BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting
Volume 5, No.2 Januari-Juni 2024
e-ISSN: 2715-2480
p-ISSN: 2715-1913
DOI: https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9206

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DIMEDIASI ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XXX BEKASI

Nur Fadilah Adiningsih[1], Tyna Yunita[2], Jumawan[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
nurfadilahadiningsih@gmail.com [1], tyna.ubj@gmail.com [2],
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id [3]

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. XXX. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, untuk memperoleh data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan PT. XXX yang berjumlah 108 orang. Penelitian ini menggunakan alat bantu Smart-PLS 3.0 sebagai alat analisis pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan dengan hasil nilai t hitung sebesar 2,725 > nilai t tabel sebesar 1,96 dan nilai p value 0,005 < 0.05. Variabel iklim organisasi terhadap etos kerja dengan hasil t hitung sebesar 11,418 > nilai t tabel sebesar 1,96 dan nilai p value 0,000 < 0.05. Variabel etos kerja terhadap efektifitas kerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar 3,683 > nilai t tabel sebesar 1,96 dan nilai p value 0,005 < 0.05. Lalu variabel iklim organisasi dimediasi dengan etos kerja terhadap efektifitas kerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar 1,945 < nilai t tabel sebesar 1,96 dan nilai p value 0,001 > 0.05. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan, iklim organisasi terhadap etos kerja, etos kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan dan iklim organisasi dimediasi etos kerja tidak berpengaruh langsung terhadap efektifitas kerja karyawan.
Kata kunci: Efektifitas Kerja Karyawan, Etos Kerja, Iklim Organisasi.

ABSTRACT

This research aims to investigate whether the Organizational Climate influences Employee Work Effectiveness mediated through Work Ethic at PT. XXX. The study employs a quantitative method, gathering data through questionnaire distribution among 108 employees. Smart-PLS 3.0 is used for data analysis. Results indicate that, partially, organizational climate significantly affects employee work effectiveness (t-value = 2.725 > t-table = 1.96, p-value = 0.005 < 0.05). Organizational climate also influences work ethic (t-value = 11.418 > t-table = 1.96, p-value = 0.000 < 0.05). Work ethic has a significant impact on employee work effectiveness (t-value = 3.683 > t-table = 1.96, p-value = 0.005 < 0.05). The mediation of work ethic on the relationship between organizational climate and employee work effectiveness is supported (t-value = 1.945 < t-table = 1.96, p-value = 0.001 > 0.05). In summary, organizational climate affects employee work effectiveness, organizational climate influences work ethic, work ethic affects employee work effectiveness, and the mediating role of work ethic in the relationship between organizational climate and employee work effectiveness is

established.
Keywords: *, Employee Work Effectiveness, Organizational Climate, Work Ethic.*

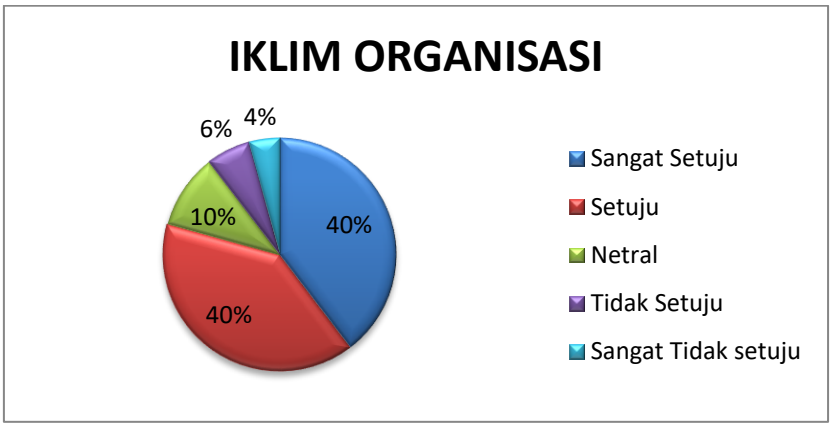
PENDAHULUAN

Menurut Hutagalung et al (2022) Organisasi berdiri diawali dengan adanya visi dan misi tertentu yang ingin dicapai melalui tindakan yang dilakukan dengan persetujuan bersama. Organisasi mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan. Roda organisasi dapat berjalan apabila organisasi itu tetap dalam kaidah karakteristiknya. Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan dalam setiap organisasi agar dapat mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan faktor yang paling penting agar dapat melaksanakan fungsi di dalam organisasi secara baik dan optimal. Sumber daya manusia yang bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap sumber daya manusia untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat. Oleh karena itu, masalah kinerja merupakan pusat perhatian, karena kinerja karyawan diyakini sebagai determinan terpenting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Priyatno (2022) Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Tak jarang para pekerja merasakan ketidak nyamanan bahkan membuat mereka merasakan kecemasan akan kondisi dilingkungan sekitar mereka. Belum terbiasa dengan lingkungan di sekitar saat bekerja. Suasana dan kondisi saat bekerja menjadi kewajiban perusahaan memfasilitasi apa pun yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik. Kenyamanan bagi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik, ketika merasakan kenyamanan pada lingkungan kerja di sekitarnya akan memudahkan karyawan untuk dapat menghasilkan energi yang positif saat bekerja. Tingkat kenyamanan seseorang terhadap kondisi lingkungan kerja memiliki nilai yang berbeda terhadap kenyamanan masing-masing individu.

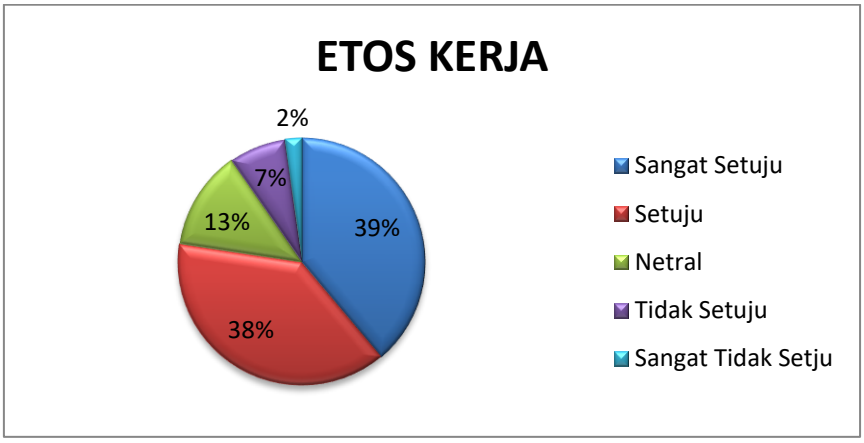
Menurut Barsah, (2020) etos kerja adalah ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dengan sikap etos kerjanya dengan di dasarkan pada perilaku dan pandangan kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku nyata di dunia kerjanya. Minimnya sikap etos kerja yang dimiliki karyawan pada PT. XXX mengenai iklim organisasi. Dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya performa kinerja yang akan dihasilkan. Faktor etos kerja dapat timbul dengan disebabkan dari beberapa faktor yaitu, adanya dari kemampuan karyawan itu sendiri, atau adanya ditemukan dari bakat sejak lahir. Menurut Risnawati (2021) sebagian besar etos kerja timbul akibat lingkungan, rekan kerja, bahkan suasana tempat kerjanya. Oleh sebab itu, dalam menumbuhkan sikap etos kerja karyawan dibutuhkan peran dari perusahaan. Dalam diri seorang karyawan dapat tumbuh dan terbentuk sikap etos kerja apabila karyawan mempunyai keinginan untuk menghasilkan perkerjaan dengan hasil yang maksimal Yonaldi (2018). Selain faktor etos kerja yaitu adanya faktor Iklim organisasi sebagai penunjang prestasi kerja karyawan. Faktor tinggi dan rendahnya efektifitas kerja karyawan bisa melalui iklim organisasi. Menurut Herianto (2021) lingkungan kerja adalah apa pun yang ada di sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya. Dimana sarana dan prasarana menjadi unsur penunjang kinerja yang akan dihasilkan nantinya. apabila terciptanya iklim organisasi yang kondusif & dapat memberikan rasa aman untuk karyawan, maka karyawan pun akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan kegiatan sehingga waktu kerja yang digunakan bisa dengan secara efektif dan efisien.



Gambar 1. Diagram Iklim Organisasi
Sumber : Data Prasurvey

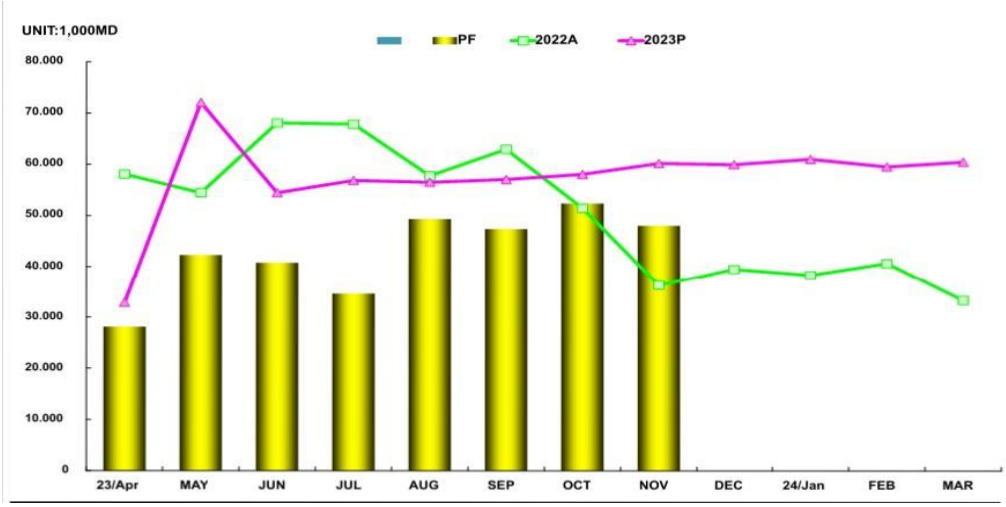
Berdasarkan prariset diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT. XXX masih kurang maksimal. Karena di PT. XXX belum memiliki iklim organsasi yang baik untuk karyawannya. Rata-rata karyawan tersebut tidak peka terhadap lingkungannya dan terhadap sesama rekan kerja. Selain itu, beberapa karyawan suka mengabaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasannya. Masih terdapat komunikasi antar karyawan yang tidak dapat dipahami antar rekan kerja. Dengan demikian, iklim organisasi di PT. XXX masih rendah dan belum mampu memaksimalkan efektifitas kerjannya.



Gambar 2. Diagram Etos Kerja
Sumber : Data Prasurvey

Berdasarkan pra riset menunjukkan hasil data yang diperoleh dari etos kerja di PT. XXX belum maksimal. Hal ini dikarenakan karyawan belum memiliki etos kerja yang tinggi, dengan begitu hasil kerja yang diberikan tidak sesuai dengan harapannya. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa mampu mengerjakan pekerjaan seorang diri. Namun ketika diminta hasil pekerjaannya, belum selesai dengan tepat waktu. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan tersebut kurang bertanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama tim atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Oleh karena itu dapat menghambat efektifitas kerja karyawan. Iklim organisasi yang tidak kondusif dapat merugikan etos kerja karena menciptakan lingkungan yang tidak mendukung. Sehingga



karyawan merasa kurang termotivasi atau kehilangan semangat kerja.

Gambar 3. Hasil Efektifitas Kerja Karyawan
Sumber: PT.XXX 2022 – 2023

Dari hasil efektifitas kerja di atas, PT. XXX mengalami penurunan sejak bulan april-november. Untuk capaian produksi masih dibawah standard yang artinya belum efektif dalam efisiensi kerja karyawan. Turunnya efektifitas kerja pada karyawan di PT. XXX pada tahun 2022-2023. Menurut Hutagalung (2022) Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satu faktor yang potensial berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari tingkah laku tiap orang, ikatan ataupun kerja sama yang baik, dari tiap anggotanya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif juga mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Iklim Organisasi dan Etos kerja ada kaitannya dengan efektivitas kerja karyawan. Dengan demi kian ketika suatu organisasi memiliki iklim yang kondusif, di mana ada rasa saling percaya, dukungan, dan kerjasama antar karyawan, maka akan menciptakan lingkungan yang positif untuk bekerja. Selain itu, etos kerja yang kuat juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam lingkungan kerja yang baik, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi lebih pada organisasi. Sebaliknya, jika iklim organisasi kurang baik, seperti adanya konflik antar karyawan hal ini dapat mempengaruhi efektivitas kerja mereka. Iklim organisasi, etos kerja sangat penting dalam menentukan efektifitas kerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas, Peneliti tertarik dan memilih judul dalam penelitian "Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. XXX".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Ali et al., 2022) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan Menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. XXX Dimana objek penelitian ini adalah karyawan PT. XXX. Dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk mengukur penelitian apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan.

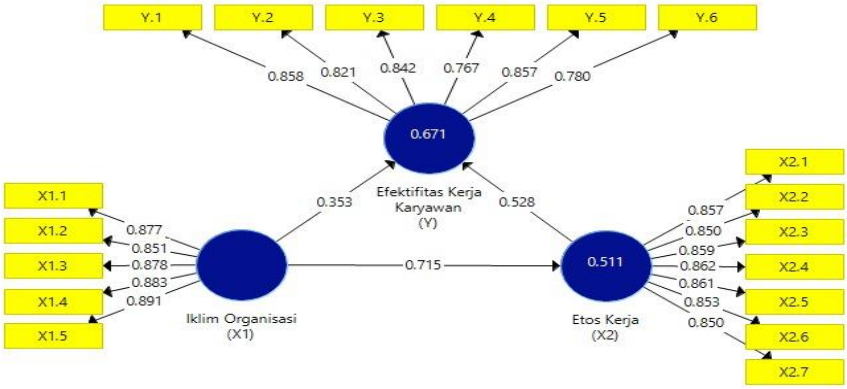
Hasil Analisis Data

Skema Model *Partial Least Square*

Pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program aplikasi Smart-PLS versi 3.0 Berikut ini adalah skema Model *outer* serta *inner* yang diuji pada program aplikasí Smart-PLS dengan menggunakan data sebanyak 108 responden Variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X1), dengan variabel terkait yaitu Efektifitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel mediasi yaitu Etos Kerja (X2).

Hasil Analisis Model Pengukuran (0uter Model)

Ditahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model, hasil uji *Outer* model pada penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil dari *Convergent Validity, Discriminant Validity* dan Internal *Consistency Reliabilty.* Analisis Smart-PLS untuk uji *outer* model menggunakan data 108 responden. Hasil outer Model dengan Smart-PLS 3.0 Menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Analisis Model Pengukuran (Outer Model)
Sumber: Olah Data PLS, 2024

a. *Convergent Validity*

Hasil *Convergent Validity* akan dilihat nilai pada Indicator's Outer Loading dengan nilai *loading factor* >0,7 dapat dikatakan ideal dan *loading factor* >0,5-0,6 masih dapat diterima (valid).

b. *Loading Factor* (Outer Loading)

Penelitian ini diawali dengan pengujian pada *outer* model, *outer* model merupakan pengukuran yang pertama kali dilakukan dengan cara menguji *outer loading* atau *loading factor*. Berikut adalah sajian data awal pada *loading factor* yang telah diolah melalui program Smart-PLS 3.0 :

Tabel 1. *Loading Factor* (Outer Loading)

Item	Loading Factor	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)		
IO01	0,877	Valid
IO02	0,851	Valid
IO03	0,878	Valid
IO04	0,883	Valid
IO05	0,891	Valid
Etos Kerja (X2)		
EK01	0,857	Valid
EK02	0,850	Valid
EK03	0,859	Valid
EK04	0,862	Valid
EK05	0,861	Valid
EK06	0,853	Valid
EK07	0,850	Valid
Efektifitas Kerja Karyawan (Y)		
EKK01	0,858	Valid
EKK02	0,821	Valid
EKK03	0,842	Valid
EKK04	0,767	Valid
EKK05	0,857	Valid
EKK06	0,780	Valid

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki diatas 0,7 sebanyak 3 variabel. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen Iklim Organisasi, nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen Etos Kerja dan Efektifitas kerja Karyawan dapat dilihat dari tabel. Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam tabel menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* yang memiliki nilai diatas 0,7. Setelah melakukan estimasi, tidak ada lagi niai *loading factor* yang berada dibawah 0.7. Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 2. *Loading Factor* (Outer Loading)

Variabel	Efektifitas Kerja Karyawan	Etos Kerja	Iklim Organisasi
IO01			**0,877**
IO02			**0,851**
IO03			**0,878**
IO04			**0,883**
IO05			**0,891**
EK01		**0,857**	
EK02		**0,850**	
EK03		**0,859**	
EK04		**0,862**	
EK05		**0,861**	
EK06		**0,853**	
EK07		**0,850**	

EKK01	**0,858**
EKK02	**0,821**
EKK03	**0,842**
EKK04	**0,767**
EKK05	**0,857**
EKK06	**0,780**

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Average Variance Extracted

Tabel 3. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Iklim Organisasi	**0,768**	Terpenuhi
Etos Kerja	**0,733**	Terpenuhi
Efektifitas Kerja Karyawan	**0,675**	Terpenuhi

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Berdasarkan pada tabel sajian data nilai AVE, dapat dilihat bahwa nilai yang tertera pada variabel Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Efektifitas Kerja Karyawan sudah diatas 0,50. Dengan demikian, dapat dinyatakan pengukuran terhadap setiap variabel telah memiliki nilai AVE yang baik dan valid pada uji validitas konvergen (*Convergent Validity)* (Saripudin et al., 2021).

Discriminant Validity

Tahap selanjutnya pada penelitian ini untuk pengujian terhadap validitas pengukur yang diujikan dapat berkorelasi dengan baik dan tidak tinggi. Hal ini dilakukan pada tahap Uji Validitas Diskriminan, diantara-Nya melalui *Cross Loading.* Berikut data sajian pada nilai *Cross Loading* yang telah penulis olah melalui program SMARTPLS 3.0 (Purwanto & Sudargini, 2021)

Tabel 4. Discriminant Validity

	Efektifitas Kerja Karyawan	Etos Kerja	Iklim Organisasi
IO01	0,635	0,589	0,877
IO02	0,598	0,618	0,851
IO03	0,658	0,697	0,878
IO04	0,587	0,631	0,883
IO05	0,716	0,592	0,891
EK01	0,659	0,857	0,566
EK02	0,644	0,850	0,571
EK03	0,641	0,859	0,651
EK04	0,687	0,862	0,627
EK05	0,662	0,861	0,689
EK06	0,646	0,853	0,625
EK07	0,737	0,850	0,547
EKK01	0,858	0,692	0,628
EKK02	0,821	0,648	0,698
EKK03	0,842	0,657	0,504
EKK04	0,767	0,541	0,654
EKK05	0,857	0,698	0,644

EKK06	0,780	0,600	0,447

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas yang menunjukkan hasil nilai *Cross Loading.* Dapat diketahui bahwa masing-masing item indikator telah memiliki nilai *cross loading* yang besar dibandingkan dengan item indikator pada variabel lainnya. Seperti pada variabel Iklim Organisasi telah memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel Etos Kerja dan Efektifitas Kerja Karyawan Maka, hasil dari pengujian ini dinyatakan valid secara diskriminan.

Internal Consistency Reliability

Pada penelitian ini, tahap selanjutnya untuk pengujian terhadap reliabilitas pengukur yang diujikan memiliki tingkat konsistensi dengan baik. Hal ini dilakukan pada tahap Uji Reliabilitas, diantara-Nya melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Pada pengujian ini untuk dilakukannya uji akurasi, ketepatan serta konsistensi dalam mengukur konstruk atau variabel yang diteliti. Berikut adalah data sajian yang sudah diolah melalu program SMARTPLS 3.0.

Tabel 5. Internal Consistency Reliability

Construct Reliability and Validity

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)
Iklim Organisasi (X1)	**0,924**	**0,943**
Etos Kerja (X2)	**0,939**	**0,950**
Efektifitas Kerja Karyawan (Y)	**0,903**	**0,926**

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Berdasarkan pada tabel sajian hasil perhitungan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dapat diketahui bahwa untuk semua konstruk atau variabel yang diteliti bernilai lebih dari kriteria penilaian sebesar diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, akurat, konsisten, dan tepat untuk mengukur variabel sehingga bisa disimpulkan, semua konstruk atau variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Hasil Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pada tahap kedua dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Pengukuran ini melalui *Inner* model atau model struktural yaitu tahap uji R *square*, F *Square,* Q *square* dan Path Coefficient. Analisis pengukuran menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil *inner* model dalam Smart-PLS menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut:

Uji R *Square* (R^2)

Uji R *Square* (R^2) pada Penelitian ini, tahap selanjutnya untuk analisis untuk menilai adanya konstruk endogen atau variabel Y dapat mempresentasikan seberapa besaran atau dapat dijelaskan oleh variabel eksogen atau variabel X dari hasil pengujian yang telah diujikan. Hal ini dilakukan pada tahap Uji R-*Square* atau R. Jika R *Square* semakin mendekati nilai 1. Maka model semakin baik, dan dinyatakan normal bila hasil R Square >0.5.

Tabel 6. Uji R *Square* (R^2)

Variable	R *Square*	R *Square* Adjusted
Efektifitas Kerja Karyawan (Y)	0,671	0,664
Etos Kerja (X2)	0,511	0,506

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat diketahui nilai dari R-*Square* dari Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0.671 hasil tersebut menunjukkan persentase dari penelitian ini sebesar 67,1% Sedangkan 40,9% lainnya merupakan di luar dari penelitian ini. Hal tersebut menyatakan bahwa penelitian ini memiliki goodness of fit yang baik.

Uji F Square

F-*Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang memengaruhi (variabel indpenden) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Nilai F-*Square* dinyatakan besar yaitu 0,35, dinyatakan moderat atau sedang yaitu 0,15, dinyatakan kecil yaitu 0,02. Berikut adalah nilai F-*Square* dalam penelitian ini:

Tabel 7. Uji F *Square*

	Efektifitas Kerja Karyawan	Etos Kerja	Iklim Organisasi
Efektifitas Kerja Karyawan			
Etos Kerja	**0,414**		
Iklim Organisasi	**0,185**	**1,044**	

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 7. diatas dapat dilihat bahwa nilai F-*Square* variabel Iklim Organisasi memiliki suatu dampak yang kuat untuk mempengaruhi Etos Kerja. Iklim Organisasi memiliki suatu dampak yang moderat untuk memengaruhi variabel Efektifitas Kerja Karyawan. Sedangkan Etos Kerja memiliki suatu dampak yang moderat untuk memengaruhi variabel Efektifitas Kerja Karyawan.

Q Square

Uji Q *Square* merujuk pada nilai *Goodness of Fit (GoF) Index,* berdasarkan kriteria Nilai *Stone Geisser* Q2. Jika nilai Q *Square* berada di atas 0, maka dapat dikatakan model penelitian yang dibangun memiliki *Predictive relevance,* sedangkan apabila nilai Q-*square* < 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Purwanto & Sudargini, 2021). Berdasarkan nilai Q pada Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,435 sementara itu Etos Kerja sebesar 0,366 hasil pengukuran oleh Smart PLS 3.0 Diperoleh nilai Q *Square* Sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Q *Square* (Q^2)

Variabel	Q^2
Efektifitas Kerja Karyawan	0,435
Etos Kerja	0,366

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui nilai dari Q-*Square* dari Efektifitas Kerja Karyawan Sebesar 0.435. Hasil tersebut menunjukkan persentase dari penelitian ini yaitu sebesar 43,5% sedangkan hasil 64,5% berada diluar dari hasil penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik. Selanjutnya Q-*Square* dari Etos Kerja menunjukkan persentase dari penelitian yaitu sebesar 0.366 hasil tersebut menunjukkan hasil tersebut yaitu 36,6% , sedangkan hasil 71,4% lainnya berada diluar hasil penelitian ini. Sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang baik.

Path Coefficient dan Uji Hipotesis

Pengujian *path coefficient* dan hipotesis diuji dengan dasar hasil pengujian *Inner Model* yang meliputi *output R-square*, koefisien parameter dan T-statistik. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak adalah dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstrak, T-tatistik, dan p-values. *Rules of Thumb* yang dipakai dalam penelitian ini adalah T-statistik > 1,96. Dengan tingkat signifikansi p-values 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.

Tabel 9. *Path Coefficient* dan Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Etos Kerja -> Efektifitas Kerja Karyawan	0,528	0,528	0,143	3,683	**0,000**
Iklim Organisasi -> Efektifitas Kerja Karyawan	0,353	0,354	0,130	2,725	**0,007**
Iklim Organisasi -> Etos Kerja	0,715	0,728	0,063	11,418	**0,000**

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1) pengaruh Iklim Organisasi (IO) terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (EKK) dinyatakan berpengaruh signifikan sebesar 0,353 (T-Statistik 2,725 > Tabel 1,96), artinya bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka dapat berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (EKK).
2) Pengaruh Etos Kerja (EK) terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (EKK) dinyatakan pengaruh secara signifikan sebesar 0,528 (T-Statistik 3,683 > Tabel 1,96), dan artinya bahwa etos kerja yang kuat meningkatkan motivasi, kolaborasi tim, dan disiplin karyawan, menyebabkan peningkatan efektifitas kerja secara keseluruhan.
3) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Etos Kerja dinyatakan pengaruh secara signifikan sebesar 0,715 (T-Statitik 11,418 > Tabel 1,96),dan artinya bahwa iklim organisasi yang menyebabkan etos kerja seperti inisiatif dan loyal terhadap berkurang atau tidak ada sama sekali dilakukan oleh para karyawan.

Analisis Mediasi

Penelitian ini menggunakan uji mediasi dengan melihat hasil Output Smart-PLS pada Bootstrapping bagian *Specific Indirect Effects*. Analisis Mediasi digunakan untuk

menguji variabel Mediasi sebagai penghubung antara variabel bebas dan terikat ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Analisis Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Iklim Organisasi -> Etos Kerja -> Efektifitas Kerja Karyawan	0.378	0.383	0.108	3.487	**0.001**

Sumber: Olah Data PLS, 2024

Dari tabel diatas dapat menunjukan bahwa peran signifikan mediasi variabel Etos Kerja dalam hubungan Iklim organisasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan dengan nilai (T-statistik 3,487 >1.96) dan (P Values 0,001< 0.050), sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel Iklim organisasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan melalui Etos Kerja tidak terbukti signifikan dan dinyatakan sebagai partial mediation yang artinya bahwa Etos Kerja memediasi Iklim organisasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil dari analisis yang dilakukan pada PT. XXX diatas tentunya untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, dan etos kerja terhadap efektifitas kerja karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan penyebaran angket berupa kuesioner. Kemudian hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari jumlah Laki-laki lebih banyak dibandingkan Perempuan karena dalam dunia logistik laki-laki lah yang dapat untuk diandalkan dari segi tenaga karena pekerjaannya dengan mobilitas tinggi cenderung lebih sering melakukannya. Pada karakteristik lama bekerja juga baik dan dapat dilihat dari jumlah lebih banyak yang bekerja lebih dari 5 tahun ke atas dari pada yang kurang dari 5 tahun ke bawah, karena lebih dari 5 tahun pengalaman dan pengetahuannya sudah banyak yang di dapat. Berikut adalah hasil pembahasan yang diperoleh dari penelitian diatas sebagai berikut:

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. XXX. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,353 dan T statistik 2,725. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa T statistik berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan >T tabel 1.96 dengan p-value sebesar 0.000 <0.05 sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil penguji hipotesis mengenai hubungan Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi dalam penelitian ini memiliki peran dan pengaruh dalam menurunnya efektifitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan bahwa iklim organisasi seperti adanya komunikasi dan komitmen yang tidak baik di dalam sesama karyawan maka akan terjadi ketidak hangatan kepada sesama karyawan, maka baiknya

harus menjaga komitmen organisasi dan komunikasi yang baik maka akan terciptanya organisasi yang baik juga pada karyawan PT. XXX.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan, 2016) diketahui bahwa besarnya koefisien jalur iklim organisasi terhadap kinerja adalah 0,454. Hal ini berarti setiap peningkatan iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,454. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai T hitung (9,902) > T tabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Iklim organisasi di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana adapun besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 20,64%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi yang meliputi tanggung jawab, penghargaan dan dukungan dan efektivitas pelayanan pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Warnihati et al, 2022) dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Maka dari itu dapat kita pahami bahwa efektivitas kerja yang tinggi membutuhkan hubungan iklim organisasi yang baik sesama rekan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2017) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Effektivitas Kinerja X1 (Iklim Organisasi) menunjukkan t hitung sebesar 0,779 sedangkan t tabel sebesar 0,683 maka diperoleh bahwa t hitung > t tabel (0,779 > 0,683) dengan nilai signifikansinya diatas 50% yakni 0,442> 0,5, maka variable Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada PT. XXX. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien Iklim Organisais terhadap Etos Kerja sebesar 0,715 dan T statistik 11,418. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa T statistik berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan >T tabel 1.96 dengan p-value sebesar 0.000 <0.05 sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil penguji hipotesis mengenai hubungan Iklim organisasi terhadap Etos Kerja karyawan menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa Iklim organisasi yang kurang baik sangat mempengaruhi dalam menurunnya etos kerja pada karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yuanawati & Askafi, 2022) dalam hal ini pegawai bagian umum setda kabupaten blitar memiliki etos kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap iklim organisasi. Perilaku dalam bekerja yang menghasilkan etos tinggi pegawai bagian umum setda kabupaten blitar membuat iklim yang ada di bagian umum setda kabupaten blitar menjadi iklim kerja yang mendukung dan menjadikan tempat kerja nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Siti mulyani, 2016) nilai korelasi antara etos kerja guru serta pegawai terhadap iklim organisasi di SMP Negeri 225 Jakarta sebesar 0,721 atau 72,1%, tergolong kuat, dengan nilai koefisen determinasi (faktor penentu) sebesar (R2) 0,5202 = 52%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Asis, 2021) Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Iklim Organisasi kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten

Barru yang selanjutnya dipersepsikan oleh Pegawai yang diukur berdasarkan dimensi psikologis, struktural, social, dan birokratik mampu meningkatkan Etos Kerja para Pegawai.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. XXX. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien Etos Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,528 dan T statistik 3,683. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa T statistik berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan >T tabel 1.96 dengan p-value sebesar 0.000 <0.05 sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil penguji hipotesis mengenai hubungan Etos Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja yang rendah sangat mempengaruhi dalam menurunnya efektifitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan bahwa etos kerja seperti adanya komitmen, tanggung jawab, dedikasi dan motivasi yang rendah maka akan terjadi penurunan efektifitas kerja karyawan maka baiknya harus dilakukan evaluasi kinerja, peningkatan motivasi, dan pembinaan keterampilan yang baik maka akan terciptanya etos kerja yang positif pada PT. XXX.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amelinda & Ferryal, 2018) Hipotesis menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Makassar STO Balai kota. Dari sini dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang baik memiliki pengaruh yang besar terhadap efektifitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pahmawati et al., 2020) diketahui bahwa konseling berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan hasil uji korelasi sebesar 0.548 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 34.1% yang artinya bahwa konseling berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 34.1%. (Yuanawati & Askafi, 2022) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Untuk menghasilkan efektivitas di dalam bekerja karena adanya aturan baru dan juga penyesuaian terhadap kondisi pandemi covid-19 ini membuat efektivitas kerja ini tidak dihasilkan dari adanya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan tetapi memungkinkan lebih kepada hasil kerja karyawan yang didapatkan dengan cara melakukan penyesuaian terhadap kondisi pandemi.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dari diatas menunjukan bahwa iklim organisasi, dan etos kerja terhadap efektifitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien iklim organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan sebesar 0,353 dan Tstatistic 2,725. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan >Ttabel 1.96 dengan p-value sebesar 0.001 < 0.05 sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien Etos Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,528 dan T statistik 3,683. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa T statistik berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan >T tabel 1.96 dengan p-value sebesar 0.000 <0.05 sehingga hipotesis tersebut

dapat diterima. Dengan demikian hasil penguji hipotesis dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi, dan etos kerja dapat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan serta memiliki peran yang berpengaruh positif dan signifikan. Ketika iklim organisasi pada individu menjadi hangat dengan adanya komitmen, komunikasi terhadap organisasi. Maka akan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan juga akan melakukan sikap, tekad, dan dedikasi terhadap pekerjaan nya. Mereka yang memiliki etos kerja yang kuat akan menempatkan nilai tinggi perusahaan dan akan berpengaruh terhadap hasil efektifitas kerja karyawan yang positif

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yuanawati & Askafi, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui iklim organisasi. Etos kerja sebagai kemampuan atau semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar yang terpacu untuk memberikan tanggung jawab serta hasil terbaik bagi pekerjaannya dalam penelitian ini tidak memberikan dampak pada efektivitas kerja yang membawa iklim organisasi dalam pekerjaan itu menjadi baik terutama di masa pandemi covid 19. Hal ini bisa terjadi karena pada masa pandemi covid 19 ini melalui aturan pemerintah yang baru tentang kebijakan salah satunya melakukan work from home maka etos kerja yang dimiliki oleh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar tidak mampu terlihat dan tidak berdampak pada efektivitas kerja. Selain itu ketika hanya satu pegawai saja yang memiliki etos kerja pada masa pandemi covid 19 ini sulit sekali untuk membuat iklim organisasi itu menjadi sebuah aturan yang nyaman bagi pegawai. (Pardede et al., 2022) Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al– hikmah tebing tinggi. Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien etos kerja dosen juga memiliki nilai positif yaitu 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dosen juga mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi. (Wijayanti, 2017) Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja, terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja, tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja. Terdapat pengaruh secara bersama sama antara iklim organisasi,etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Berdsarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan T-statistic pada hipotesis pertama (H1). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan,sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengenai hubungan Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Y).
2) Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan T-statistic pada hipotesis pertama (H2). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengena hubungan Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Etos Kerja (X2)

3) Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan Tstatistic pada hipotesis pertama (H3). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengena hubungan Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Y).
4) Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan Tstatistic pada hipotesis pertama (H4). Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengenai hubungan iklim organisasi (X1) dan etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan analisis diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1) Bagi PT. XXX

   Pada PT. XXX supaya lebih memperkuat iklim organisasi dalam sektor apa pun seperti memperhatikan pengelolaan lingkungan fisik dalam bekerja, mengingat saat ini di perusahaan ini ada beberapa generasi umur, jadi saling merangkul agar terciptanya perilaku etos kerja dalam bekerja. Kepada setiap karyawan dan pimpinan pun harus memberi penghargaan atau pengembangan karier agar setiap karyawan termotivasi dalam setiap pekerjaan dan pasti akan terciptanya efektifitas kerja karyawan sehingga dapat meningkat. Serta dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.
2) Bagi Peneliti Selanjutnya

   Untuk peneliti yang akan datang untuk lebih memperhatikan jumlah sampel dan jenis perusahaan yang menjadi sampel sehingga hasil penelitian lebih bervariasi, dan disarankan untuk menggunakan berbagai macam sektor dan sub-sektor tidak hanya satu sektor saja namun bisa lintas sektor atau meneliti beberapa sektor dan sub sektor sekaligus, sehingga portofolio optimal terdiri dari banyak sektor.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*, *2*(2), 1–6.

Amelinda, P., & Ferryal, A. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediator pada FMCG (fast-moving consumer goods) Multinasional Jakarta. *Ikraith Ekonomika*, *1*(2), 84–92.

Arief, M. Y., & Rhamdani, H. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Insentif Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Bappeda Kabupaten Situbondo. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, *5*(2), 276. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i2.1354

Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, *7*(1), 62–69.

https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797

Asis, M. (2021). *Pengaruh Iklim Kerja Dan Disiplin Kerja*. *10*(2), 136–147. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/3143/1454

Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *3*(1), 141–150. https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101

Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). 済無No Title No Title No Title. *NBER Working Papers*, *5*, 89. http://www.nber.org/papers/w16019

Cihwanul Kirom. (2018). Etos Kerja dalam Islam. *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, *Vol.1*(No.1), 59. http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/tawazun/index

Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *3*(1), 52–64. https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678

Fitri, A., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Kesadaran Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) Kota Bima. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, *10*(1), 77–82. https://doi.org/10.33366/ref.v10i1.3396

Fortunately, R., Asmendri, A., & M. Haviz, M. H. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *7*(2), 87. https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1592

Giorgi, G., Mancuso, S., Fiz Perez, F., Castiello D'Antonio, A., Mucci, N., Cupelli, V., & Arcangeli, G. (2016). Bullying among nurses and its relationship with burnout and organizational climate. *International Journal of Nursing Practice*, *22*(2), 160–168. https://doi.org/10.1111/ijn.12376

Hamid, N., Hakim, A. A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(1), 200–215. https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16

Hartawan, A. (2020). Kontribusi Kompetensi Pedagogik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *Jurnal Madinasika: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, *2*(1), 41–50. http://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasika

Herianto, S., & Azhari. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, *10*(19), 1–11.

HUTAGALUNG, T. Y. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara*. *2*(1), 39–49. http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6044

Kepuasan, T., Pegawai, K., Motivasi, M., Publik, P., Kantor, P., Manokwari, B., Heatubun, F., Doktor, P., Manajemen, I., Tinggi, S., & Amkop, I. E. (2023). Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Iklim Organisasi. *YUME : Journal of Management*, *6*(1), 68–77. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.45547

Lestari Putra, I., & Sudharma, I. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *5*(9), 255284.

Mahasiswa, J. I., Selatan, N., & Ndurur, W. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan*. *5*, 117–120. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim

Marfuah, A., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Motivasi Memoderasi, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *4*(3), 880–894. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.748

Masyita, S. (2019). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E–Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, *ISSN : 190*(Xix), 236–249.

Pahmawati, R., Darna, N., & Herlina, E. (2020). Pengaruh etos kerja dan konseling terhadap efektivitas kerja pegawai (Suatu Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis). *Jurnal Bussiness Management And Entrepreneurship*, *2*(4), 1–12.

Pardede, Y. H., Fadillah, H., Fitriani, F., Safitri, I., & Pasaribu, D. D. (2022). Kontribusi Pemanfaatan Fasilitas Belajar, Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Dosen Terhadap Efektivitas Pembelajaran Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (Stit) Al – Hikmah Tebing Tinggi. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, *4*(1), 99–108. https://doi.org/10.30743/jmb.v4i1.5178

Pasaribu, S., Universitas, P., Sumatera, M., Kerja, K., & Kerja, K. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *6*(2), 82–91. https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15099

Priyanto, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel …. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan …*, *3*(2). https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/arribhu/article/view/930%0Ahttps://ejournal.unzah.ac.id/index.php/arribhu/article/download/930/611

Purba, B., & Tinambunan, A. P. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cu Talenta Pematang Raya. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah …*, *2*(1), 1–23. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/KUKIMA/article/view/2755%0Ahttp://ejournal.ust.ac.id/index.php/KUKIMA/article/view/2755/2325

Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research : A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *2*(4), 114–123.

Rambe, P. A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *7*(2), 227–248. https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1700

Rasyidin, R. A., & Pahlevi, T. (2020). Efektivitas Penerapan E-Performance di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, *9*(1), 169–185. https://doi.org/10.26740/jpap.v9n1.p169-185

Rensi R.Mario E.Reginus T. (2020). 3 1,2,3. *Jurnal Keperawatan (JKp)*, *8*, 44–57.

Risnawati, Lenin, A., & Tunjang, H. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan*

Organisasi, *2*(2), 129–135. https://doi.org/10.52300/jmso.v2i2.2919

Saripudin, A., Oktriawan, W., & Kurniasih, N. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Restoran Saung Manglid. *Muttaqien; Indonesian Journal of Multidiciplinary Islamic Studies*, *2*(01), 48–57. https://doi.org/10.52593/mtq.02.1.03

Sekar, A., Yunita, T., & Wahyu, N. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, *5*(2), 208–216.

Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, *1*(1), 23–32. https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.554

Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, *2*(1), 44–85. https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358

Siti mulyani. (2016). Pengaruh Etos Kerja Guru Serta Pegawai Terhadap Iklim Organisasi Pada Smp Negeri 225 Jakarta. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, *1*(2), 1–19.

Sumarni, Y. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Dan Kemahasiswaan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Bengkulu. *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *3*(1), 71–91. https://doi.org/10.29300/ba.v3i1.1474

Suryanti, E. (2020). Pengaruh Etos Kerja Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Unggulan Timur. *Jurnal Bisecer (Business Economic Entreprenueurship)*, *3*(1), 27–41.

Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, *2*(2), 1–12.

Syaifora, L. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Efektifitas Kerja Pada Pegawai LPP RRI Bukittinggi. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *4*(1), 84–95. https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2298

Thoha, Mangkunegara, S. (2021). Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, *2*(1), 39–49.

Wahyudi, H., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri KC Lapangan Imam Bonjol Padang. *Jurnal STIE KBP*, 1–9.

Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt . Trubus Swadaya. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depo*, *3*(1), 1–16.

Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, *4*(2), 187–198. https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i2.422

Xueni, D., & Informasi, D. (2015). *Manajemen Lintas Budaya Menelaah pengaruh*

transkulturasi terhadap etos kerja di Amerika Serikat Dwight M . Hite Joshua J .

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *4*(2), 174–188.

Yonaldi, S., Sjafitri, H., & Bustami. (2018). Analisis Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSU. Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, *4*(3), 74–81.

Yuanawati, A., & Askafi, E. (2022). Kompetensi, Karakter Individu, Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Melalui Iklim Organisasi Pada Masa Pandemi Covid-19. *Otonomi*, *22*(2), 482. https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3088

Yunita, T., & Wijayanti, M. (2020). Inovasi Organisasi Saat Pandemi COVID-19 di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *1*(1), 25–30. https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.275

Zulaspan, T., Kesha Stevanie, S., & Muhammad, A. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, *5*(September), 161–176. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO.