
PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT (KESRA) KABUPATEN PROBOLINGGO

A. Fathony Hidayat³, Martaleni², Rini Astuti³

¹²³Universitas Gajayana Malang

Afathoni123@gmail.com, martaleni123@gmail.com, rini123@gmail.com

ABSTRACT

Organizational climate provides environmental forces that can affect the organization. A good organizational climate can be seen from the behavior of each person, good relations or cooperation from each of its members, neat arrangement of the organizational structure and work procedures within the organization. Work ethic provides an overview of a person's views and attitudes towards work. This work ethic can be positive or negative so that it can affect the organization. Based on this, this research study aims to determine and analyze the influence of organizational climate, work ethic and work discipline on employee performance in the People's Welfare Section (Kesra) of Probolinggo Regency.

This study uses quantitative methods to describe and explain the type of research used is descriptive research using quantitative methods and approaches that describe the influence of organizational climate, work ethic and work discipline on employee performance in the People's Welfare Section (Kesra) Probolinggo Regency. The total population in this study were all employees. The influence of organizational climate, work ethic and work discipline on employee performance in the People's Welfare Section (Kesra) Probolinggo Regency. Probolinggo Regency as many as 124 people. The sampling in this study used purposive sampling with the slovin formula of 55 samples.

The results show that 1) Organizational climate has no significant effect on employee performance, 2) Work ethic has a significant effect on employee performance, 3) Work discipline has a significant effect on employee performance, 4) Simultaneously organizational climate, work ethic and work discipline significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Climate, Work Ethic, Work Discipline, People's Welfare

INTRODUCTION

Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Suatu organisasi memiliki seorang pimpinan yaitu seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seseorang yang dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menggunakan bantuan orang lain.

Dengan demikian ia perlu memimpin para pegawai.

Menurut Gibson (1996), iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dijalani dan dinilai langsung maupun tidak langsung oleh pegawai, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku individu. iklim organisasi yang baik dan kondusif akan mempengaruhi produktivitas, komitmen, prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Pada gilirannya, iklim dipengaruhi dan/atau mempengaruhi hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim adalah merupakan suatu konsep sistem yang dinamis.

Hakekatnya sistem etos kerja menurut Subekti (2001:30) bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saranyang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Kesuksesan organisasi harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Sebagai salah satu unsur organisasi penunjang kerja pemerintah daerah Kabupaten, Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengorganisasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Maka dari itu, pegawai dituntut untuk disiplin kerja, dimana masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya

kedisiplinan, dapat terpengaruh efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi. Suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan, agar roda

organisasi itu berjalan dengan lancar dan terarah serta tercapainya tujuan pemerintah daerah. Ariani, D., dkk (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian tentang iklim organisasi, etos kerja dan disiplin pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Jenis Penelitian, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatoris (explanatory research) yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (effendy, Singarimbun, 1989:3).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kabupaten Probolinggo yang berjumlah sekitar 124 orang. Lebih dari itu, sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

penelitian ini digunakan tehnik sampling dengan jenis *purposive sampling* dimana setiap sampel dalam populasi mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk diteliti dan dijadikan data dalam penelitian.

Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari
N = ukuran populasi

e = nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi. Prosentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, e = 0,1

1.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan menggunakan alat bantu (instrumen) berupa kuesioner untuk mengukur setiap variabel yang diteliti dengan pendekatan *Explanatory research*. Sumber data penelitian yaitu berdasarkan hasil observasi dan survei terhadap karyawan yang bekerja di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kabupaten Probolinggo.

1.2 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan survei langsung melalui kuesioner yang telah dirancang sebelumnya. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk mendapatkan nilai pembobotan dari indikator iklim organisasi, etos kerja,

disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Uji Data

Uji instrument meliputi uji validitas dan uji reabilitas menggunakan software SPSSVersion 24.0. Uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, uji multikolinearitas dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan batas VIF adalah 10, uji heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik *Scatterplot* regresi dan uji autokorelasi dengan SPSS. Uji hipotesis yaitu akan menggunakan uji F (F-test) Simultan dan uji T (t- test) Parsial.

Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan Analisis Regresi Linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada data yang terdiri dari 18 pernyataan, setelah dilakukan ujimelalui aplikasi SPSS 25.0 dan didapatkan hasil kesimpulan pada table 3.1:

Tabel 3.1 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keteranga n
Iklim Organisasi(X1)	X1.1	0,580	0,266	Valid
	X1.2	0,601	0,266	Valid
	X1.3	0,607	0,266	Valid
	X1.4	0,325	0,266	Valid
Etos Kerja (X2)	X2.1	0,785	0,266	Valid
	X2.2	0,773	0,266	Valid
	X2.3	0,609	0,266	Valid
	X2.4	0,634	0,266	Valid
	X2.5	0,789	0,266	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,582	0,266	Valid
	X3.2	0,726	0,266	Valid
	X3.3	0,799	0,266	Valid
	X3.4	0,714	0,266	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,757	0,266	Valid
	Y.2	0,679	0,266	Valid
	Y.3	0,768	0,266	Valid
	Y.4	0,551	0,266	Valid
	Y.5	0,769	0,266	Valid

Berdasarkan tabel 3.1 hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel dalam penelitian ini telah **valid**.

1.3 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas digunakan untuk menggambarkan bahwa sebuah instrumen harus handal dan terpercaya. Suatu instrumen akan dikatakan handa l jika mampu memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang berulang kali. Berdasarkan hasil uji Reliabilitas dengan SPSS 25.0 dapat disimpulkan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Uji Reabilitas Variabel Penelitian

VARIABEL	Cronbach's alpha	Reliabilitas
Iklim Organisasi (X1)	0,654	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,770	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,669	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,746	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah **reliabel**, sebagaimana yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* yang secara umum bergerak dari 0,600 sampai dengan 0,800.

1.4 Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian distribusi normal dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov- Smirnov sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,16675981
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,046
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 3.1 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov dengan probabilitas signifikan sebesar 0,067. Nilai probabilitas variabel lebih besar dari 0,05.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua data penelitian telah **berdistribusi normal**.

1.5 Uji Multikolinieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu mode regresi linear berganda. Adapun hasil dari olah statistik pada pengujian multikolinieritas untuk dua persamaan regresi dan diperoleh hasil pada tabel 3.3 :

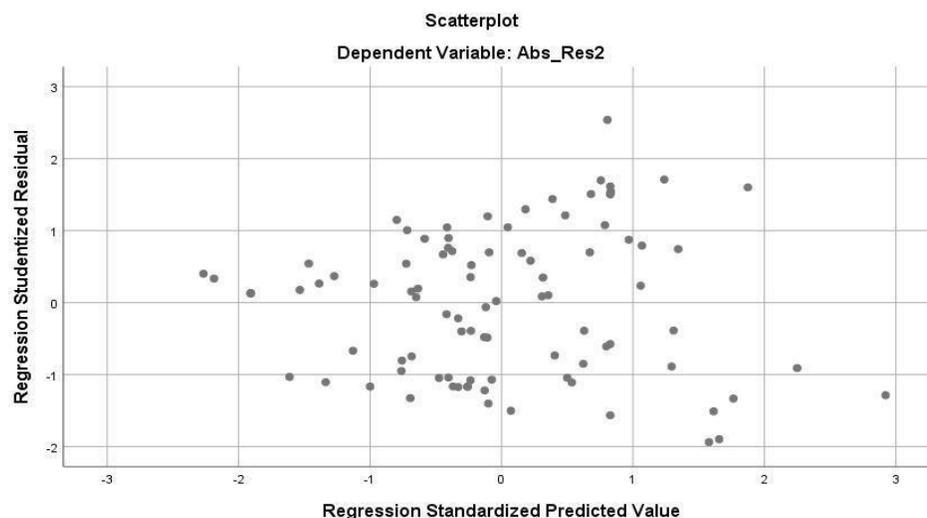
Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian

Variabel	Toleranc e	VIF	Keterangan
Iklm Organisasi	0,994	1,006	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Etos kerja	0,922	1,085	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin kerja	0,927	1,079	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Tabel 3.3 diatas menunjukkan hasil uji Multikolinieritas menjelaskan bahwa hasil perhitungan VIF adalah kurang dari 10 atau $VIF < 10$, sehingga diputuskan bahwa variabel pada penelitian ini **tidak terjadi gejala multikolinieritas**.

1.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Adapun setelah diolah melalui program SPSS pada penelitian ini maka muncul gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.2 Heteroskedastisitas (Scatter Plot)

Gambar 3.2 tersebut menjelaskan bahwa pada scatterplot terlihat bahwa plot / titik- titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah titik nol pada *sumbu regression studentized residual*, oleh karenanya berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik, maka pada model regresi yang terbentuk dapat dinyatakan **tidak terjadi gejala heterokedastisitas**.

1.7 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dengan menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil uji autokorelasi pada gambar 3.3 berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^a	,699	,682	1,201	2,524

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Etos kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 3.3 Uji Durbin-Watson

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil uji Durbin Watson didapatkan nilai sebesar 2,524. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dimana DW : $1 < DW < 3$ dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi yang mana hasil masih dalam rentang $1 < 2.524 < 3$. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada persamaan tersebut **tidak ada autokorelasi**.

1.8 Analisis Data

Perhitungan *koefisien path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi standardize dengan melihat secara parsial pada masing-masing persamaan dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasilnya pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4 Ringkasan Koefisien Jalur

No	Hipotesis	Koefisien Beta	P-Value	Kesimpulan	
				Signifikansi	Diterima / Ditolak

1	Iklm Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	- 0,065	0,404	Tidak Signifikan	Ditolak
2	Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	0,462	0,000	Signifikan	Diterima
3	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	0,584	0,000	Signifikan	Diterima
4	Iklm Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	-	0,000	Signifikan	Ditolak

Berdasar tabel 3.4 diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 1 ditolak, sedangkan Hipotesis 2, Hipotesis 3 dan Hipotesis 4 diterima.

1.9 Uji Hipotesis

1.9.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan (dalam penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Berikut Gambar 3.4:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170,925	3	56,975	39,527	,000 ^b
	Residual	73,512	51	1,441		
	Total	244,436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklm Organisasi, Etos kerja

Gambar 3.4 Hasil Uji F

Berdasarkan gambar 3.4 diatas, hasil SPSS 25 Uji F didapatkan hasil bahwa pada regresi nilai F hitung sebesar 39,527 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

1.9.2 Uji T (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, jika $\alpha < 0,1$ dan t hitung $> t$ tabel maka diterima, dan jika $\alpha > 0,1$ dan t hitung

$< t$ tabel maka H_0 ditolak. Berikut hasilnya pada gambar 3.5:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,617	2,602		,237	,814
	Iklm Organisasi	-,081	,097	-,065	-,842	,404
	Etos kerja	,475	,082	,462	5,775	,000
	Disiplin Kerja	,700	,096	,584	7,325	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 3.5 Hasil Uji T

Hasil penelitian pada Gambar 3.5 menunjukkan bahwa variabel Iklm Organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -0,842 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,404 ($0,404 > 0,05$). Maka **variabel Iklm Organisasi (X1) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)**. Variabel Etos Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,775 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka **variabel Etos Kerja (X2) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**.

Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 7,325 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka **variabel Disiplin Kerja (X3) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**.

2. KESIMPULAN

Berdasarkan yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kabupaten Probolinggo. Sedangkan etos kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kabupaten Probolinggo. Secara simultan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kabupaten Probolinggo.

REFERENCE

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1).
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268- 279.
- Aryadillah. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Cakrawala*, 18(2), 157–170.
- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515– 523.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna. *Jurnal Emba*, 4(5), 353–361.
- Danila, & Kore, J. R. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2).
- Darman. (2016). *Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi, Pengertian Kinerja*. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html>
- Divisi *Human Resource*. (2019b). *Pencapaian Kinerja Departemen Asset & Office Management Tahun 2019*.
- Fikroturrofiyah. (2014). *Hipotesis Penelitian*. Eurika Pendidikan. <https://www.eurekapedidikan.com/2014/12/hipotesis-penelitian.html>
- Firdaus, & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian* (1st ed.). Deepublish Publisher.
- GuruPendidikan. (2019). *18 Pengertian Hipotesis Menurut Para Ahli Terlengkap*. <https://seputarilmu.com/2019/11/>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150–158.
- Herujito, Y. M. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Grasindo Gramedia widiasaranaIndonesia.
- Jagad.id. (2019). *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli Dan Secara Umum*. <https://jagad.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/>
- KajianPustaka. (2018). *Pengertian, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi*. <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-faktor-dan-pengukuran-iklim-organisasi.html>
- Karauwan, R., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 3(3), 1196–1207.
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103–117.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 02(02), 1–13.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 86139.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ecodemica*, III(1), 342– 347.
- Putro, D. Y., Rahayu, S. R., & Hendro, O. (2019). Pengaruh Kultur Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1).
- Raharjo, S. (2016). *Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi Linear Berganda*. <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html>
- Rinaldi, U. (2016). Dampak Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pt Sentosa Pontianak). *Jurnal Eksos*, XI(1), 45–54.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (F.Hutari (ed.); 3rd ed.). Bumi Aksara.