

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN
BOGOR DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING****Ronny Imron¹, Hery Margono²**^{1,2}Universitas Ipwija, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, JakartaEmail: imronronny73@gmail.com¹, herymargono27@gmail.com²**Abstrak**

Dalam era globalisasi yang didominasi oleh kemajuan informasi dan teknologi, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial bagi organisasi yang ingin efisien dalam mengelola sumber daya alam, keuangan, dan terutama SDM yang kreatif, inovatif, dan berdedikasi tinggi. Kinerja pegawai memiliki dampak langsung pada kemajuan organisasi, memainkan peran sentral dalam meningkatkan kualitas produk dan pelayanan. Dalam konteks ini, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor memiliki peran signifikan dalam mengelola urusan pemerintahan bidang pangan dan tugas pembantuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan metode eksplanasi survei. Metode deskriptif dipilih, dengan fokus pada pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Responden adalah pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Penelitian ini berkontribusi dengan menyajikan pemahaman mendalam tentang dampak iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini memberikan landasan yang solid bagi penelitian lanjutan, menciptakan peluang untuk penyempurnaan dan pengembangan aspek yang belum tercakup dalam penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Perdagangan dan Perindustrian**Abstract**

In the era of globalization dominated by advances in information and technology, human resource management (HRM) becomes crucial for organizations aiming to efficiently manage natural resources, finances, and especially creative, innovative, and highly dedicated human resources. Employee performance has a direct impact on organizational progress, playing a central role in enhancing product and service quality. In this context, the Department of Trade and Industry of Bogor Regency plays a significant role in managing governmental affairs related to food and assistance tasks. The objective of this research is to identify the influence of organizational climate on the performance of employees in the Department of Trade and Industry of Bogor Regency. The research approach employed is quantitative, utilizing the survey explanation method. Descriptive methods were chosen, focusing on data collection through questionnaires using the Likert scale. Respondents include employees of the Department of Trade and

How to cite:	Ronny Imron, Hery Margono (2024) Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, (6) 1, https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i1.2915
---------------------	---

E-ISSN:	2684-883X
----------------	-----------

Published by:	Ridwan Institute
----------------------	------------------

Industry of Bogor Regency. This study contributes by providing an in-depth understanding of the impact of organizational climate, work ethos, and work discipline on employee performance. Furthermore, the research establishes a solid foundation for further studies, creating opportunities for refinement and development of aspects not covered in subsequent research.

Keywords: *Organizational Climate, Work Ethos, Employee Performance, Department of Trade and Industry*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang ditandai oleh kemajuan informasi dan teknologi, organisasi dituntut untuk efisien dalam mengelola sumber daya alam, keuangan, dan yang paling krusial, sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, dan berdedikasi tinggi memiliki peran sentral dalam menjamin kualitas produk dan pelayanan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga suatu keharusan bagi organisasi yang ingin mencapai tujuan mereka (Abdullah, 2017), (Almasri, 2016), (Jannah, 2021), (Riniwati, 2016). Kinerja pegawai, sebagai salah satu faktor utama, memiliki dampak langsung pada kemajuan organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin mudah organisasi mencapai tujuannya, dan sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks ini, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor sebagai perangkat daerah memiliki peran signifikan dalam mengelola urusan pemerintahan bidang pangan dan tugas pembantuan (Nuralif, 2010). Dengan tujuan meningkatkan daya saing perekonomian, penting bagi dinas ini untuk memiliki kinerja pegawai yang optimal. Namun, data menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat optimal, terutama dilihat dari capaian industri menengah dan kecil dalam tiga tahun terakhir.

Kinerja pegawai dapat tercermin dari sejumlah faktor, salah satunya adalah nilai investasi yang tidak mengalami peningkatan signifikan (Auliani & Wulanyani, 2017). Meskipun nilai investasi dalam industri menengah dan kecil tetap stabil, perlu dipertimbangkan apakah faktor internal, seperti iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja, dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia menjadi relevan dalam konteks ini. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam berbagai sektor.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan mengoptimalkan iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengambilan kebijakan di level organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dengan dua aspek utama. Pertama, penelitian menyajikan pemahaman yang mendalam mengenai dampak iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Perindustrian Kabupaten Bogor. Kedua, penelitian ini menawarkan landasan yang solid bagi penelitian lanjutan, memberikan peluang untuk penyempurnaan dan pengembangan aspek-aspek yang belum tercakup dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

Dari segi praktis, penelitian ini membawa sejumlah manfaat yang signifikan. Pertama, memberikan informasi yang dapat dijadikan masukan bagi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian untuk meningkatkan efektivitas dan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kedua, penelitian ini memberikan bahan pertimbangan berharga bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan, dengan fokus utama pada pengembangan dan optimalisasi kinerja pegawai. Aspek-aspek kunci seperti iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja menjadi sorotan utama sesuai dengan tuntutan zaman sekarang dan masa depan. Terakhir, penelitian ini memiliki peran sebagai dokumen akademis yang memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ranah pengembangan sumber daya manusia, dengan tumpuan pada aspek iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Bogor, dengan fokus pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor yang berlokasi di Cibinong Bogor. Rangkaian penelitian dilaksanakan dari bulan Maret hingga Mei 2023.

Rencana penelitian mencakup periode enam bulan, dimulai dari Desember 2022 hingga Mei 2023. Tahapan penelitian melibatkan konsultasi judul, penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan, sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.

Pendekatan penelitian yang dipilih adalah pendekatan kuantitatif, dengan merujuk pada definisi Cresweel (2010) yang menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif melibatkan pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif. Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan metode eksplanasi survei untuk mengumpulkan data dari pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dengan fokus pada pengumpulan data melalui kuesioner. Penggunaan skala Likert dengan lima pilihan jawaban digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait variabel-variabel penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif melibatkan observasi, pemahaman, dan interpretasi data. Sementara itu, analisis kuantitatif melibatkan uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik, dan penggunaan teknik analisis statistik seperti regresi berganda.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Hipotesis yang diajukan melibatkan variabel independen dan dependen, dengan tujuan untuk menentukan signifikansinya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode analisis data Smart Partial Least Square (PLS) versi 3.0. PLS digunakan untuk menyelesaikan regresi berganda dalam kondisi data spesifik seperti ukuran sampel kecil dan adanya data yang hilang.

Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel, dengan kriteria penolakan atau penerimaan hipotesis berdasarkan nilai signifikansi (sig.) yang kurang dari atau sama dengan tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah **statistik** yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019 : 206). Secara singkat, statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fitur dari kumpulan data tertentu dengan memberikan ringkasan singkat tentang sampel dan ukuran data. Kelebihan analisis statistik deskriptif adalah dapat memberikan informasi yang lebih mudah dipahami dan membantu peneliti untuk memahami karakteristik data yang dikumpulkan.

Tabel 1. Deskripsi Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IO.1	112	3.00	5.00	4.3393	.80038
IO.2	112	3.00	5.00	4.4375	.59701
IO.3	112	2.00	4.00	3.5893	.54613
IO.4	112	2.00	5.00	4.1518	1.06720
IO.5	112	2.00	5.00	4.0000	.77110
IO.6	112	2.00	5.00	3.8661	.88527
IO.7	112	2.00	5.00	3.6875	.84928
IO.8	112	2.00	5.00	3.7679	.95843
EK.1	112	3.00	5.00	4.6429	.64175
EK.2	112	4.00	5.00	4.6696	.47246
EK.3	112	3.00	5.00	3.8036	.65539
EK.4	112	2.00	5.00	4.3750	1.03214
EK.5	112	3.00	5.00	4.2679	.71006
EK.6	112	3.00	5.00	4.0893	.86528
EK.7	112	2.00	5.00	3.4107	.86528
EK.8	112	3.00	5.00	4.0536	.81472
DK.1	112	2.00	5.00	3.7411	.75630
DK.2	112	1.00	5.00	4.2946	1.07081
DK.3	112	1.00	5.00	3.7500	1.06119
DK.4	112	2.00	4.00	3.1161	.65410
DK.5	112	1.00	5.00	3.8482	.96991
DK.6	112	3.00	5.00	3.8839	.74429
DK.7	112	1.00	5.00	3.3482	.79082

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

KP.1	112	3.00	5.00	4.6250	.64550
KP.2	112	4.00	5.00	4.5804	.49572
KP.3	112	3.00	5.00	3.7679	.71006
KP.4	112	3.00	5.00	4.5893	.54613
KP.5	112	3.00	5.00	4.3839	.54103
KP.6	112	3.00	5.00	3.9018	.81605
KP.7	112	2.00	5.00	3.2411	.78552
KP.8	112	3.00	5.00	3.8839	.74429
Valid N (listwise)	112				

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Keterangan :

IO = Variabel Iklim Organisasi (X1)

EK = Variabel Etos Kerja (X2)

DK = Variabel Disiplin Kerja (Z) intervening

KP = Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Iklim Organisasi (IO)/(X1) memiliki 8 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah dari indikatornya adalah 3.5893 dan tertingginya adalah 4.4375 ini berarti kecenderungan responden menjawab pertanyaan lebih cenderung Setuju. Variabel Etos Kerja (EK)/(X2) memiliki 8 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah dari indikator 3.4107 dan nilai mean tertinggi adalah 4.6696 yang menunjukkan bahwa umumnya responden menjawab Setuju dalam kuesioner. Kemudian variabel intervening Disiplin Kerja (DK)/(Z) memiliki 7 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah adalah 3.1161 dan nilai mean tertinggi adalah 4.2946 ini menggambarkan bahwa responden kemungkinan besar menjawab Setuju. Lalu variabel Kinerja Pegawai (KP)/(Y) memiliki 8 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah adalah 3.2411 dan nilai mean tertinggi adalah 4.6250 ini menggambarkan bahwa kecenderungan responden kemungkinan besar menjawab setuju. Pada angka standar deviasi, angka kisaran terletak pada .47246.- 1.07081, menunjukkan sejumlah besar standar deviasi yang berarti dispersi data jauh dari rata-rata.

Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2018:199), statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya digeneralisasikan (diinferensialkan) untuk populasi dimana sampel diambil. suatu teknik yang dipakai dalam analisa data kecil dari data besar hingga diperoleh kesimpulan secara umum. Dalam penelitian ini, statistik inferensial menggambarkan keterkaitan variabel independen, variabel interverning, dan variabel dependen. Deskripsi hubungan timbal balik dari variabel-variabel ini bertujuan untuk memperoleh kesimpulan pada seluruh populasi berdasarkan pada perolehan data yang diperoleh dari sampel yang diteliti.

Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 112 responden dari penelitian ini akan diproses menggunakan alat penghitungan SmartPLS 3.0. Melalui program ini terdapat metode model luar dan model dalam sebagai alat analisis statistik inferensial.

Convergent Validity Actual Test

Convergent Validity Actual Test bertujuan untuk mengukur validitas indikator – indikator sebagai pengukur dari variable-variabel latennya, yang dapat dilihat dari outer loading dari masing – masing indikator .

Kriteria dalam test *Convergent Validity Actual Test* untuk memuat faktor, hasil uji Smart PLS menghasilkan *Outer Loadings* dari seluruh indikator dinyatakan **valid karena nilainya di atas aturan praktis yaitu > 0,70**. Tabel 4.3.3 berikut menunjukkan hasil validitas konvergen actual test.

Tabel 2. Outer Loadings

Outer Loadings	DISIPLIN_KERJA	ETOS_KERJA	IKLIM_ORGANISASI	KINERJA_PEGAWAI
DK1	0,824			
DK2	0,723			
DK3	0,845			
DK4	0,748			
DK5	0,753			
DK6	0,760			
DK7	0,709			
EK1		0,820		
EK2		0,922		
EK3		0,885		
EK4		0,861		
EK5		0,890		
EK6		0,946		
EK7		0,730		
EK8		0,941		
IO1			0,875	
IO2			0,929	
IO3			0,830	
IO4			0,892	
IO5			0,853	
IO6			0,945	
IO7			0,872	
IO8			0,713	
KP1				0,755
KP2				0,895
KP3				0,819
KP4				0,882
KP5				0,857
KP6				0,900

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

KP7	0,763
KP8	0,896

Sumber : Data diolah Penelitian (2023)

Berdasar hasil uji data analisa jalur terlihat pada tabel 4.3.3, seluruh nilai indikator atau *outer loadings* mulai dari Variabel latent Iklim Organisasi (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y), bernilai lebih dari 0,7, maka indikator-indikator tersebut **dinyatakan Valid**. Tanda warna hijau pada nilai, menunjukkan hasil yang sesuai kriteria di aplikasi Smart PLS.

Construct Reliability and Validity Test

Selanjutnya setelah indikator *outer loadings* dinyatakan valid, maka test selajutnya adalah menguji **Construct Reliability and Validity Test** guna mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat dalam variabel yang dibentuk. Kemudian untuk melihat Valid dan reliabel indikator-indikator dari variabel, dalam uji jalur Smart PLS bisa dilihat dari hasil **construct reliability and validity test**.

Internal Consistency Reliability mengukur seberapa mampu dari indikator dapat mengukur konstruk latennya. (Memon dkk., 2017). Alat yang digunakan untuk menilai hal tersebut adalah composite reliability dan Cronbach's alpha. Nilai composite reliability 0,6 – 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Sarstedt dkk., 2017), dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah di atas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

Hasil ini kita akan melihat nilai dari **cronbach's Alpha** dan nilai **Average Variance Extracted (AVE)**, seperti terlihat dalam tabel 4.3.4. dibawah ini

Tabel 3 (Construct Reliability & Vailidity)

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN_KERJA	0,885	0,914	0,909	0,589
ETOS_KERJA	0,956	0,961	0,964	0,769
IKLIM_ORGANISASI	0,952	0,960	0,960	0,750
KINERJA _PEGAWAI	0,943	0,949	0,953	0,719

Sumber : Data diolah Penelitian (2023)

Berdasar hasil uji data analisa jalur terlihat pada tabel 4.3.4, pada kolom **cronbach's Alpha** dan kolom **composite reliability**, nilai **cronbach's Alpha** dan **composite reliability** semua nilai dari semua variabel latent adalah lebih besar dari 0,7, ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam tabel tersebut memiliki **keandalan yang baik atau reliabel**.

Kemudian lihat pada kolom **Average Variance Extracted (AVE)**, semua nilai dari variabel latent lebih dari 0,5, maka semua **indikator variabel memiliki keandalan yang baik atau Reliabel**. Tanda warna hijau pada nilai, menunjukkan hasil yang sesuai kriteria di aplikasi Smart PLS.

Dan berdasarkan table 4.3.4, terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai nilai cronbach's Alpha > 0,6 dan bahkan semuanya > 0,7, maka dapat dikatakan bahwa **semua konstruk tersebut telah reliable**.

Discriminant Validity Actual Test

Discriminant validity actual test, yaitu uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variable laten lainnya.

Discriminant validity **dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya**. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur melakukan fungsi pengukurannya (Ghozali, 2016)

Hasil uji *Discriminant validity actual test* terlihat pada Tabel 4.3.5. berikut ini:

Discriminant Validity

Tabel 4
Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	DISIPLIN_KE RJA	ETOS _KERJ A	IKLIM_OR GANISASI	KINERJ A _PEGAW AI
DISIPLIN_KERJA	0,768			
ETOS_KERJA	0,546	0,877		
IKLIM_ORGANISASI	0,618	0,424	0,866	
KINERJA_PEGAWAI	0,696	0,734	0,510	0,848

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji *Discriminant Validity* yang tampak pada tabel 4.3.5. diatas, pada kolom ke-1 Disiplin Kerja (Z), memiliki nilai 0,768, sedangkan nilai variabel lain pada kolom ke-1 lebih kecil dari 0,768, (0,546 nilai Etos kerja (X2), 0,618 nilai Iklim Organisasi (X1), 0,696 nilai Kinerja Pegawai (Y) ini menunjukkan hasil nilai variabel laten teratas pada kolom-1 adalah variabel Disiplin Kerja (Z) yang terbesar dalam kolom ke-1.

Demikian pula pada kolom ke-2, terlihat nilai Etos kerja (X2) adalah 0,877, ini adalah nilai terbesar pada kolom ke-2 dimana nilai variabel lainnya adalah Iklim Organisasi (X1) sebesar 0,424 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,734. ini menunjukkan hasil nilai variabel laten teratas pada kolom-2 adalah variabel Etos kerja yang terbesar dalam kolom ke-2.

Demikian pula pada kolom ke-3, nilai Iklim organisasi adalah 0,866, nilai ini lebih besar dibanding variabel lainnya di kolom ke-3 yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y), yang bernilai 0,510

Kesimpulan dari hasil tabel 4.3.5. *Discriminant Validity* adalah nilai masing-masing variabel posisi teratas pada kolom masing-masing, lebih besar di antara variabel kelompoknya, yang menunjukkan bahwa **Validitas Diskriminant** adalah baik

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ukuran validitas diskriminan konstruk yang secara teoritis tidak boleh saling terkait, sedangkan ukuran validitas konvergen konstruk yang secara teoritis harus terkait satu sama lain. Baik validitas konvergen maupun diskriminatif adalah bentuk validitas konstruk. Oleh karena itu, dengan terbukti bahwa semua indikator valid, dikatakan bahwa konstruk tersebut valid.

Cross loading

Cross-loading adalah metode lain untuk mengetahui discriminant validity, yakni dengan melihat nilai **cross loading**. Apabila nilai **loading** dari masing – masing item terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai cross loadingnya.

Jika kriteria **Fornell-Larcker Discriminant Validity** menilai validitas diskriminan **pada** tataran konstruk (variabel laten), maka '**cross-loading**' memungkinkan **pada** tataran indikator-indikatornya. Seperti terlihat dalam tabel **Cross loading** dibawah ini:

Tabel 5 Tabel Cross Loading

Cross Loadings

	DISIPLI N_KERJ A	ETOS _KERJ A	IKLIM_O RGANISA SI	KINERJ A _PEGA WAI
DK1	0,824	0,351	0,609	0,506
DK2	0,723	0,166	0,557	0,351
DK3	0,845	0,402	0,615	0,398
DK4	0,748	0,412	0,205	0,515
DK5	0,753	0,330	0,464	0,341
DK6	0,760	0,672	0,491	0,896
DK7	0,709	0,405	0,322	0,460
EK1	0,480	0,820	0,291	0,630
EK2	0,526	0,922	0,393	0,725
EK3	0,539	0,885	0,491	0,730
EK4	0,530	0,861	0,457	0,637
EK5	0,463	0,890	0,386	0,527
EK6	0,431	0,946	0,355	0,647
EK7	0,381	0,730	0,183	0,530
EK8	0,450	0,941	0,364	0,671
IO1	0,632	0,369	0,875	0,416
IO2	0,615	0,411	0,929	0,445
IO3	0,474	0,397	0,830	0,570
IO4	0,560	0,286	0,892	0,426
IO5	0,460	0,313	0,853	0,347
IO6	0,564	0,487	0,945	0,572
IO7	0,541	0,339	0,872	0,390
IO8	0,393	0,298	0,713	0,312

KP1	0,548	0,598	0,207	0,755
KP2	0,674	0,678	0,535	0,895
KP3	0,577	0,628	0,484	0,819
KP4	0,616	0,601	0,496	0,882
KP5	0,605	0,550	0,492	0,857
KP6	0,492	0,641	0,408	0,900
KP7	0,374	0,596	0,293	0,763
KP8	0,760	0,672	0,491	0,896

Sumber : Data diolah Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji *cross loadings* yang tampak pada tabel 4.3.6. diatas, Nilai Indikator variabel terlihat lebih besar dibanding nilai cross loding variabel lainnya di baris yang sama. nilai indikator pada nilai loading dari masing – masing item terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai cross loadingnya.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Uji validitas diskriminan selanjutnya dengan menggunakan mean dari semua korelasi indikator di seluruh konstruk yang mengukur konstruksi yang berbeda (yaitu, korelasi heterotrait-heterometode) relatif terhadap mean (geometris) dari korelasi rata-rata indikator yang mengukur konstruksi yang sama. Seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	DISIPLI N_KERJ A	ETOS _KERJ A	IKLIM _ORG ANISA SI	KINERJ A _PEGAW AI
DISIPLIN_KERJA				
ETOS_KERJA	0,550			
IKLIM_ORGANIS ASI	0,655	0,434		
KINERJA _PEGAWAI	0,694	0,767	0,524	

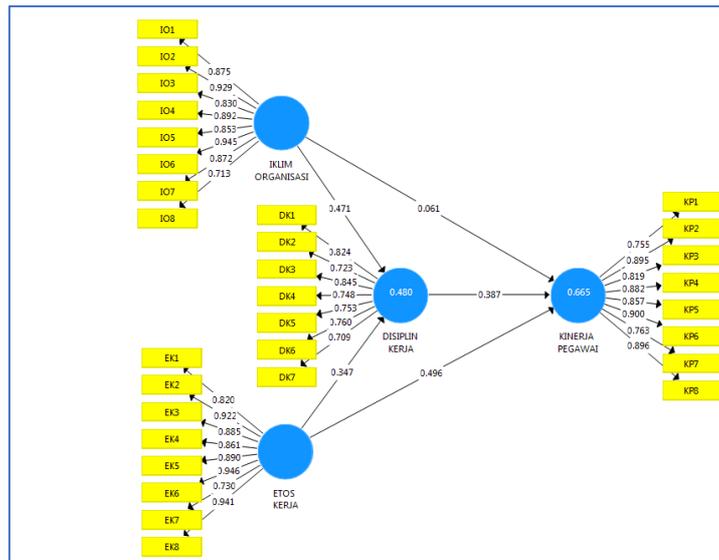
Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Berdasarkan pengukuran Heterotrait-monotrait ratio atau HTMT terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini baik karena tidak menyentuh angka 1 yang menjadi batas pengukuran (Latan & Noonan, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang ada valid dan tidak saling berkaitan

Outer Model

Pengukuran model PLS SEM pertama dalam outer model adalah pengukuran reflektif. Model pengukuran dinilai dengan menggunakan Validitas dan Reliabilitas Untuk reliabilitas dapat digunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Selain Cronbach's Alpha digunakan juga nilai ρ (*composite reliability*) yang diinterpretasikan sama dengan nilai Cronbach's Alpha.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening



Gambar 1 (Outer Model)
Sumber : Data diolah penelitian (2023)

R-square

Evaluasi R-square harus dilakukan dalam mengukur penelitian model struktural, masih didasarkan pada perangkat lunak SmartPLS 3.0 - Algoritma PLS, output Rsquare dapat dilihat untuk variabel Endogenous Etos Kerja (Z) dan Variabel endogenous Kinerja Pegawai (Y) seperti tabel di bawah ini.

Tabel 7. R Square

R Square		
	R Square	R Square Adjusted
DISIPLIN KERJA	0,480	0,471
KINERJA PEGAWAI	0,665	0,655

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-square Adjusted variabel endogenous Disiplin Kerja (Z) adalah 0,471, artinya variabel Etos Kerja dapat dijelaskan 41,1% oleh variabel Iklim Organisasi (X1) dan Variabel Etos Kerja (X2). Sedangkan nilai R-Square adjusted Kinerja pegawai (Y) adalah 0,655 artinya variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh 65,5% oleh variabel Iklim Organisasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Z), Selebihnya bisa dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian.

Hasil Inner VIF

Korelasi antara variabel bebas terhadap variabel bebas lainnya seharusnya tidak ada dalam model regresi yang baik. Berikut ini adalah tabel 4.3.10. hasil dari inner VIF

Tabel 8. Inner VIF

Inner VIF Values

	DISIPLIN _KERJA	ETOS _KERJ A	IKLIM _ORG _ANISA SI	KINERJA _PEGAWA I
DISIPLIN_KERJA				1,925
ETOS_KERJA	1,219			1,450
IKLIM_ORGANIS ASI	1,219			1,646
KINERJA _PEGAWAI				

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Tabel 4.3.10. diatas menunjukkan bawah Semua hasil VIF menunjukkan lebih kecil dari 5,00 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang telah diberikan harus diukur signifikansinya. Ini dapat diperoleh dengan melihat t-statistik > 1,65 (one tailed) dan P-nilai <0,05 karena penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis.

Hubungan langsung variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) kemudian Variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) kemudian Iklim Organisasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja (Z) serta Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bisa terlihat pada hasil uji Total *direct Effects* berikut ini :

Tabel 9. (a) Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Origin Sample (O)	Samp le Mean (M)	Standa rd Deviasi on (STDEV)	T Statisti cs (O/ST DEV)	P Value s
DISIPLIN_KERJA -> KINERJA _PEGAWAI	0,387	0,382	0,078	4,972	0,000
ETOS_KERJA -> DISIPLIN_KERJA	0,347	0,350	0,068	5,133	0,000
ETOS_KERJA -> KINERJA _PEGAWAI	0,631	0,637	0,056	11,235	0,000
IKLIM_ORGANISASI -> DISIPLIN_KERJA	0,471	0,472	0,066	7,098	0,000
IKLIM_ORGANISASI -> KINERJA _PEGAWAI	0,243	0,240	0,078	3,117	0,001

Sumber : Data diolah Penelitian (2023)

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hubungan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Etos kerja (Z) serta Hubungan pengaruh tidak langsung Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Etos Kerja (Z) bisa terlihat pada hasil uji Total *Indirect Effects* berikut ini :

Tabel 10. (b)

Specific Indirect Effects	Specific Indirect Effects				
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Origin Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ETOS_KERJA -> DISIPLIN_KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0,134	0,131	0,029	4,689	0,000
IKLIM_ORGANISASI -> DISIPLIN_KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0,183	0,179	0,041	4,440	0,000

Sumber : Data diolah Penelitian (2023)

Maka dari tabel 4.4. (a) *Total effects* dan tabel 4.4.(b) *Indirect effects* diatas, bisa ditarik kesimpulan hasil uji untuk hipotesa sebagai berikut :

Tabel 4.4. (c) Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesa	Original Sampel	T- statistic	Sig P- value	Analisa Hipotesa
H1: Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.	0,243	3,117	0,001	Hipotesa diterima
H2: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.	0,631	11,235	0,000	Hipotesa Diterima
H3: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor	0,471	7,098	0,000	Hipotesa Diterima
H4: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap disiplin kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.	0,347	5,133	0,000	Hipotesa Diterima
H5: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas	0,387	4,972	0,000	Hipotesa Diterima

Hipotesa	Original Sampel	T-statistic	Sig P-value	Analisa Hipotesa
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.				
Sumber: Data diolah (2023)				

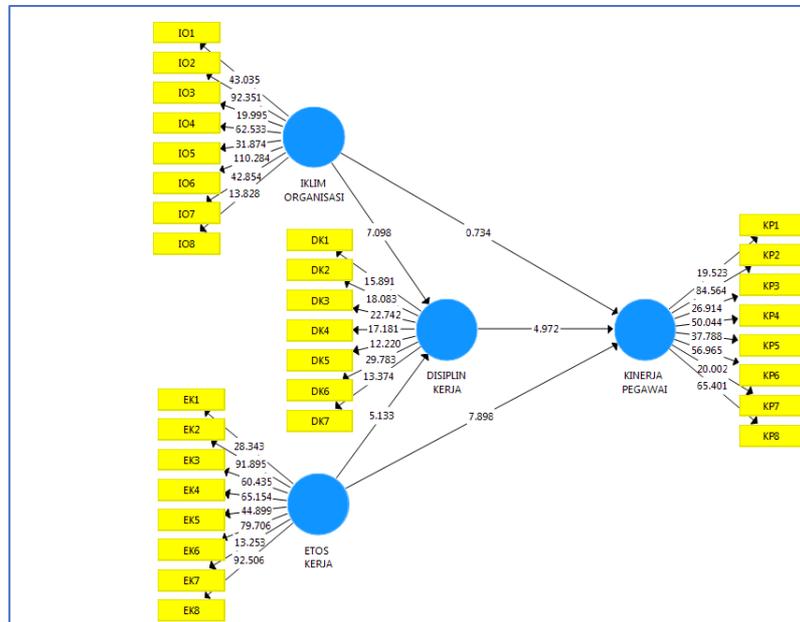
Tabel 4.4 (d) Hasil Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Hipotesa	Original Sampel	T-statistic	Sig P-value	Analisa Hipotesa
H6: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.	0,183	4,440	0,000	Hipotesa Diterima
H7: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.	0,134	4,689	0,000	Hipotesa Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Dan hubungannya bisa dilihat dalam Inner model dibawah ini :

Inner Model



Gambar 4.4. Inner Model

Sumber : data diolah penelitian (2023)

Pembahasan

H1: Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari tabel 4.4 (c). *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 3,117 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,243 menunjukkan bahwa dampak Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, p-value adalah 0,001 menyiratkan bahwa dampak dari Iklim Organisasi (X1) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Yang dilakukan oleh Kusnan dalam (Darodjat & Astillero, 2020), (Suarningsih et al., 2013) (Radianto, 2017). (Tantowi, 2016), Hipotesis diterima.

H₂: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Dari tabel 4.4 (c). *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 11,235 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Etos kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,631 menunjukkan bahwa dampak Etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Etos kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sesuai dengan penelitian dari (Suriansyah, 2021), Andri Hadiansyah Dkk (2016), (Karauwan & Mintardjo, 2015). (Timbuleng & Sumarauw, 2015), Hipotesis diterima.

H₃: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Dari tabel 4.4 (c). *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 7,098 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Iklim organisasi (X1) terhadap Disiplin kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,471 menunjukkan bahwa dampak Iklim organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja (Z). Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Iklim organisasi (X1) signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim organisasi (X1) terhadap Disiplin kerja (Z). Sesuai penelitian dari (Mutaqin, 2010a) dan (Ritonga, 2019). Hipotesis diterima.

H₄: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap disiplin kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Dari tabel 4.4 (c). *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 5,133 menyiratkan bahwa ada dampak positif dan signifikan dari Etos Kerja (X2) terhadap Disiplin kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,347 menunjukkan bahwa dampak etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Z). Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Etos Kerja kerja (X2) signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja (X2) terhadap Disiplin kerja (Z). Sesuai penelitian dari (Timbuleng & Sumarauw, 2015) Hipotesis diterima.

H₅: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor ?

Dari tabel 4.4 (c). *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 4,972 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari disiplin kerja (Z) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,387 menunjukkan bahwa dampak Disiplin kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Disiplin Kerja (Z) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Hipotesis diterima.

H6: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Dari tabel 4.4 (d). *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 4,440 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Iklim organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,183 menunjukkan bahwa dampak Iklim organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z), Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Iklim organisasi (X1) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan antara Iklim organisasi (X1) disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini sesuai dengan penelitian dari (Mutaqin, 2010b), Hipotesis diterima.

H7: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening

Dari tabel 4.4 (d). *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 4,689 menyiratkan bahwa ada dampak tidak langsung positif dan signifikan dari Etos kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,134 menunjukkan bahwa dampak Iklim organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z), Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Etos kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan antara Etos kerja (X2) Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Timbuleng & Sumarauw, 2015) b Hipotesis diterima.

Implemmentasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian pada Narasumber di Pemerintahan Daerah Kabupaten Bogor dalam hal ini Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, yang berlokasi di Cibinong Bogor, didapati bahwa Iklim organisasi dan etos kerja serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini perlu menjadi landasan pemikiran dan pertimbangan bagi Pimpinan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Bogor.

Selain itu pengaruh Iklim organisasi dan etos kerja serta disiplin kerja serta disiplin kerja juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja pegawai. Etos kerja sebagai paham dan kekuatan tersembunyi dari pegawai untuk mendukung kinerjanya. Dan secara simultan iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pimpinan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor disarankan melakukan langkah konkrit untuk mewujudkan Disiplin kerja dan Iklim kerja yang cocok dan terbaik untuk pegawai di lembaganya, sesuai dengan yang didapati dari hasil penelitian ini.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Keterbatasan penelitian yang hanya pada lokasi dan narasumber, namun mendukung teori yang telah ada, bisa menjadi acuan dan menambah keyakinan akan implikasi dari variabel yang diteliti untuk bisa diterapkan di lembaga lainnya, khususnya pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

KESIMPULAN

terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Selanjutnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Demikian pula, terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Selanjutnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Terakhir, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426–434.
- Darodjat, T. A., & Astillero, M. R. (2020). Analysis of Human Resources Planning in PT. Bagus Wijaya Karya Bekasi-Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, Novembe), 73–78.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3.
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. Switzerland: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_6

- Mutaqin, W. R. (2010). *Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University))*.
- Nuralif, A. (2010). *Kajian hukum islam tentang peranan pemerintah desa dan BPD dalam pelaksanaan pembangunan dan kesejahteraan umum: studi kasus Desa Pemagarsari Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*.
- Radianto, A. , & S. B. S. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebbe Baru Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Ritonga, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14–27.
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233–240.
- Suriansyah, A. (2021). The Effects of Principal Learning Leadership, Work Culture, and Job Satisfaction on Teacher Performance in The State Elementary School in East Banjarmasin Sub-District. *Journal of K6 Education and Management*, 4(4), 423–432.
- Tantowi, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134–145.
- Timbuleng, S., & Sumaraw, J. S. B. (2015). Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt hasjrat abadi cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).

Copyright holder:

Ronny Imron, Hery Margono (2024)

First publication right:

Syntax Idea

This article is licensed under:

