



Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai TK IT Ibnu Hajar Dompus

Siti Nurhalizah^{1*}, Mahmud², Chairul Adhim³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

E-mail: sitnurhalizah23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompus. Metode penelitian Kuantitatif Asosiatif, dengan teknik sampel jenuh sebanyak 34 sampel. Sumber data Primer dan Skunder. Kuesioner merupakan teknik pengumpul data yang utama dan didukung oleh observasi, dokumentasi dan wawancara serta studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan SPSS v.25. Hasil penelitian menemukan bahwa dari uji regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja melalui uji T, sementara uji menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara bersama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi dan komitmen akan semakin meningkatkan kinerja pegawai terhadap TK IT Ibnu Hajar Dompus.

Kata kunci: iklim organisasi, komitmen, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational climate and commitment on employee performance at TK IT Ibnu Hajar Dompus. Associative Quantitative research method, with a saturated sampling technique of 34 samples. Primary and Secondary data sources. Questionnaires are the main data collection technique and are supported by observation, documentation and interviews as well as literature study. Data analysis techniques use SPSS v.25. The research results found that the multiple regression test showed that there was a positive and significant influence between the organizational climate variables and commitment to performance through the T test, while the test showed that the two independent variables had a positive and significant influence together. This shows that the better the organizational climate and commitment, the more employee performance at TK IT Ibnu Hajar Dompus will improve.

Keywords: organizational climate, commitment, employee performance.

PENDAHULUAN

Iklim organisasi merupakan lingkungan di mana para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Oleh karena itu iklim organisasi sekolah sangat mempengaruhi pekerjaan pegawai sebagai pemeran utama pendidikan dalam sekolah tersebut dan akan memberikan dampak besar bagi organisasi sekolah.

Kinerja pegawai tidak dapat terwujud begitu saja, melainkan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang dapat berdampak pada kinerja dari seorang pegawai. "Faktor internal kinerja pegawai merupakan faktor yang telah ada dalam diri pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya kepribadian, persepsi, kemampuan, dan keterampilan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang hadir dari luar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan" (Barnawi & Arifin 2014:44). Oleh sebab itu penting sekali faktor-faktor tersebut untuk diperhatikan karena dari semua faktor itu memiliki keterkaitan yang membuat pegawai memiliki tingkat kedisiplinan dan produktivitas dalam bekerja. Lingkungan fisik kerja dan non fisik memberikan kontribusi yang cukup besar dalam memudahkan dan memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.



Sekolah TK IT Ibnu Hajar berkembang pada Tahun 1 februari 2013, Sekolah adalah sebuah organisasi dalam dunia pendidikan yang memiliki manajemen untuk melaksanakan tugasnya mendidik generasi bangsa indonesia. Seluruh sekolah wajib memberikan fasilitas belajar mengajar kepada masyarakat termasuk sekolah TK IT Ibnu Hajar Dompus. Selain dari permasalahan yang terjadi dilapangan (Gap Practical) terdapat pula kesenjangan yang terjadi dalam penelitian terdahulu (Gap Research) dimana penelitian yang telah dilakukan oleh Sugeng 2019 dan Trisno Wardoyo 2018. Mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan menurut Evan Karno Pasaribu 2016 Tri Sulasih 2016 mengungkapkan hasil penelitiannya tidak berpengaruh sehingga peneliti ingin melakukan kajian agar hasil konsisten terhadap hasil penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada TK IT Ibnu Hajar Dompus”

METODE PENELITIAN

- Subyek dan Objek :
 Objek : TK IT Ibnu Hajar Dompus
 Subyek : Pegawai TK IT Ibnu Hajar Dompus
- Jenis Penelitian :
 Dalam penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.
- Jenis Data
 Data Primer yang di ambil langsung dari TK IT Ibnu Hajar Dompus yang di peroleh dari kuesioner.
- Populasi dan Sampel
 Populasi Pegawai TK IT Ibnu Hajar Dompus Sampel 34 orang dari keseluruhan pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompus

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas variabel komitmen (x2)

Tabel 1
 Hasil uji validitas (x2)

Pertayaan	r-hitung	r-tabel	kondisi	Simpulan
Butir 1	.760	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 2	.559	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 3	.621	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 3	.463	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 4	.584	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 5	.552	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 6	.708	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 7	.449	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 8	.551	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 9	1	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel (x2) yang terdiri dari x1, x2, x3, x4, x4, x5, x6, x7, x8, x9 semuanya semuanya dikatakan valid dilihat dari nilai r-hitung pada tiap variabel lebih besar dari r-tabel yaitu 0,339 maka semua butir pernyataan dikatakan valid.



Uji validitas variabel kinerja pegawai (y)

Tabel 2
Hasil uji validitas (y)

Pertayaan	r-hitung	r-tabel	kondisi	Simpulan
Butir 1	.564	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 2	.584	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 3	.621	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 3	.439	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 4	.789	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 5	.425	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 6	.733	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 7	.779	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid
Butir 8	1	0.339	r-tabel>r-hitung	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel (y) yang terdiri dari y1, y2, y3, y4, y5, y6, y7, y8, semuanya semuanya dikatakan valid dilihat dari nilai r-hitung pada tiap variabel lebih besar dari r-tabel yaitu 0,339 maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel iklim organisasi (x1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas (x1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	9

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan bahwa nilai dari variabel iklim organisasi (x1) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji reliabilitas variabel komitmen (x2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas (x2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	9

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan bahwa nilai dari variabel komitmen (x2) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas (y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan bahwa nilai dari variabel kinerja pegawai (y) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.



Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,26007811
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,082
	Negative	-,160
Kolmogorov-Smirnov Z		1,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,354

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.8 diatas diketahui nilai signifikansi 0,354 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

b. Analisis regresi Berganda

Tabel 4.12
Uji Regresi berganda

Coefficients ^a Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
			Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,909	2,346		,387	,001
iklim organisasi	,903	,872	,745	,992	,000
Komitmen	,053	1,084	,035	,3441	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel diatas diketahui nilai constanta (a) sebesar 0,909 sedang nilai x1 dan x2 (koefisien regresi sebesar 0,903 dan 0,053 sehingga persamaan regresi dapat ditulis $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ atau $Y = 0,909 + 0,903x_1 + 0,053x_2$ artinya konstanta sebesar 0,909 mengandung arti bahwa nilai konsisten, variabel kinerja adalah sebesar 0,909. Koefisien regresi x1 sebesar 0,903 menyatakan bahwa setiap penambahan satu 1% nilai iklim organisasi bertambah sebesar 0,053 koefisien regresi x2 sebesar 0,053 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% komitmen maka nilai komitmen bertambah sebesar 0,409 koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan arah pengaruh Variabel x1 dan x2 terhadap Y adalah positif.

c. Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.14
Uji t

Coefficients ^a Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
			Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,909	2,346		,387	,001
iklim organisasi	,903	,872	,745	,992	,000
komitmen	,053	1,084	,035	,3441	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai



1. diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,992 > 0,339$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh terhadap variabel Y
2. diketahui nilai sig untuk pengaruh x2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,441 > 0,339$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh terhadap variabel Y, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (x1), dan komitmen (x2) ada pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F

Tabel 4.15
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	225,812	2	112,906	,242	,000 ^b
Residual	146,188	31	4,716		
Total	372,000	33			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), komitmen, iklim organisasi

Berdasarkan hasil uji F maka terdapat nilai signifikansi untuk pengaruh x1 dan x2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F tabel $0,242 < 0,339$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi (x1) dan komitmen (x2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh iklim organisasi (x1) terhadap kinerja pegawai (y)

Hasil uji t menunjukkan variabel iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada sekolah TK IT Ibnu Hajar Dompus, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (x1) secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y), nilai koefisien regresi diperoleh 0,992 menyatakan bahwa iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Tk IT Ibnu Hajar Dompus semakin baik iklim organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai terhadap TK IT Ibnu Hajar Dompus. Hal ini menjawab hipotesis pertama dari penelitian diterima yaitu ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompus.

Tagiuri (1968) berpandangan bahwa iklim organisasi sebagai seperangkat persepsi (*a set of perception variables*) yang hadir sebagai *impact* utama dari organisasi. Dalam pengertian, beliau menjelaskan bahwasanya kualitas yang terjadi dalam suatu lingkungan internal organisasi dialami oleh para pekerjanya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Wulandari (2018) tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai ditemukan adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen (x2) terhadap kinerja pegawai (y)

Hasil uji t menunjukkan variabel komitmen (x2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada sekolah TK IT Ibnu Hajar Dompus, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (x2) secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y), nilai koefisien regresi diperoleh 3,441 menyatakan bahwa komitmen akan meningkatkan kinerja pegawai pada Tk IT Ibnu Hajar Dompus, semakin baik komitmen maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai terhadap TK IT Ibnu Hajar Dompus. Hasil ini menjawab hipotesis kedua dari peneliti diterima yaitu ada pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompus.



Pengaruh Iklim Organisasi (x1) dan Komitmen (x2) terhadap Kinerja Pegawai (y)

Hasil analisis simultan terhadap variabel terikat, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel Iklim Organisasi secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya Sri Andari (2015) dan Sugeng (2019), Trisno Wardoyo (2018), bahwa Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Iklim Organisasi dan Komitmen memiliki korelasi yang erat dengan Kinerja Pegawai. Sejalan pula dengan konsep S.O.B.C (Stimulus-Organisme-Behavior-Consequences) menyatakan semakin baik perilaku pegawai maka akan berdampak pada perilaku pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka di peroleh kesimpulan bahwa :

1. Hasil uji T pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikan 0,000. Berdasarkan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi yang dimiliki oleh TK IT IBNU HAJAR DOMPU semakin tinggi maka kinerja pegawai yang dimiliki semakin tinggi.
2. Hasil uji T pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi 0,000 berdasarkan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. yang berarti apabila disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai TK IT IBNU HAJAR DOMPU semakin tinggi maka kinerja pegawai yang dimiliki akan semakin tinggi.
3. Hasil analisis secara simultan, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel 0,909 secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. dari hasil analisis yang dilakukan ditemukan bahwa sambungan efektif Iklim Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai adalah 48,1% sisanya 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk TK IT Ibnu Hajar Dompus yaitu:

- a. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompus. Khususnya pegawai TK IT Ibnu Hajar Dompus. maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian
- b. Penulis berharap akan adanya penelitian lanjutan mengenai metode yang diteliti ini agar dapat dijadikan bahan rujukan bagi TK IT Ibnu Hajar Dompus untuk meningkatkan iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompus, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan pada kuesioner yang telah disebar, peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat lebih memperjelas makna pada kuesioner dimasa yang akan datang.

Bagi pihak TK IT Ibnu Hajar Dompus perlu meningkatkan iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompus. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompus seperti Kejujuran, Sikap, Tepat waktu, pelayanan, dan Keramahan..

DAFTAR PUSTAKA

Chairul Hanafi, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pendidik Guru Anak Usia Dini PGRI Jember, *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* (Vol 8. No 1. Hal 94-111).

Drs. Danang Sunyoto, SE., MM, 2011. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis (Hal.9 dan 84).



- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.
- Imam Wahyono, 2019. Mengembangkan Iklim Organisasi di Sekolah dengan Menggunakan Model Tagiuru, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol 3. No 2. Hal 61-72).
- Jaharah Hanum, 2022. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Islam, Peran Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Manajemen Pendidikan* (vol 7. No 2).
- Martha Widya, 2018. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru di Yayasan x di Surabaya, *Jurnal Penelitian Psikologi* (Vol 5. No 2).
- Nancy Yusnita, 2021. Peran Keterlibatan Kerja Dalam Pengaruh Iklim Organisasi Pada Komitmen Terhadap Profesi, *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* (Vol 5. No 1. Hal 41-54).
- Risa Budi Arsih, 2018. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Turnover Intention, *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* (Vol 2. No 2. Hal 164179).
- Reza Fardani Ramadhan Kurwanto, 2020. Membangun Iklim Organisasi Sekolah Melalui Peran Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* (Vol 8. No 3. Hal 285-297).
- Sinta Darmawaty, Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru SMK Negeri Singkawang.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung: PT. Alfabeta.
- Mahendra, 2019, Pengaruh Iklim Organisasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Cv Wiracana. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 395.
- Maria Rini Kustrianingsih, (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Semarang. *Jurnal management* hal.02 no.1-13.
- Nabilah, 2017, Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Sektor Pembangunan Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, hal.5 no.2.
- Ni Komang Enny Trisnayan, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, hal.7 no. 2.
- Dani, A.K. 2016. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Manajemen Konflik pada Guru di Sekolah Islam Bungan Bangsa Samarinda. *Jurnal Psikologi*, hal. 4 no.2.