji F	122

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Hal
2.1	<i>IES Model of Employee Engagement</i>	17
2.2	<i>The Engagement Model</i>	18
2.3	<i>Model Employee Engagement</i>	19
2.4	Model Iklim Tradisional.....	28
2.5	<i>Model of Organizational Change</i>	30
2.6	Model Satelite Kinerja Organisasi	39
2.7	Kerangka Pemikiran Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja	49
2.8	Paradigma Penelitian.....	50
4.1	Garis Kontinum Variabel <i>Employee Engagement</i>	87
4.2	Garis Kontinum Variabel Iklim Organisasi	98
4.3	Garis Kontinum Variabel Kinerja	109
4.4	<i>Output</i> Uji Normalitas	110
4.5	<i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas.....	114

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- 1 SK Pembimbing Skripsi
- 2 Angket Penelitian
- 3 Koding Variabel *Employee Engagement* (X_1), Iklim Organisasi (X_2),
dan Kinerja (Y)
- 4 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X_1), Iklim
Organisasi (X_2), dan Kinerja (Y)
- 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X_1), Iklim
Organisasi (X_2), dan Kinerja (Y)
- 6 Hasil Distribusi Frekuensi
- 7 Hasil Pengujian Hipotesis
- 8 Tabel r
- 9 Tabel t
- 10 Tabel F
- 11 Surat Izin Penyebaran Angket dari Bagian Akademik Fakultas
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
- 12 Surat Balasan Penerimaan Izin Penyebaran Angket dari Dinas
Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
- 13 Rekapitulasi Bimbingan Skripsi
- 14 *Curriculum Vitae*

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, M. (1985). *Metodologi Research*. Yogyakarta: UGM.
- Amstrong, M. (2010). *Amastrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). United Kingdom: Kogan Page Limited.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *A Handbook Of Human Resource Management Practice. Human Resource Management* (13th ed.). London: Kogan Page. <http://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Bernadin, J., & Russel, J. (2012). *Human Resource Management 6th*. United States: McGraw-Hill Education.
- Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana, *1*(5), 291–310.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*. New York: Routledge.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Undip.
- Gibson, J. L., & Ivanvech, J. M. (2011). *Organizations Behaviour, Structure, Processes* (14th ed.). London: McGraw-Hill Education.
- Gomez, dkk. (2012). *Managing Human Resource*. New Jersey: Pearson Education.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.). Mason: Cengage Learning.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2012). *Personality, Perception, and Employee Attitudes. Organizational Behavior: An edivence-Based Approach* (12th ed.). United

States: McGraw-Hill Irwin.

- Mamang, S. E., & sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manzoor, F. (2012). *Construction Project Management Research Compendium*. New York: Nova Science Publisher Inc.
- Riduwan. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. (D. Sunardi, Ed.) (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). United States: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). England: Pearson Education.
- Santosa, S. (2012). *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2012). *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2016). *Organizational Behavior* (11th ed.). United States: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2014). *Research For Business (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba.
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya, 4(2), 458–466.
- Subramanian, I. D., & Shin, Y. N. (2013). Perceived organizational climate and turnover intention of employees in the hotel industry. *World Applied Sciences Journal*, 22(12), 1751–1759. <http://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.22.12.161>

- Simamora, H. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2012). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Ebook Metodologi Penelitian.pdf*.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, S. (2012). *Organisasi & Manajemen Perilaku , Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2013). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Ikrar Mandiriabadi.
- White, B. (2011). *Employee Engagement Report. Beyond the number: A Practical Approach For Individual, Managers, and Executive*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, A. (2007). *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Wirawan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Jurnal

- Ahmad, K. Z. Bin, Jasimuddin, S. M., & Kee, W. L. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction: Do Employees ' Personalities Matter? *Management Decision*, 56(2), 421–440. <http://doi.org/10.1108/MD-10-2016->

0713

- Al-khasawneh, A. L., & Box, P. O. (2013). Effect of Organizational Climate on Job Turnover of Employees at Tourism Hotels in Petra Region of Jordan. *American Journal of Social and Management Sciences*, 4(2), 54–62. <http://doi.org/10.5251/ajsms.2013.4.2.54.62>
- Allameh, S. M., Barzoki, A. S., Naeni, S. G., Khodaei, S. A., & Abolghasemian, M. (2014). Analyzing the effect of Employee Engagement on job performance in Isfahan Gas Company. *International Journal of Management Academy*, 2(November), 20–26.
- Allameh, S. M., Shahriari, M., & Mansoori, H. (2012). Investigating Employee 's Attitude Toward Organization , Organizational Climate and Employee 's Engagement as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior PhD . Candidate of Business Administration , Faculty of Administrative Science and Economics, 6(8), 384–393.
- Arakal, T., & Mampilly, S. R. (2013). The Impact of Organisational Climate on Performance of Employees, 235–238.
- Busi, M., & Bititci, U. S. (2006). Collaborative performance management : present gaps and future research. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(1), 7–25. <http://doi.org/10.1108/17410400610635471>
- Chowwen, C. O., Balogun, S. K., & Olowokere, B. O. (2014). Determinants of job hopping experience among private and public sector employees' turnover intention. *IFE Psychologia: An International Journal*, 22(2), 114–124. Retrieved from <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc11&N EWS=N&AN=2014-55087-015>
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Science*, 3(5), 138–147. <http://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- De Gieter, S., De Cooman, R., Hofmans, J., Pepermans, R., & Jegers, M. (2012). Pay-Level Satisfaction and Psychological Reward Satisfaction as Mediators of the Organizational Justice-Turnover Intention Relationship. *International Studies of Management and Organization*, 42(1), 50–67. <http://doi.org/10.2753/IMO0020-8825420103>
- Devi, S. (2017). Impact of Employee Engagement on Organizational Performance : A Study of Select Private Sector Banks. *International Journal of Commerce and Management Research*, 10–13.
- Dugguh, Stephen I, Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories : Traceability to employee performance in organizations, 16(5), 11–18.

- Field, R. H. G., & Abelson, M. A. (1982). Climate: A Reconceptualization and Proposed Model. *Human Relations*, 35(3), 181–201. <http://doi.org/10.1177/001872678203500302>
- Griffith, J. (2006). A compositional analysis of the organizational climate-performance relation: Public schools as organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(8), 1848–1880. <http://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00085.x>
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016). Exploring Employee Engagement--A Way to Better Business Performance. *Global Business Review*, 1–19. <http://doi.org/10.1177/0972150916631082>
- Holloway, J. B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization.pdf. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9–35. <http://doi.org/10.1108/01437730710752229>
- Iqbal, A., New, W., & Iqbal, A. (2015). Organizational climate and employees ' commitment : a study of the pakistani knitwear industry, (April).
- Isaksen, S. G., Lauer, K. J., Ekvall, G., & Britz, A. (2001). Perceptions of the Best and Worst Climates for Creativity: Preliminary Validation Evidence for the Situational Outlook Questionnaire. *Creativity Research Journal*, 13(2), 171–184. http://doi.org/10.1207/S15326934CRJ1302_5
- J, A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63. <http://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Jeswani, S., & Dave, S. (2012). Impact of Organizational Climate on Turnover Intention : an Empirical Analysis on Faculty Members of Technical Education of India. *International Journal of Business Management & Research (IJBMR)*, 2(3), 26–44.
- Jing, F. F., Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). Organizational Climate and Performance in Retail Pharmacies. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 224–242. <http://doi.org/10.1108/01437731111123898>
- Johari, J., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2018). Job characteristics , employee well-being , and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*. <http://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Jyoti, J. (2014). Impact of organizational climate on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 52(1), 131–133. <http://doi.org/10.1007/s12646-010-0013-6>
- Li, Y. P., & Mahadevan, A. (2017). A Studi on The Impact of Organisational Climate on Employee Performance in a Malaysian Consltancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(1), 1–13. <http://doi.org/24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/1.13>

- Liu, L.-L. (2008). The Study for the Relation within Promotion, Work Adjustment, Responsibility and Turnover intention - International Tourist Hotel Repatriate. *Journal of Accounting, Finance & Management Strategy*, 4(2), 55–89. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1014186590?accountid=14744>
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21(5), 376–387. <http://doi.org/10.1108/02621710210426862>
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813–830.
- McPhie, N. A. ., & Rose, M. M. (2008). The Power of Federal Employee Engagement. *Journal a Report to The President and The Congress of The United States by The U.S Merit System Protection Board*.
- Mittar, S., & Mathew, S. K. (2014). Human Resource Factors Influencing Employee Performance in Garment Manufacturing Firms (GMF) in Delhi / NCR, 5(7), 990–1002. [http://doi.org/10.15341/jbe\(2155-7950\)/07.05.2014/006](http://doi.org/10.15341/jbe(2155-7950)/07.05.2014/006)
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6, 98–114. <http://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Rana, S., Ardichvili, A., & Tkachenko, O. (2014). A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement Dubin’s method. *Journal of Workplace Learning*, 264(3), 249–266. <http://doi.org/10.1108/JWL-09-2013-0063>
- Robertson, I. T., Birch, A. J., & Cooper, C. (2012). Job and Work Attitudes, Engagement, and Employee Performance Where does psychological well-being fit in? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 224–232. <http://doi.org/10.1108/01437731211216443>
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Schaufeli, W. B., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Student a Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
- Senen, S. H., & Masharyono. (2015). Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi dengan Kompetensi dan Job Characteristics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading and Outstanding, 10, 119 – 137.

- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence, 2, 68–70.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Shahin, A., Naftchali, J. S., & Pool, J. K. (2014). Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced score card. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 290–307. <http://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2013-0044>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance, 6(23), 159–167.
- Shirom, A. (2006). Feeling Vigorous at Work? The Construct of Vigor And The Study of Positive Affect in Organization. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, 3, 135–164. [http://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03004-X](http://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03004-X)
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110. <http://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Trussa, C., Shantzb, A., Soanec, E., Alfesd, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657–2669. <http://doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Tsai, C. L. (2014). The organizational climate and employees' job satisfaction in the terminal operation context of kaohsiung port. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 30(3), 373–392. <http://doi.org/10.1016/j.ajsl.2014.12.007>
- Umoh, G. I., & Harcourt, E. A. (2013). Organizational Climate and Corporate Performance : The Nigerian Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(21), 119–130.
- William, A., & Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work Psychological of Personal Engagement and Disengagement at Work, 692–724.

Website

Inovasi.lan.go.id diakses pada 30/07/2018/ Pukul 10.15 WIB

www.pikiran-rakyat.com diakses pada /30/07/2018/ Pukul 10.21 WIB.

koran-sindo.com diakses pada 30/07/2018/ Pukul 10.36 WIB.