

## Kompetensi, Karakter Individu, Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Melalui Iklim Organisasi Pada Masa Pandemi Covid-19

Anik Yuanawati, Eka Askafi

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

### Abstract

*One of the roles of human resources is reflected in the duties of the government apparatus (ASN) in various aspects in this pandemic era becoming more complex due to the demands of changing times and new work patterns. The purpose of this study was to analyze competence, individual character, work ethic and communication on work effectiveness through the organizational climate during the covid-19 pandemic. This research is a quantitative research in the form of explanatory research with causality. The population of this research is the entire apparatus of the General Section of Blitar Regency, totaling 37 employees. Sampling in this study was carried out with saturated samples or called total sampling. The analytical tool used in this study is path analysis which is assisted by using the SPSS version 20 program. The results of the research carried out are related to competence, individual character, work ethic and communication on work effectiveness through the organizational climate during the covid-19 pandemic, it can be concluded that there are 2 The hypothesis that has no effect is work ethic on work effectiveness through organizational climate and work ethic on work effectiveness variables.*

**Keywords:** *competence, individual character, work ethic, communication, work effectiveness*

### Latar Belakang Teoritis

Berkembangnya ilmu pengetahuan serta teknologi yang makin canggih, tentu membuat banyak perusahaan mengharapkan bahwa bisnisnya berjalan baik dan terus meningkat. Tantangan besar saat ini beragam, yang melibatkan berbagai masalah kompleks seperti perubahan iklim, kemerosotan ekonomi yang parah, dan ketidakstabilan politik Pandemi Covid-19 mengubah pola kerja seluruh lembaga dan organisasi seperti jam kerja hingga aturan kerja. Ada berbagai hal yang perusahaan harus lakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa memberikan kondisi yang memberikan dorongan serta memberikan kemungkinan pegawai perusahaan untuk melakukan perkembangan secara kualitas yang mereka punya. Manajemen sumber daya manusia tentu sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau pelaku bisnis untuk mampu memberikan penanganan yang baik mengenai banyak masalah yang ada kaitannya dengan para pegawai. pada masa pandemi covid-19 saat ini<sup>1</sup>.

Peran Sumber Daya Manusia salah satunya tercermin dalam tugas aparatur pemerintah (ASN) didalam berbagai aspek di era pandemi ini menjadi lebih kompleks yang diakibatkan adanya tuntutan perubahan zaman dan pola kerja baru. Sumber daya manusia (SDM) memberikan pengaruh yang besar pada kedudukan pegawai yang merupakan perencanaan, pengelolaan, serta yang menjalankan suatu program yang memiliki posisi yang penting serta strategis<sup>2</sup>. Hal tersebut tentu sangat memiliki alasan yang mendasar dikarenakan tujuan organisasi yang lebih efisien serta efektif tergantung dengan kompetensi, budaya organisasi serta etos kerja dari pegawai dalam mengimplementasikan, menggerakkan, serta mekakukan dengan baik.

Kompetensi merupakan karakteristik yang ada pada diri seseorang yang mempunyai kaitan dengan efektivitas kinerja dari seorang individu pada pekerjaannya ataupun karakteristik yang ada pada inti dari seseorang yang berhubungan dengan kausal ataupun menjadi sebab akibat denngan

---

<sup>1</sup> Stanley M Gully et al., "A Multilevel Application of Learning and Performance Orientations to Individual, Group, and Organizational Outcomes," *Research in Personnel and Human Resources Management* 3, no. 6 (2015): 1–51.

---

<sup>2</sup> Agnieszka Turek, "The Role of Perceived Social-Organizational Climate in Creating Employees' Innovativeness. The Mediating Role of Person-Organization Fit," *Management Research Review* 39, no. 2 (2016).

sesuatu yang dijadikan tujuan tertentu<sup>3</sup>. Pegawai yang melakukan kompetensi serta mempunyai kebiasaan bekerja bagus akan turut memberi dukungan mencapai tujuan organisasi<sup>4</sup>.

Karakter individu merupakan suatu sikap yang diperlihatkan pehawai untuk menyelesaikan pekerjaannya disuatu organisasi<sup>5</sup>. Karakter yang dirasa bagus sertang bertanggungjawab mengenai pekerjaannya bisa memberikan dorongan untuk meraih capaian yang bagus di perusahaan. Pegawai yang melakukan pekerjaan disebuah perusahaan harus diberikan perlakuan yang adil, dengan perlakuan yang adil tentu akan meningkatkan rasa loyalitas untuk perusahaan<sup>6</sup>. Disisi lainnya, manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu untuk tahu karakteristik seorang pegawai untuk memberi motivasi yang lebih tepat. Disaat pegawai mempunyai keinginan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, maka akan membuat keinginan yang lebih dalam berkontribusi serta kinerja pada perusahaan.

Tak melulu tentang karakteristik individu, etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Etos kerja yaitu suatu tindakan, pandangan, kebiasaan, suatu ciri/sifat tentang bagaimana melakukan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang,

golongan, maupun bangsa<sup>7</sup>. Seorang individu yang dirasa berhasil setidaknya wajib mempunyai pandangan serta tindakan yang bisa menghargai suatu pekerjaan merupakan suatu yang luhur guna menjaga eksistensi manusia. Pegawai yang mempunyai pola pikiran luhur tentang pekerjaannya bisa melakukan pekerjaan dengan ikhlas. Pandangan serta sikap pada pekerjaan dikenal denan istilah etos kerja. Semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan dilatar belakangi oleh motivasi yang dalam melakukan suatu pekerjaan disebut pula dengan etos kerja<sup>8</sup>.

Iklim organisasi yang berbeda saat ini memberikan tantangan bagi banyak orang untuk melakukan peningkatan atau keterampilan diri, jika tidak maka akan tersisih dari tantangan yang sedang berjalan saat ini<sup>9</sup>. Adaptasi terhadap iklim yang diterapkan dalam organisasi menjadi hal yang mutlak harus dilakukan oleh aparatur negara<sup>10</sup>. Hal ini menjadi poin penting sebab peran yang kuat dan dominan dari aparatur negara dalam beradaptasi dan memahami iklim organisasi akan berpengaruh terhadap keputusan dan hasil kerja aparatur<sup>11</sup>. Pandemi COVID-19 telah menciptakan lingkungan

<sup>3</sup> Angelina Dinar Kusuma, Arisyahidin Arisyahidin, and Naim Musyafik, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung," *Otonomi* 20 (2020): 347–355.

<sup>4</sup> Evi Rochmawati, "Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung," *Otonomi* 20 (2020).

<sup>5</sup> Shane Connelly et al., "The Relevance of Discrete Emotional Experiences for Human Resource Management: Connecting Positive and Negative Emotions to HRM" (2018).

<sup>6</sup> Siti Nurul Ida, "Analisis Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 Di Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah IAIN Tulungagung," *Otonomi* 21, no. April (2021): 148–155.

<sup>7</sup> Ifaturohiah Yusuf and Hujaimatul Fauziah, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja," *EKOMBIS* 07, no. 1 (2022): 25–32.

<sup>8</sup> Otto Otto, "Pengaruh Moderasi Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *International Journal of Law and Management* (2017): 1–30.

<sup>9</sup> Andy Reeve, Anna Tickle, and Nima Moghaddam, "Are Acceptance and Commitment Therapy-Based Interventions Effective for Reducing Burnout in Direct-Care Staff? A Systematic Review and Meta-Analysis," *Mental Health Review Journal* 23, no. 3 (2018): 131–155.

<sup>10</sup> Ida, "Analisis Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 Di Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah IAIN Tulungagung."

<sup>11</sup> Prima Aprilyani Rambe, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dimensi*, 2018.

yang sangat menantang bagi manajemen sumber daya manusia. Pimpinan harus segera menjelajah ke hal-hal baru saat mereka berusaha membantu pekerja mereka beradaptasi dan mengatasi iklim organisasi yang terjadi dalam pekerjaan dan lingkungan sosial<sup>12</sup>. Misalnya, karyawan yang sebelumnya menghabiskan semua atau sebagian besar waktunya bekerja di dalam organisasi, sekarang mereka harus cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja jarak jauh. Hal ini mungkin semakin menuntut pekerja untuk mematuhi kebiasaan baru yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan kemampuan diri.

Efektivitas kerja memiliki peranan penting untuk suksesnya organisasi. Perusahaan harus memberikan dukungan serta memberikan perhatian lebih mengenai permasalahan yang dialami oleh pegawainya<sup>13</sup>. Efektivitas kerja suatu yang penting untuk menjadikan perusahaan lebih produktif lagi. Dikarenakan hal tersebut, organisasi memberikan perhatian lebih mengenai kebijakan yang mampu memberi rasa puas untuk pegawai.

Hasil pengamatan yang di lakukan pada ASN bagian umum SETDA kabupaten Blitar selama masa pandemi covid-19, rasa sadar akan pekerjaan oleh pegawai masih dirasa rendah serta masih banyak pegawai yang belum bisa memberikan penghargaan yang lebih terhadap pekerjaan. terlebih dalam kondisi pandemi saat ini. Itu semua muncul sebab minimnya kompetensi, etos kerja pada pegawai saat melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang terjadi cenderung menunggu serta tidak komunikatif untuk proses penyelesaian pekerjaannya, sehingga kerap kali memperlambat aktivitas kerja. Maka dari itu tujuan penelitian ini untuk melakukan analisis terhadap kompetensi, karakter individu, etos kerja dan komunikasi terhadap efektivitas

kerja melalui iklim organisasi pada masa pandemi covid-19.

Hipotesis yang dapat dibuat dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

H2 : Karakter Individu berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

H3 : Etos Kerja berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

H4 : Komunikasi berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

H5 : Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H6 : Karakter Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H7 : Etos Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H8 : Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H9 : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H10:Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Iklim Organisasi

H11 : Karakter Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Iklim Organisasi

H12 : Etos Kerja memberikan pengaruh pada Efektivitas Kerja melalui Iklim Organisasi

H13 : Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Iklim Organisasi

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berupa penelitian explanatory yang bersifat kausalitas. Penelitian ini terdiri atas variable eksogen, yaitu Kompetensi (X1), Karakter Individu (X2), Etos Kerja (X3) dan Komunikasi (X4). Variabel endogen, yaitu Efektivitas Kerja (Y2) sedangkan Iklim Organisasi (Y1) sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Bagian Umum Kabupaten Blitar yang berjumlah 37 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan sampel jenuh atau disebut total sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 37 karyawan sesuai dengan jumlah populasinya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah path analysis yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20.

<sup>12</sup> Connelly et al., "The Relevance of Discrete Emotional Experiences for Human Resource Management: Connecting Positive and Negative Emotions to HRM."

<sup>13</sup> Shinta Bonita Moningka, "Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik," *EMBA* 6, no. 2 (2013): 1–11.

**Hasil Dan Pembahasan**

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Tabel 1  
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-Rata Jawaban Responden
X1	4,52
X2	4,68
X3	4,85
X4	4,85
Y1	4,47
Y2	4,16

Jawaban seluruh responden rata rata berada pada range setuju dan sangat setuju. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata seluruh jawab responden berada pada nilai diatas 4.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas

Var	r hitung						Kesimpulan
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	
1	0,534	0,631	0,656	0,543	0,658	0,516	
2	0,492	0,681	0,625	0,663	0,641	0,548	
3	0,705	0,685			0,658	0,506	
4	0,665	0,668			0,586	0,535	
5	0,608	0,521			0,538	0,742	
6	0,715	0,678			0,680		
7		0,674			0,751		
8		0,615			0,745		
9		0,512			0,653		
10					0,751		
11					0,767		

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa instrumen yang di gunakan dalam penelitian yaitu variabel Kompetensi (X1) terdiri dari 6 pernyataan, variabel Karakter Individu (X2) terdiri dari 9 pernyataan, variabel Etos Kerja (X3) terdiri dari 2 pertanyaan, variabel komunikasi (X4) terdiri dari 2 pertanyaan, variabel iklim organisasi (Y1) terdiri dari 11 pernyataan dan variabel Efektivitas kerja (Y2) terdiri dari 5 pernyataan, dari semua pernyataan data dinyatakan valid karena nilai (rhitung) > (rtabel) sebesar 0,325.

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

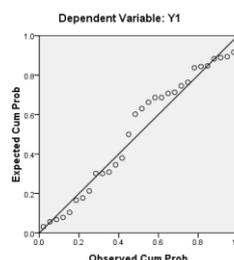
Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
(X <sub>1</sub> )	0,737	0,6	Reliabel
(X <sub>2</sub> )	0,734		Reliabel
(X <sub>3</sub> )	0,711		Reliabel
(X <sub>4</sub> )	0,635		Reliabel
(Y <sub>1</sub> )	0,641		Reliabel
(Y <sub>2</sub> )	0,750		Reliabel

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2), variabel Etos Kerja (X3, variabel komunikasi (X4), variabel iklim organisasi (Y1) dan variabel Efektivitas kerja (Y2) mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,6 dengan demikian item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

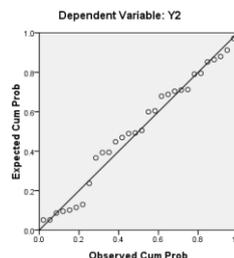
c. Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1  
Uji Normalitas

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan gambar, data dinyatakan memenuhi uji normalitas (normal), karena penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik normal P-Plot Of Regression Standarized Residual berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 4  
Haisl Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,845	1,183
X2	0,907	1,103
X3	0,704	1,420
X4	0,731	1,368
Y1	0,925	1,081

Sumber : Data diolah,2022

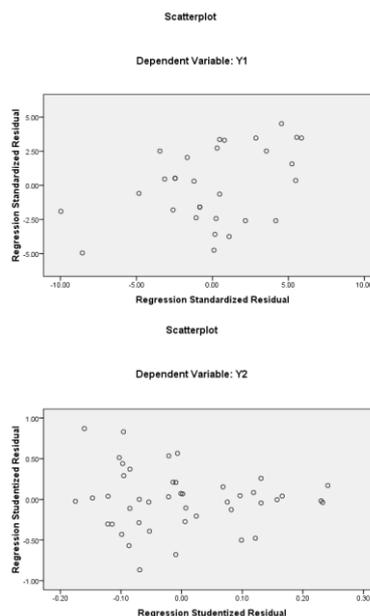
Hasil output tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas menghasilkan nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Kesimpulannya bahwa tidak terdapat masalah didalam variabel penelitian ini.

Tabel 5  
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,451

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan hasil output pengujian autokorelasi yang diukur dengan nilai durbin Watson (dw) menghasilkan nilai dw sebesar 1,451. N penelitian sebesar 44 dengan variabel independen berjumlah 4, maka dari itu nilai dl sebesar 1,32631 dan nilai du sebesar 1,71996. Kesimpulan yang dapat dibuat dari hasil uji diatas ialah tidak terjadinya autokorelasi karena nilai  $(4-1,451) > 1,71996$ .



Gambar 2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan gambar, data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena penyebaran data pada diagram terletak di antara nilai 0 dari sumbu X dan sumbu Y dan penyebaran data tidak ada pola yang jelas.

d. Uji Hipotesis

Tabel 6  
Hasil Uji T

Variabel	Beta	t	t tabel	Sig.	Keterangan
hitung					
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,588	2,698	2,026	0,011	Berpengaruh
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,820	3,777		0,000	Berpengaruh
$X_3 \rightarrow Y_1$	0,109	2,246		0,025	Berpengaruh
$X_4 \rightarrow Y_1$	0,540	2,583		0,015	Berpengaruh
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,295	1,271	2,026	0,013	Berpengaruh
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,392	2,529		0,017	Berpengaruh
$X_3 \rightarrow Y_2$	0,295	1,271		0,183	Tidak Berpengaruh
$X_4 \rightarrow Y_2$	0,306	3,642		0,000	Berpengaruh
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,862	4,047		0,000	Berpengaruh
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	$0,588 \times 0,862 = 0,507$				Berpengaruh
	$(0,247 < 0,507)$				
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	$0,820 \times 0,862 = 0,707$				Berpengaruh
	$(0,392 < 0,707)$				
$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	$0,109 \times 0,862 = 0,094$				Tidak Berpengaruh
	$(0,295 > 0,094)$				
$X_4 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	$0,540 \times 0,862 = 0,465$				Berpengaruh
	$(0,306 < 0,465)$				

Sumber : Data diolah,2022

Hasil output diatas merupakan hasil dari perhitungan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dengan nilai propabilitas = 0,05. Berikut penjelasan dari tabel diatas yaitu:

1. Variabel kompetensi (X1) terhadap variabel iklim organisasi (Y1) dihasilkan nilai t hitung (2,698) > t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,011. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X1) terhadap variabel iklim organisasi (Y1), sehingga hipotesis kompetensi (X1) terhadap variabel iklim organisasi (Y1) dinyatakan diterima.
2. Variabel karakter individu (X2) terhadap variabel iklim organisasi (Y1) dihasilkan nilai t hitung (3,777) > t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,000. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh antara karakter individu (X2) terhadap variabel iklim organisasi (Y1), sehingga hipotesis karakter individu (X2) terhadap variabel iklim organisasi (Y1) dinyatakan diterima.
3. Variabel etos kerja (X3) terhadap variabel iklim organisasi (Y1) dihasilkan nilai t hitung (2,246) > t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,025. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh antara etos kerja (X3) terhadap variabel iklim organisasi (Y1), sehingga hipotesis etos kerja (X3) terhadap variabel iklim organisasi (Y1) dinyatakan diterima.
4. Variabel komunikasi (X4) terhadap variabel iklim organisasi (Y1) dihasilkan nilai t hitung (2,583) > t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,015. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh antara komunikasi (X4) terhadap variabel iklim organisasi (Y1), sehingga hipotesis komunikasi (X4) terhadap variabel iklim organisasi (Y1) dinyatakan diterima.
5. Variabel kompetensi (X1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dihasilkan nilai t hitung (2,600) > t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,013. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2), sehingga hipotesis kompetensi (X1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dinyatakan diterima.
6. Variabel karakter individu (X2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dihasilkan nilai t hitung (2,529) > t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,017. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh antara variabel karakter individu (X2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2), sehingga hipotesis karakter individu (X2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dinyatakan diterima.
7. Variabel etos kerja (X3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dihasilkan nilai t hitung (1,271) < t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,183. Kesimpulannya ialah tidak terdapat pengaruh antara variabel etos kerja (X3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2), sehingga hipotesis variabel etos kerja (X3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dinyatakan ditolak.
8. Variabel komunikasi (X4) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dihasilkan nilai t hitung (3,642) > t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,000. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh antara variabel komunikasi (X4) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2), sehingga hipotesis variabel komunikasi (X4) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dinyatakan diterima.
9. Variabel iklim organisasi (Y1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dihasilkan nilai t hitung (4,047) > t tabel (2,026) dan nilai sig. sebesar 0,000. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh antara variabel iklim organisasi (Y1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2), sehingga hipotesis variabel iklim organisasi (Y1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y2) dinyatakan diterima.
10. Pengaruh kompetensi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui iklim organisasi (Y1), didapatkan pengaruh langsung X1 terhadap Y2 sebesar (0,247), sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y1 terhadap Y2 adalah  $(0,588 \times 0,862 = 0,507)$ , maka pengaruh total yang diberikan Y1 terhadap Y2 yaitu  $(0,507 + 0,247 = 0,754)$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,247 lebih kecil dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,507. Kesimpulannya hipotesis kompetensi (X1) terhadap efektivitas kerja

(Y2) melalui iklim organisasi (Y1) dinyatakan diterima.

11. Pengaruh karakter individu (X2) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui iklim organisasi (Y1), didapatkan pengaruh langsung X2 terhadap Y2 sebesar (0,392), sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y1 terhadap Y2 adalah ( $0,820 \times 0,862 = 0,707$ ), maka pengaruh total yang diberikan Y1 terhadap Y2 yaitu ( $0,707 + 0,392 = 1,099$ ). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,707 lebih kecil dari pengaruh tidak langsung sebesar 1,099. Kesimpulannya bahwa hipotesis karakter individu (X2) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui iklim organisasi (Y1) diterima.
12. Pengaruh etos kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui iklim organisasi (Y1), didapatkan pengaruh langsung X3 terhadap Y2 sebesar (0,295), sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Y1 terhadap Y2 adalah ( $0,109 \times 0,862 = 0,094$ ), maka pengaruh total yang diberikan Y1 terhadap Y2 yaitu ( $0,295 + 0,094 = 0,389$ ). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,295 lebih besar dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,094. Kesimpulannya hipotesis etos kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui iklim organisasi dinyatakan ditolak.
13. Pengaruh komunikasi (X4) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui iklim organisasi (Y1), didapatkan pengaruh langsung X4 terhadap Y2 sebesar (0,306), sedangkan pengaruh tidak langsung X4 melalui Y1 terhadap Y2 adalah ( $0,540 \times 0,862 = 0,465$ ), maka pengaruh total yang diberikan Y1 terhadap Y2 yaitu ( $0,465 + 0,306 = 0,771$ ). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,306 lebih kecil dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,465. Kesimpulannya hipotesis komunikasi (X4) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui iklim organisasi (Y1) dinyatakan diterima.

Tabel 7  
Hasil Uji F

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig F
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> dan X <sub>4</sub> → Y <sub>1</sub>	7,20	2,36	0,000
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> , X <sub>4</sub> dan Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>	6,84		0,000

Sumber : Data diolah,2022

Hasil output diatas memperlihatkan nilai dari uji F yang memberikan hasil bahwa :

1. Besarnya nilai dari Fhitung variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan X<sub>4</sub> → Y<sub>1</sub> sebesar (7,20) > Ftabel (2,36), sedangkan besarnya nilai signifikan (0,000). Kesimpulan dari uji F ini ialah secara simultan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan X<sub>4</sub> berpengaruh signifikan terhadap (Y<sub>1</sub>).
2. Besarnya nilai dari Fhitung variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dan Y<sub>1</sub> → Y<sub>2</sub> sebesar (6,84) > Ftabel (2,580), sedangkan besarnya nilai signifikan (0,000). Kesimpulan dari uji F ini ialah yang berarti bahwa secara simultan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dan Y<sub>1</sub> berpengaruh signifikan terhadap (Y<sub>2</sub>).

## 2. Pembahasan

### a. Kompetensi berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme suatu bidang tertentu. Hasil analisis yang telah disajikan membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap iklim organisasi aparatur Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan mampu meningkatkan iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang peningkatan kompetensi bagi para pegawai. Kompetensi akan mampu terserap dan berkembang dengan adanya iklim organisasi, hal ini berarti iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kompetensi pegawai. Semakin tinggi kompetensi semakin tinggi pula iklim organisasi yang ditularkan kepada pegawai di Bagian

Umum Setda Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2018) dimana kompetensi berpengaruh terhadap iklim organisasi.

b. Karakter Individu berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

Hasil analisis yang telah disajikan membuktikan bahwa karakter individu berpengaruh terhadap iklim organisasi aparatur Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar. Karakteristik individu yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Hal ini berarti semakin karakter individu yang dimiliki oleh aparatur bagian umum setda kabupaten blitar, maka akan meningkatkan iklim organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Triastuti (2018) dimana karakter individu berpengaruh terhadap iklim organisasi. Karakter individu menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku yang berbeda dengan yang lain. Individu memiliki karakter yang berbeda baik karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Antara individu dengan organisasi akan membawa karakteristik individu dalam organisasi, terutama dalam bekerja yang akan memunculkan karakter individu selama berproses dan menjalani pekerjaannya. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya yang akan membawa dampak dalam baik buruknya iklim organisasi.

c. Etos Kerja berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

Hasil analisis yang telah disajikan membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi aparatur Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka akan menaikkan iklim organisasi, begitu juga ketika etos kerja semakin rendah maka akan menurunkan organisasi. Etos kerja sebagai semua kebiasaan baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan

di tempat kerja, seperti: disiplin, jujur, tanggungjawab, tekun, sabar, berwawasan, kreatif, bersemangat, mampu bekerja sama, sadarlingkungan, loyal, berdedikasi, bersikap santun, seorang pekerja atau pemimpin betapa hebat kepandaian/kecakapannya, tetapi tidak jujur atau tidak bertanggung jawab, tidak disiplin atau tidak loyal, misalnya apalagi tak mampu bekerja sama, pasti merugikan instansi. 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.

d. Komunikasi berpengaruh terhadap Iklim Organisasi

Hasil analisis yang telah disajikan membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap iklim organisasi Bagian Umum Kabupaten Blitar. Hasil penelitian Rahawarin (2015) menunjukkan salah satu dinamika meningkatkan iklim organisasi ialah dengan mengembangkan berbagai kompetensi pegawai. Komunikasi antar manusia adalah proses yang terjadi ketika seseorang mengeluarkan pesan dengan menggunakan simbol, tanda, dan isyarat kontekstual dalam upaya untuk mengungkapkan niatnya dengan mengirimkan informasi secara tepat sehingga pemahaman yang sama dapat dibangun oleh orang lain sebagai penerima pesan. Adanya komunikasi yang baik dalam Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar yang mengedepankan komunikasi dua arah, sehingga setiap pembahasan selalu dikomunikasikan sebelum melakukan keputusan atau pekerjaan. Hal ini di yakini akan memperkecil terjadinya kesalahpahaman dan juga kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan. Jalinan komunikasi dengan atasan ataupun sesama rekan kerja merupakan kunci menciptakan iklim

- organisasi yang hangat dalam lingkungan Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar.
- e. Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja  
 Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang mencirikan profesionalisme pegawai dalam suatu bidang tertentu. Adanya kompetensi yang melekat pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar menjadikan keuntungan bagi instansi, sebab mencari pegawai yang memiliki kompetensi di era sekarang ini sangat sulit. Dampak dari adanya pegawai yang memiliki kompetensi ini akan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sehingga hasil kerja Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar akan semakin baik dan tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dzahab (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dalam hal ini, hasil dari kinerja pegawai yang baik, dapat sesuai dengan sasaran dan rencana dari suatu organisasi. Inilah pentingnya meningkatkan kompetensi dari pegawai dalam organisasi, karena akan mendukung tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri.
- f. Karakter Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja  
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter individu berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang 2016 yang menyatakan bahwa semakin tinggi karakter yang dimiliki oleh individu maka efektivitas kerja di dalam suatu organisasi akan. Adanya peningkatan terhadap efektivitas kerja yang diakibatkan oleh karakter individu ini akan berdampak baik pada kelangsungan instansi terutama bagian umum setda kabupaten Blitar. Dapat dikatakan bagian umum setda kabupaten Blitar yang memiliki pegawai dengan karakter individu yang tinggi dan juga baik akan mempengaruhi kualitas atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh bagian umum setda kabupaten Blitar. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan salah satu ciri pegawai di bagian umum Setda kabupaten Blitar memiliki karakteristik individu yang tinggi. Sesuai dengan hasil penelitian karakteristik individu yang tinggi akan berdampak atau berpengaruh terhadap efektivitas kerja bagian umum setda kabupaten Blitar. Adanya pandemi covid-19 ini menuntut individu yang memiliki karakter dapat semakin unggul dengan cara menunjukkan rasa ingin belajar yang tinggi agar dapat memuaskan pekerjaan karena bergelut dengan pola atau sistem yang menyesuaikan dengan kondisi pandemi covid-19.
- g. Etos Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja  
 Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Efektivitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar di masa pandemi covid-19 tidak berkaitan dengan etos kerja yang dimiliki oleh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar. Hal ini mengacu pada hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh etos kerja terhadap etik aktivitas kerja, hasil ini berarti menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pegawai di masa pandemi covid 19 ini dengan adanya berbagai aturan baru di dalam melaksanakan pekerjaan tidak ada kaitannya dengan efektivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar. Hasil penelitian yang menolak adanya pengaruh antara etos kerja dengan efektivitas kerja di masa pandemi covid 19 ini, meyakinkan bahwa ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan etos kerja yang tinggi di masa pandemi covid 19 ini bukan semata-mata 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 covid-19. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Normalita (2014) yang menunjukkan etos kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja.

h. Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh antara komunikasi dengan efektivitas kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Mokodompit (2013) yang menunjukkan hasil yang sama dalam penelitiannya. Hal ini berarti adanya komunikasi yang tinggi dilakukan oleh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Komunikasi ini utamanya harus dilakukan secara intensif di masa pandemi covid 19. Sebab adanya peraturan untuk melakukan pekerjaan di rumah atau bfh menjadikan waktu pertemuan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain ini akan terbatas. Hal ini pun membuat komunikasi yang dilakukan harus dengan jelas karena terkadang komunikasi jarak jauh dapat menimbulkan kesalahpahaman.

i. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

Temuan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi dengan efektivitas kerja. Ini berarti bahwa peningkatan iklim organisasi akan diikuti dengan perbaikan efektivitas kerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya iklim organisasi dianggap konstan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan disiplin kerja merupakan merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuanketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2001). Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Rainawati

(2013), kesimpulan yang di dapat terdapat hubungan yang tinggi antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai. Iklim organisasi ini merupakan bagian dari aturan yang ditetapkan oleh bagian umum sekda kabupaten Blitar terhadap pegawainya yang bertujuan untuk menciptakan efektivitas kerja. Iklim organisasi yang ada di Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar mengalami sedikit penyesuaian terhadap aturan pandemi covid 19 seperti halnya pemberlakuan work from home yang dilakukan dalam rangka memutus rantai penyebaran covid-19.

j. Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Iklim Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi terhadap efektivitas kerja melalui iklim organisasi. Kompetensi yang merupakan bagian dari kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar yang membuat pegawai tersebut unggul dalam bidang tertentu sesuai dengan kompetensinya membuat efektivitas kerja di dalam Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar tersebut menjadi meningkat hal ini pun ditandai juga dengan munculnya iklim di dalam Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar ini menjadi iklim organisasi yang baik dan meningkat. Melalui peningkatan kompetensi yang diberikan kepada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar menjadi keuntungan tersendiri bagi bagian umum setda kabupaten blitar. Tuntutan kondisi pandemi covid-19 yang mengharuskan ke produktifan dari pegawai aparatur sipil negara ini melalui kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja, sehingga antara pandemi covid-19 dengan tidak adanya pandemi kualitas dari pekerjaan pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar tetap terjaga.

k. Karakter Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Iklim Organisasi

Secara simultan hasil karakteristik individu terhadap efektivitas kerja melalui iklim organisasi terjadi pengaruh. Hal ini berarti adanya karakter individu yang kuat di Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar

akan mampu meningkatkan efektif kerja yang memunculkan iklim organisasi dengan ciri khas di Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar. Karakter individu merupakan salah satu ciri khas yang dimiliki oleh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar. Apabila ciri khas ini dipupuk dan terlihat oleh pimpinan maka karakter individu ini akan memberikan manfaat terhadap efektivitas kerja terutama di masa pandemi covid-19.

l. Etos Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Iklim Organisasi

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.

m. Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Iklim Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara komunikasi terhadap efektivitas kerja melalui iklim organisasi. Komunikasi merupakan kunci utama di dalam melakukan pekerjaan. Sama halnya pada masa pandemi covid-19 yang menuntut adanya komunikasi yang tinggi di dalam organisasi seperti adanya aturan work from home yang menuntut pegawai

terutama Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar untuk melakukan komunikasi yang baik supaya pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan efektivitas kerja yang baik, dari kegiatan tersebut maka akan terjalinlah suatu iklim organisasi yang membuat Bagian Umum Setda Kabupaten Blitar nyaman dalam melakukan pekerjaan di masa pandemi covid 19.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakuakn terkait kompetensi, karakter individu, etos kerja dan komunikasi terhadap efektivitas kerja melalui iklim organisasi pada masa pandemi covid-19 dapat diambil kesimpulan terdapat 2 hipotesis yang tidak berpengaruh yaitu :

1. Efektivitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai di Bagian umum setda kabupaten blitar di masa pandemi covid-19 tidak berkaitan dengan etos kerja yang dimiliki oleh pegawai bagian umum setda kabupaten blitar. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pegawai di masa pandemi covid 19 ini dengan adanya berbagai aturan baru di dalam melaksanakan pekerjaan tidak ada kaitannya dengan efektivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai bagian umum setda kabupaten blitar.
2. 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.

### Referensi

Connelly, Shane, Brett S Torrence, Shane Connelly, and Brett S Torrence. "The Relevance of Discrete Emotional Experiences for Human Resource Management: Connecting Positive and Negative Emotions to HRM" (2018).

- Gully, Stanley M, Jean M Phillips, Stanley M Gully, Jean M Phillips, and A Multilevel Application. "A Multilevel Application of Learning and Performance Orientations to Individual, Group, and Organizational Outcomes." *Research in Personnel and Human Resources Management* 3, no. 6 (2015): 1–51.
- Ida, Siti Nurul. "Analisis Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 Di Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah IAIN Tulungagung." *Otonomi* 21, no. April (2021): 148–155.
- Kusuma, Angelina Dinar, Arisyahidin Arisyahidin, and Naim Musyafik. "Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung." *Otonomi* 20 (2020): 347–355.
- Moningka, Shinta Bonita. "Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik." *EMBA* 6, no. 2 (2013): 1–11.
- Otto, Otto. "Pengaruh Moderasi Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *International Journal of Law and Management* (2017): 1–30.
- Rambe, Prima Aprilyani. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi*, 2018.
- Reeve, Andy, Anna Tickle, and Nima Moghaddam. "Are Acceptance and Commitment Therapy-Based Interventions Effective for Reducing Burnout in Direct-Care Staff? A Systematic Review and Meta-Analysis." *Mental Health Review Journal* 23, no. 3 (2018): 131–155.
- Rochmawati, Evi. "Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung." *Otonomi* 20 (2020).
- Turek, Agnieszka. "The Role of Perceived Social-Organizational Climate in Creating Employees' Innovativeness. The Mediating Role of Person-Organization Fit." *Management Research Review* 39, no. 2 (2016).
- Yusuf, Ifaturohiah, and Hujaimatul Fauziah. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja." *EKOMBIS* 07, no. 1 (2022): 25–32.