

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
PT PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH

**NAMA : VITHA JELITA SINAGA
NPM : 1805160170
PROG. STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 1 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : VITHA JELITA SINAGA
N P M : 1805160170
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT MEDAN
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., MM)

Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.St.)

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : Vitha Jelita Sinaga
N.P.M : 1805160170
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMDIASI KEPUASAN KERJA PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbingan Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, SE., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Vitha Jelita Sinaga
N.P.M : 1805160170
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- SPASI PENULISAN - IDENTIFIKASI MUKLAW - LATAR BELAKANG DI TAMBAHKAN BUDAYA ORGANISASI - MANUFAKTUR MULTI PARI AHLI	11/1-2022	
Bab 2	- TEORI SETIAP VARIABEL DITAMBAH - INDIKATOR SETIAP VARIABEL -1- - HIPOTESIS - FAKTOR YANG MENPENGARUH	31/1-2022	
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - POPULASI DAN - SPASI PENULISAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN	15/2-2022	
Bab 4	- HASIL DIRECT EFFECT - R-SQUARE - HASIL INDIRECT EFFECT - SPASI - VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENULISAN	6/7-2022	
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASI PENULISAN	18/7-2022	
Daftar Pustaka	- GUNAKAN METODE - TAMBAH REFERENSI JURNAL BOSEH UMSU - SPASI PENULISAN	19/7-2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	20/7-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, 20 Juli 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : VITHA JELITA SINAGA
NPM : 1805160170
Konsentrasi : Manajemen Sumber Dsya Manusia (SDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 2022

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pemyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pemyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT MEDAN

Vitha Jelita Sinaga

Program Studi Manajemen

Email: Vithajelita24@gmail.com

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja, dan untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi, etika kerja, kinerja dan kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT .PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel penarikan pengamatan yang dilakukan berjumlah 48 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartsPLS 3.0. Hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pada hipotesis ketiga dan keempat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan etika kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan, dihipotesis kelima, keenam dan ketujuh diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja dan etika kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja positif dan signifikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etika Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT PT PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT MEDAN

Vitha Jelita Sinaga

Management Study Program

Email: Vithajelita24@gmail.com

The author's purpose in conducting research is to determine the influence of organizational culture on employee performance, to find out the influence of work ethics on employee performance, to find out the influence of organizational culture on job satisfaction, to find out the influence of work ethics on job satisfaction, to find out job satisfaction on performance, to find out the influence of organization culture on employee performance mediated by job satisfaction, and to find out the influence of work ethics on employee performance mediated by job satisfaction of PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. This research uses human resource management theory related to organizational culture, work ethics, performance and job satisfaction. The approach used in this study is associative shorthand. The population in this study was the overall employees of PT . PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Meanwhile, the samples that met the sampling criteria for observations made were 48 people using saturated samples. The data collection technique in this study used the questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Test. Data processing in this study used the SmartsPLS 3.0 software program. The results of testing the first and second hypotheses are known that organizational culture has a direct effect on employee performance and work ethics has a direct effect on positive and significant employee performance, in the third and fourth hypotheses it is known that organizational culture has a direct effect on job satisfaction and work ethics has a direct effect on positive and significant job satisfaction, Hypothesized fifth, sixth and seventh it is known that job satisfaction has a direct effect on employee performance, organizational culture has an indirect effect on employee performance mediated by job satisfaction and work ethics has an indirect effect on employee performance mediated by positive and significant job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethics, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW teladan hidup bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan”**. Karya Tulis Ilmiah ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyaknya kekurangan, oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat untuk membangun kedepannya. Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai, Ayah Ansary Sinaga dan Ibu Malem P Tarigan yang telah memberikan dukungan, nasehat, perhatian dan kasih sayang yang luar bisa terhadap penulis, serta doa yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan semangat dan tanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri SE, M.M., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si Selaku Serketaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Pegawai Biro Administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas adminitrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
10. Kepada abang kandung saya Ilham Sinaga, SP. yang selalu memberikan dukungan serta motivasi agar mengerjakan skripsi ini.
11. Kepada sahabat seperjuangan Desy Tri Wulandari dan Rizka Liyanti Shaqinah Nst yang saling memotivasi dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
12. Kepada teman terdekat Fitri Aulia dan Gracilla Adinda yang telah membantu dan mendukung selama masa kuliah.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Medan, 20 Juli 2022

Penulis

Vitha Jelita Sinaga

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Kinerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3. Indikator Kinerja	10
2.1.2. Kepuasan Kerja	11
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.3. Budaya Organisasi	16
2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	17
2.1.3.3. Indikator Budaya Organisasi	18
2.1.4. Etika Kerja	19
2.1.4.1. Pengertian Etika Kerja	19
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	20
2.1.4.3. Indikator Etika Kerja	23
2.2 Kerangka Konseptual	24
2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.2.2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	26

2.2.4. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	26
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	28
2.2.7. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	29
2.3 Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Defenisi Operasional.....	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.3.1. Tempat Penelitian.....	33
3.3.2. Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1. Populasi.....	34
3.4.2. Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Analisa data.....	38
3.6.1. Measurement (Outer) Model	39
3.6.1.1 Validitas dan Reabilitas	39
3.6.1.2 Structural (Inner) Model	39
3.6.2. Alasan Menggunakan Partial Least Square (PLS)	39
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	42
4.1.2. Identitas Responden	42
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian	45
4.1.3.1 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan	45
4.1.3.2 Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja.....	48
4.1.3.3 Tabel Frekuensi Budaya Organisasi	50
4.1.3.4 Tabel Frekuensi Etika Kerja.....	53
4.1.4. Analisis Data.....	56
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	69
4.2 Pembahasan.....	73
4.2.1 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.2.2 Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.2.3 Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan.....	75
4.2.4 Etika Kerja Terhadap Kepuasan	76
4.2.5 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.2.6 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja	78
4.2.7 Etika Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja	79

BAB 5 PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	84
 DAFTAR PUSTAKA	 85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	32
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.3 Skala Likert	35
Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z)	48
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X1)	50
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Etika Kerja (X2).....	53
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i>	56
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i>	57
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)</i>	59
Tabel 4.12 <i>Outer Loading (Measurment Model)</i>	60
Tabel 4.13 <i>Cronbach Alpha & Composite Reliability</i>	61
Tabel 4.14 Nilai <i>R-Square</i>	62
Tabel 4.15 Nilai <i>F-Square</i>	63
Tabel 4.16 <i>Dirrect Effect</i>	65
Tabel 4.17 <i>Indirect Effect</i>	67
Tabel 4.18 <i>Total Effect</i>	68
Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis <i>Dirrect Effect</i>	69
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis <i>Specifict Indirect Effect</i>	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian X1 Terhadap Y	25
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian X2 Terhadap Y	25
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian X1 Terhadap Z.....	26
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian X2 Terhadap Z.....	27
Gambar 2.5 Paradigma Penelitian Z Terhadap Y	28
Gambar 2.6 Paradigma penelitian Analisis Jalur	29
Gambar 4.1 Desain Permodelan Persamaan Struktural.....	55
Gambar 4.2 Hasil Persamaan Struktural Alogarithm Direct Effect	66
Gambar 4.3 Hasil Persamaan Structural Bootstrapping	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti banyaknya perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan perusahaan-perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan mendorong pihak manajemen perusahaan terus selalu berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting di setiap organisasi sehingga dikatakan bahwa SDM ialah salah satu asset terpenting dari asset lainnya di sebuah organisasi. Dengan adanya perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) sangat dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai makna penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2018). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arianty, 2015).

Untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut dibutuhkan pembinaan karyawan, yang bertujuan untuk mewujudkan citra seorang karyawan yang penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Lembaganya. Salah satu keberhasilan dari seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana kinerjanya. Kinerja dapat diartikan “sebagai tingkat keberhasilan dari yang telah ditetapkan”. Begitu pula halnya dengan karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan dituntut secara maksimal untuk mendapat menunjukan kinerja terbaiknya dalam menyelenggarakan program-program maupun pelayanan kepada para pengguna tenaga listrik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada melaksanakan tugas pekerjaannya, diantara lain Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut (Jufrizen, 2018).

Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (Jufrizen, 2017). Ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Berdasarkan hal ini disebut pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Budaya dalam perusahaan atau organisasi sangat penting untuk dibangun. Namun, sering kali perusahaan tanpa budaya cenderung membentuk budaya buruk sendiri. Padahal budaya buruk mampu membuat suasana perusahaan menjadi kurang baik sehingga karyawan tidak produktif. Tidak dapat dipungkiri bahwa ada budaya kerja yang tidak baik atau disebut "Toxic". Toxic yang dimaksud disini adalah budaya kerja yang tidak sehat seperti persaingan demi uang, suasananya kantor yang terkesan suram, karyawan yang kerap menyalahkan rekannya, dan lainnya. Ketika dihadapkan dengan kondisi seperti itu, pihak manajer perusahaan tentu harus bisa mengambil tindakan cepat dan tepat. Jangan menunggu sampai produktivitas perusahaan menurun, bahkan bisa mengakibatkan karyawan terbaik justru memilih untuk mengundurkan diri. Untuk itu perlu dilakukan sebuah perubahan. Perubahan nyata dibutuhkan di semua tingkatan kerja agar masalah bisa teratasi secara menyeluruh. Misalnya dengan perubahan aturan-aturan, atau perubahan kebiasaan yang lama.

Etika dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah instansi dalam rangka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Dengan memiliki etika kerja yang tinggi diharapkan pegawai mampu mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja pegawai tersebut. Etika kerja adalah suatu pancaran dari sikap hidup manusia seperti moralitas dan kebajikan dalam bekerja . Etika kerja dipandang sebagai koreksi dari pandangan moral tentang berbagai tindakan yang dapat atau yang tidak dapat diterima mengenai suatu kegiatan seseorang atau sekelompok orang. Dengan kata lain, etika kerja diatikan sebagai perangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku seseorang atau sekelompok orang (Razak & Maulani, 2016).

PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut medan merupakan salah satu perusahaan BUMN di Medan yang bergerak dalam bidang unit pelayanan pengatur beban. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja dari pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut medan harus memiliki para pegawai yang disiplin, terlatih, handal, kreatif dan juga efektif dalam hal berkerja. Dari hasil pengamatan penulis dapat dilihat bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada PT PLN (Persero) UP2B Medan ini adalah dimana pegawai perlu mengerti adanya budaya organisasi dikarenakan memiliki makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Selain itu juga masih ditemui pegawai dengan etika kerja yang kurang terlihat dari cara kerja pegawai tersebut yang mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan selain itu juga terdapat kelalaian pada bidang sdm dalam penempatan formasi kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hal ini mengakibatkan masih adanya kinerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka indentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang memiliki kinerja yang kurang optimal.
2. Masih adanya karyawan yang menurun kepuasan kerjanya dikarenakan masih adanya pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
3. Masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai.
4. Masih adanya etika kerja yang kurang baik dalam bekerja dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang keluar kantor pada jam kerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas, maka penelitian ini hanya membahas tentang kepuasan kerja, etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka masalahmasalah yang dirumuskan oleh peneliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?

2. Apakah etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?
4. Apakah etika kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN UP2B Sumbagut Medan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?
7. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil yang baik dan mengenai sasaran penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
2. Untuk Mengetahui etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
4. Untuk mengetahui etika kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
6. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
7. Untuk mengetahui etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, baik sebagai praktisi, akademisi, atau pemerhati manajemen sumber daya manusia. Sedangkan manfaat penelitian tersebut terurai sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya mengenai kepuasan kerja, etika kerja, dan juga kinerja karyawan.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian ataupun informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta membantu mengidentifikasi dan memberi pertimbangan secara lanjut dalam menyangkut kepuasan kerja, etika kerja dan kinerja karyawan agar terbentuknya karyawan yang profesional dalam berkerja.
- b) Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Razak & Maulani, 2016). Sedangkan menurut (wirawan, 2010) menyebutkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai harus dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan yang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu :

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai
2. Manajemen strategis
3. Manajemen sumber daya manusia
4. Pengembangan organisasi
5. Konteks organisasi
6. Desain kerja
7. Fungsionalisasi
8. Budaya
9. Kerja sama

Sedangkan Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa terdapat enam faktor kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai ialah berupa berikut :

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.

6. Ketelitian dalam Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. (Mangkunegara, 2013) yaitu:

1. Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, Keterampilan dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja dapat juga disebut output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya.
3. Keandalan kerja, Keandalan kerja atau dapat tidaknya diandalkan Merupakan apakah seorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati hatian, dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja, Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan Lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.1.2 Kepuasan kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Secara definisi, kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins

& Judge, 2014). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Selain itu menurut (Siagian & Khair, 2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya dan menurut (Arda, 2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Faktor yang bisa digunakan mengukur kepuasan kerja pegawai:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai control terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan Manajemen

4. Kesempatan Maju
5. Gaji dan Keuntungan finansial lain seperti insentif
6. Rekan Kerja,
7. Kondisi Pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2016) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2019) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor Fisik, meliputi faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan,serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2006) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
4. Pengawasan Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
5. Rekan Kerja rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan

sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6. Kondisi Kerja Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Widodo, 2015) bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanyakemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi umumnya membentuk perilaku karyawan dalam suatu organisasi, sehingga saat seseorang masuk ke suatu organisasi atau perusahaan akan mengikuti adat istiadat, kebiasaan dan budaya yang mendominasi pada organisasi tersebut. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Organisasi harus mampu mengajak karyawan untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi (Sutrisno, 2016). Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014).

Menurut (Jufrizen, 2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

Menurut (Luthans, 2011) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak dari hari kehari. Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai

yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi (Imelda & Tirtayasa, 2019).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa faktor yang menyebabkan perusahaan bisa mencapai tujuannya, banyaknya perusahaan mendesain tentang budaya organisasi mereka agar menjadi landasan yang kuat agar mencapai tujuan mereka. Menurut (Noor, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
5. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Sedangkan Menurut (Matondang, 2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.
2. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu factor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.
3. Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak: budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Jufrizen, 2017).

Menurut (Luthans, 2006) Indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Norma. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
2. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.

3. Aturan. Terdapat standar yang harus dipatuhi berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok berkembang.
4. Kerja Sama. Hal ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik , cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar.

Adapun indikator-indikator budaya organisasi (Tika, 2008) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan usaha
2. Nilai-nilai
3. Pahlawan
4. Ritual
5. Jaringan komunikasi.

2.1.4 Etika Kerja

2.1.4.1 Pengertian Etika kerja

Menurut (Griffin, & Ebert, 2006) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Sedangkan Menurut (Zainuri, 2011) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.

Menurut (Ernawan, 2007) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang

berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Dari teori etika kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sebuah acuan tingkah laku atau sebagai pedoman untuk karyawan dalam bekerja dan juga norma atau budaya yang mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu. Menurut (Siagian, 2003), faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja antara lain adalah:

1. **Motivasi.** Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etika kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Kebutuhan ini bisa membentuk etika kerja pada setiap pegawai, dimana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai

pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

2. Penilaian Prestasi Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai
3. Peraturan Organisasi Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkutn tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila pengaruh antar sesame rekan kerja dalam hal pergaulan antara sesame pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidak cocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.
4. Pengawasan Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui

pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, apakah lancar atau tidak.

5. Pembinaan Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fungsi pembinaan adalah agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor lainnya yang juga mempunyai pengaruh terhadap etika seseorang menurut (Priharjo, 2006) antara lain:

1. Faktor agama dan adat istiadat. Setiap karyawan disarankan memahami nilai-nilai yang diyakini maupun kaidah agama yang dianutnya.
2. Faktor sosial, faktor ini antara lain meliputi perilaku sosial dan budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi, hukum dan peraturan perundang-undangan.
3. Faktor ilmu pengetahuan dan teknologi, pada era abad ke-20 ini, manusia telah berhasil mencapai tingkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang belum dicapai manusia pada abad sebelumnya.
4. Faktor legislasi dan keputusan yuridis, legislasi merupakan jaminan tindakan menurut hukum sehingga orang yang bertindak tidak sesuai hukum dapat menimbulkan suatu konflik.

2.1.4.3 Indikator Etika Kerja

Etika kerja yaitu sering berhubungan dengan tingkah laku dari seorang karyawan, etika kerja diukur dari indikator etika kerja, indikator etika kerja menurut (Tasmara, 2002) adalah:

1. Kerja Keras

Kerja keras merupakan berusaha atau berjuang dengan keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain bekerja atau bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan atau prestasi.

2. Gaya Bicara

Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.

3. Nilai Kerja

Nilai Kerja adalah labour theory of value yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan.

4. Kreatifitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

Sedangkan Menurut (Yuwono, 2013) indikator etika kerja adalah

1. Kesadaran yaitu keadaan mengerti akan pekerjaannya.
2. Semangat yaitu keinginan untuk bekerja.

3. Kemauan yaitu apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen yaitu perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
5. Inisiatif yaitu usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif yaitu banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
7. Peningkatan yaitu proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
8. Wawasan yaitu konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

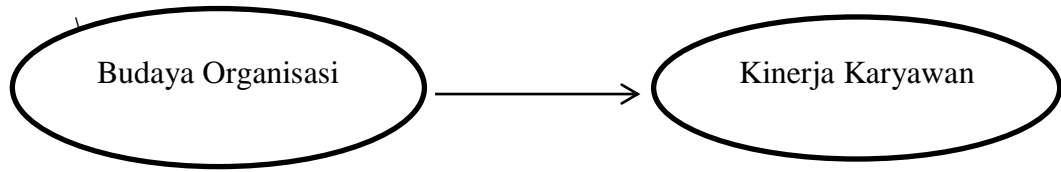
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana merupakan hubungan logis dari landasan teori akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen, seperti planning, organizing, Leading dan controlling saja, tetapi ada faktor lain juga yaitu budaya organisasi. Artinya jika budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan meningkat dalam menwujudkan tujuan perusahaan maka budaya organisasi mempengaruhi jalannya kinerja karyawan.

Menurut (Arianty, 2015) dan (Jufrizen, et al., 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam organisasi banyak aspek yang mendukung adanya kinerja yang baik salah satunya yaitu etika kerja, etika kerja yang baik maka akan membuat atau menciptakan kinerja karyawan yang baik pula, etika kerja adalah acuan tingkah laku atau sebagai pedoman untuk karyawan dalam bekerja dan juga norma atau budaya yang mendorong seseorang untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2016). Sedangkan Menurut (Ernawan, 2007) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Budianto et al., 2017), (Arianty, 2015) dan (Jufrizen et al., 2018) Menunjukkan bahwa Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu:



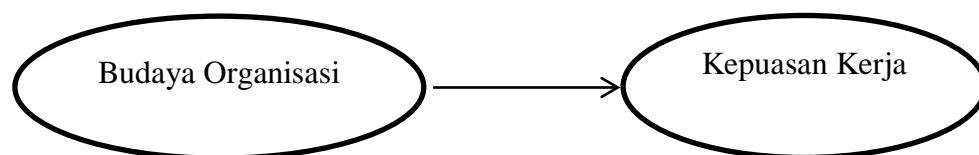
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen, seperti planning, organizing, Leading dan controlling saja, tetapi ada faktor lain juga yaitu budaya organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2014) kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sedangkan (Luthans, 2011) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Nurhaida and Susilastri, 2019), (Wibowo, 2022), (Rivai, 2020) dan (Bismala et al., 2022) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu:



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

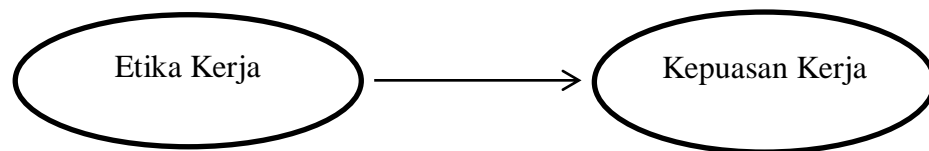
2.2.4 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Menurut (Zainuri, 2011) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu

atau lembaga yang lain sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022), (Rukmana et al., 2020) dan (Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu:



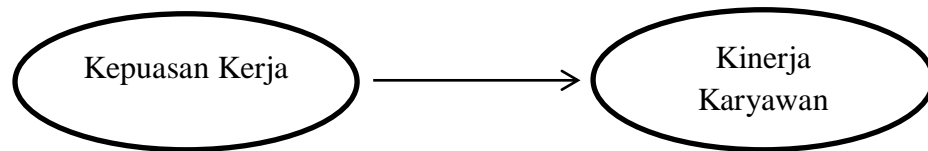
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020), (Nabawi, 2019), (Arda, 2017) dan (Jufrizen & Intan, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu:



Gambar 2.5 Paradigma Penelitian

2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin.

Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Harahap & Tirtayasa, 2020), sedangkan menurut Defini kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, (Umam, 2014) dan Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014).

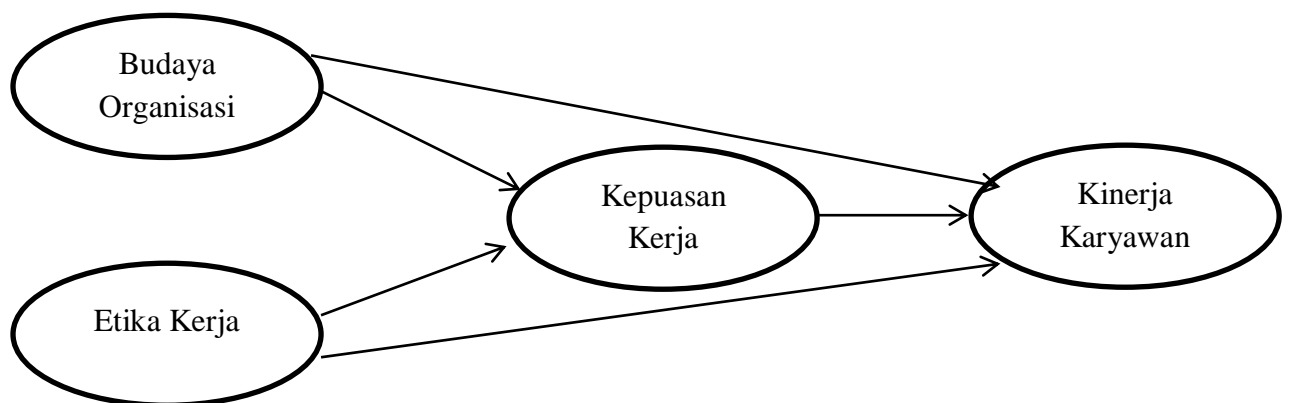
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhaida & Susilastri, 2019) dan (Jufrizen et al., 2018) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.2.7 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Menurut (Ernawan, 2007) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia dan (Mangkunegara, 2010) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Jufrizen, 2017).

Salah satu faktor dari kinerja karyawan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, faktor dari etika kerja yaitu orientasi tim dan gaya bicara, sementara factor budaya organisasi adalah Budaya mewakili keyakinan, ideologi, kebijakan, cara praktik organisasi (Jufrizen & Intan, 2021). Ini memberi karyawan rasa arah dan juga mengontrol mereka berperilaku satu sama lain. Budaya kerja membawa semua karyawan pada platform yang sama dan menyatukan mereka di tempat kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.



Gambar 2.6 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Azwar, 2017) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
2. Etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
4. Etika kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
6. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
7. Adanya pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2010)

Jenis pendekatan di penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009).

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini.

Didalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu Kinerja Kepuasan Kerja (Z) , Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2) dan Berikut definisi operasional yang disajikan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel penelitian:

Table 3.1 Defenisi Operasional

No.	Variable	Defenisi	Indikator
1.	Kepuasan Kerja (Z)	kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins & Judge, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Imbalan 3. Supervisi/Atasan 4. Rekan Kerja 5. Promosi (Robbins & Judge, 2014)
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin Kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian (Affandi, 2018)
3.	Budaya Organisasi (X1)	(Luthans, 2011) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Norma 2. Filosofi 3. Aturan 4. Kerja Sama (Luthans, 2006)

		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■	■																			
2	Observasi Awal					■	■																		
3	Pembuatan Proposal							■	■	■	■	■	■	■											
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■	■							
5	Seminar Proposal																		■	■					
6	Riset																			■	■				
7	Penulisan Skripsi																				■	■			
8	Bimbingan Skripsi																					■	■		
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2009) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan berjumlah sebanyak 48 karyawan tetap.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel digunakan adalah sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 48 orang berdasarkan jumlah pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2013) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden dalam setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (Questioner) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan peran mediasi budaya organisasi pada pengaruh kepuasan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

Table 3.3 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji validitas dan reliabilitas.

- a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi product momen (Sugiyono, 2019), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Di mana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka

instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

r = Reabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Total varians butir

σ^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut: Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya) (Sugiyono, 2013).

2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan Tanya jawab dengan para pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
3. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada di informasi yang diperoleh dari dokumen PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

3.6 Teknik Analisa data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan. Menurut (Santoso, 2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

- 1) Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
- 2) Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

3.6.1 Measurement (Outer) Model

3.6.1.1 Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program SmartPLS 3.0. Prosedur pengujian validitas adalah convergent validity yaitu dengan mengkorelasikan skor item (component score) dengan construct score yang kemudian menghasilkan nilai

loading factor. Nilai loading factor dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, loading factor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali & Fuad, 2005).

3.6.1.2 Structural (Inner) Model

Tujuan dari uji structural model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari partial least square itu sendiri. Structural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai R- Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variable dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 10%) untuk masing-masing hubungannya.

3.6.2 Alasan Menggunakan Partial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal

ini tidak mungkin dijalankan dalam covarian based SEM karena akan terjadi unidentified model (Ghozali & Latan, 2012)

Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk latennya yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menaksir model path
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan manifest tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
4. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar diseluruh nilai rata-ratanya
5. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel intervening secara langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel intervening.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian dideskripsikan berdasarkan instrument dalam bentuk angket yaitu sebanyak 24 item pernyataan yang terdiri dari 12 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z), 8 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1) dan 8 pernyataan untuk variabel etika kerja (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 48 orang pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut sebagai sampel penelitian dan dilakukan penilaian dengan menggunakan *skala likert* dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4.1.2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden dari objek penelitian, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Data dalam tabel berikut ini menunjukkan identitas responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, rentang usia dan tingkat pendidikan dari responden penelitian.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	37	77.1	77.1	77.1
Perempuan	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022).

Dari tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (77,1%). Dan selebihnya dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (22,9%) orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini lebih mendominasi karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S-2	2	4.2	4.2	4.2
S-1	35	72.9	72.9	77.1
D-3	4	8.3	8.3	85.4
SMA	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 35 (72,9%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 7 (14,6%) orang dan diikuti oleh tingkat

pendidikan D3 sebanyak 4 (8,3%) orang dan minoritas karyawan dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 2 (4,2%) orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Pendidikan yang tinggi akan memiliki peluang untuk dapat bisa bekerja di Kantor PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut dengan harapan semakin baik tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan baik pula kualitas bekerja yang dicapai.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	4	8.3	8.3	8.3
	3 Tahun	3	6.2	6.2	14.6
	4 Tahun	15	31.2	31.2	45.8
	> 5 Tahun	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dengan mayoritas responden adalah > 5 tahun bekerja yang berjumlah 26 orang dengan presentase sebesar (54,2%), hal ini sangat wajar karena masih banyak para pegawai yang bekerja di Kantor PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut yang belum pensiun. Dan minoritas pegawai dengan lama bekerja yaitu 3 tahun (6,2%) dan selebihnya memiliki riwayat kerja selama 4 tahun sebanyak 15 orang (31.2%) dan dengan waktu lama bekerja selama < 2 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase (8,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden berdasarkan masa bekerja paling lama di atas 5 tahun, hal tersebut disebabkan banyaknya pegawai yang merasa nyaman dalam bekerja di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

Analisis data variabel penelitian akan menampilkan tabel hasil jawaban dari para responden dari angket yang sudah disebarakan mengenai pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

4.1.3.1. Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Hasil data tabel frekuensi pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui banyaknya responden yang menjawab dari masing-masing item pernyataan yang diajukan pada variabel Kinerja karyawan sesuai dengan penilaian skala likertnya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

Tabel 4.5.

Skor Angket Variabel Y1 (Kinerja Karyawan)

No.	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14.6	27	56.2	14	29.2	0	0	0	0	48	100
2	5	10.4	36	75.0	7	14.6	0	0	0	0	48	100
3	8	16.7	8	16.7	30	62.5	2	4.2	0	0	48	100
4	3	6.2	30	62.5	15	31.2	0	0	0	0	48	100
5	7	14.6	29	60.4	11	22.9	1	2.1	0	0	48	100
6	9	18.8	14	29.2	24	50.0	1	2.1	0	0	48	100
7	8	16.7	12	25.0	23	47.9	5	10.4	0	0	48	100
8	8	16.7	30	62.5	8	16.7	2	4.2	0	0	48	100
9	6	12.5	33	68.8	9	18.8	0	0	0	0	48	100
10	6	12.5	37	77.1	5	10.4	0	0	0	0	48	100
11	8	16.7	13	27.1	27	56.2	0	0	0	0	48	100
12	5	10.4	31	64.6	12	25.0	0	0	0	0	48	100

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Dari tabel 4.5 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pernyataan pertama di atas tentang pernyataan saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden dengan persentase (56.2%).
2. Dari jawaban pernyataan kedua di atas tentang pernyataan saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden dengan persentase (75.0%).
3. Dari jawaban pernyataan ketiga di atas tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 respondendengan persentase (62.5%).
4. Dari jawaban pernyataan keempat di atas tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden dengan persentase (62.5%).
5. Dari jawaban pernyataan kelima di atas tentang pernyataan saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktunya mayoritas responden menjawab setuju 29 responden dengan persentase sebanyak (60.4%).
6. Dari jawaban pernyataan keenam di atas tentang pernyataan saya bekerja menurut rencana untuk mencapai hasil yang maksimal mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 responden dengan persentase (50.0%).

7. Dari jawaban pernyataan ketujuh di atas tentang pernyataan saya selalu datang tepat waktu mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 responden dengan persentase (47.9%).
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan di atas tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden dengan persentase (62.5%).
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan di atas tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden dengan persentase (68.8%).
10. Dari jawaban pernyataan kesepuluh di atas tentang pernyataan saya selalu menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden dengan persentase (77.1%).
11. Dari jawaban pernyataan kesebelas di atas tentang pernyataan saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang sudah selesai sebelum diberikan ke atasan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 responden dengan persentase (56.2%).
12. Dari jawaban pernyataan kedua belas di atas tentang saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden dengan persentase (64.6%).

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel kinerja karyawan dari 12 item pernyataan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator inisiatif tentang menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 37 responden (77.1%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan selalu menyadari kesalahan dan berusaha memperbaiki sebelum ditegur atasan.

4.1.3.2. Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja (Z)

Data di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kepuasan Kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Z (Kepuasan Kerja)

No.	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	31.2	19	39.6	10	20.8	4	8.3	0	0	48	100
2	14	29.2	17	35.4	12	25.0	5	10.4	0	0	48	100
3	15	31.2	16	33.3	14	29.2	3	6.2	0	0	48	100
4	14	29.2	19	39.6	9	18.8	6	12.5	0	0	48	100
5	15	31.2	13	27.1	15	31.2	5	10.4	0	0	48	100
6	15	31.2	21	43.8	6	12.5	6	12.5	0	0	48	100
7	17	35.4	18	37.5	11	22.9	2	4.2	0	0	48	100
8	20	41.7	14	29.2	9	18.8	5	10.4	0	0	48	100

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2022

Dari tabel 4.6 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pernyataan pertama di atas tentang pernyataan saya merasa puas apabila bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase (39.6%).

2. Dari jawaban pernyataan kedua di atas tentang saya senang dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden dengan persentase (35.4%).
3. Dari jawaban pernyataan ketiga di atas tentang saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden dengan persentase (33.3%).
4. Dari jawaban pernyataan keempat di atas tentang saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden dengan persentase (39.6%).
5. Dari jawaban pernyataan kelima di atas tentang atasan saya selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase (31.2%).
6. Dari jawaban pernyataan keenam di atas tentang adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden dengan persentase (43.8%).
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh di atas tentang saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan persentase (37.5%).

8. Dari jawaban pernyataan kedelapan di atas tentang Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase (41.7%).

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel kepuasan kerja dari 8 item pernyataan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator atasan tentang adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 21 responden (43.8%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin baik.

4.1.3.3. Tabel Frekuensi Budaya Organisasi (X1)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Budaya Organisasi:

Tabel 4.7

Skor Angket Variabel X1 (Budaya Organisasi)

No.	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	27.1	18	37.5	14	29.2	3	6.2	0	0	48	100
2	11	22.9	17	35.4	17	35.4	3	6.2	0	0	48	100
3	8	16.7	24	50.0	13	27.1	3	6.2	0	0	48	100
4	7	14.6	24	50.0	12	25.0	5	10.4	0	0	48	100
5	7	14.6	26	54.2	15	31.2	0	0	0	0	48	100
6	10	20.8	27	56.2	8	16.7	3	6.2	0	0	48	100
7	11	22.9	25	52.1	10	20.8	2	4.2	0	0	48	100
8	13	27.1	23	47.9	9	18.8	3	6.2	0	0	48	100

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2022

Dari tabel 4.7 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pernyataan pertama di atas tentang pernyataan saling menghargai sesama pegawai baik atasan ataupun bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan persentase (37.5%).
2. Dari jawaban pernyataan kedua di atas tentang pernyataan peraturan yang dibuat didalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden dengan persentase (35.4%).
3. Dari jawaban pernyataan ketiga di atas tentang pernyataan perusahaan saya berkomitmen untuk menjunjung tinggi nilai guna dalam mencapai kinerja yang baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden dengan persentase (50.0%).
4. Dari jawaban pernyataan keempat di atas tentang pernyataan perusahaan saya mempunyai tujuan dan arah yang bersifat jangka panjang mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden dengan persentase (50.0%).
5. Dari jawaban pernyataan kelima di atas tentang pernyataan saya selalu bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden dengan persentase (54.2%).

6. Dari jawaban pernyataan keenam di atas tentang pernyataan saya selalu bekerja dengan baik dan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden dengan persentase (56.2%).
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh di atas tentang pernyataan saya dapat bekerja sama dengan baik antar tim didalam lingkungan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden dengan persentase (52.1%).
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan di atas tentang pernyataan saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan persentase (47.9%).

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel budaya organisasi dari 8 item pernyataan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator aturan tentang selalu bekerja dengan baik dan teliti mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 27 responden (56.2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan yang selalu bekerja dengan teliti untuk mencapai suatu yang maksimal.

4.1.3.4. Tabel Frekuensi Etika Kerja (X2)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel etika kerja yaitu :

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel X2 (Etika Kerja)

No.	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	29.2	14	29.2	10	20.8	10	20.8	0	0	48	100
2	10	20.8	15	31.2	19	39.6	4	8.3	0	0	48	100
3	9	18.8	19	39.6	12	25.0	7	14.6	1	2.1	48	100
4	13	27.1	20	41.7	8	16.7	7	14.6	0	0	48	100
5	8	16.7	19	39.6	9	18.8	12	25.0	0	0	48	100
6	10	20.8	25	52.1	8	16.7	5	10.4	0	0	48	100
7	9	18.8	26	54.2	7	14.6	6	12.5	0	0	48	100
8	10	20.8	22	45.8	11	22.9	5	10.4	0	0	48	100

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2022

Dari tabel 4.8 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

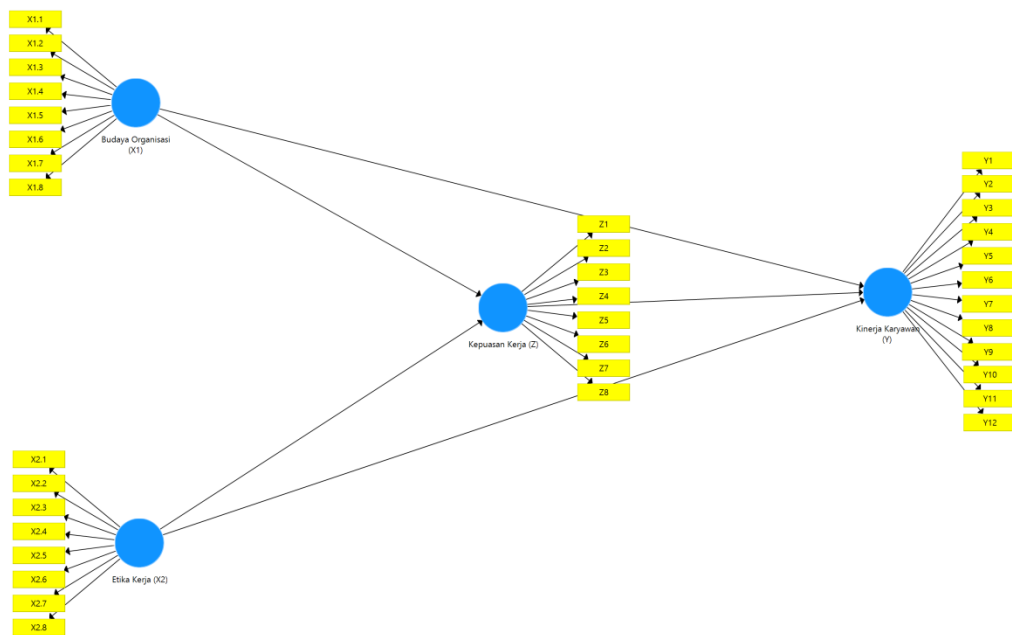
1. Dari jawaban pernyataan pertama di atas tentang pernyataan saya bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan persentase (29.2%).
2. Dari jawaban pernyataan kedua di atas tentang pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden dengan persentase (39.6%).
3. Dari jawaban pernyataan ketiga di atas tentang pernyataan saya selalu menggunakan tutur kata yang baik untuk berkomunikasi dengan pimpinan atau karyawan lainnya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden dengan persentase (39.6%).

4. Dari jawaban pernyataan keempat di atas tentang pernyataan saya selalu menghargai ketika rekan kerja ingin menyampaikan pendapat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden dengan persentase (41.7%).
5. Dari jawaban pernyataan kelima di atas tentang pernyataan saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik disaat ada atasan ataupun tidak mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden dengan persentase (39.6%).
6. Dari jawaban pernyataan keenam di atas tentang pernyataan saya harus merasa bangga terhadap pekerjaan saya sekarang mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden dengan persentase (52.1%).
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh di atas tentang pernyataan saya memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu hal mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden dengan persentase (54.2%).
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan di atas tentang pernyataan saya mampu merealisasikan ide-ide yang diberikan ke hal-hal inovatif mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan persentase (45.8%).

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel etika kerja dari 8 item pernyataan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator kreatifitas kerja tentang memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu hal mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 26 responden (54.2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa beberapa

karyawan memiliki rasa ingin tau terhadap suatu hal untuk menambah kreatifitas mereka.

Langkah selanjutnya data instrumen penelitian yang dikumpulkan berdasarkan variabel, diuji dengan menggunakan *partial least square* (PLS) yang merupakan analisis multivariate dalam generasi kedua menggunakan permodelan persamaan struktural (*structural equation model/SEM*). Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS: (1). Analisis model pengukuran (*outer model*), (2) Analisis model struktural (*Inner Model*). Desain penelitian yang akan dilakukan di mana terlihat pengaruh variable yang akan diuji dan indicator dari setiap variable penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Gambar Desain Permodelan Persamaan Struktural

4.1.4. Analisis Data

4.1.4.1. Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)

4.1.4.1.1. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis* (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (*outermodel*) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas Diskriminan (*discriminant validity*).

1. Construct Reliability dan Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *composite reliability* adalah > 0.6 .

Tabel4.9.

Composite Reliability

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y1)	0.836 > 0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Z)	0.735 > 0,6	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X1)	0.715 > 0,6	Reliabel
4	Etika Kerja (X2)	0.730 > 0,6	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan data tabel 4.9 tentang uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.836, pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.735, pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.715 dan pada variabel etika kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.730. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing

nilai reliabilitas pada variabel penelitian ini memiliki nilai yang berbeda-beda, namun secara keseluruhan nilai *cronbach alpha* > nilai ketentuan (0,6) sehingga dengan demikian keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

2. Discriminant Validity

Discriminant validty dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali & Latan, 2012). Berikut ini merupakan hasil *output* dari uji *discriminant validity* menggunakan Smart PLS:

Tabel 4.10.

Discriminant Validity

Item Pertanyaan	Nilai R _{hitung}	Nilai Ketentuan r _{table}	Nilai Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.838	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y2	0.663	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y3	0.656	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y4	0.641	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y5	0.668	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y6	0.697	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y7	0.590	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y8	0.542	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y9	0.497	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y10	0.429	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y11	0.420	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Y12	0.631	0.291	0.000 < 0.05	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0.505	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Z2	0.596	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Z3	0.541	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Z4	0.600	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Z5	0.684	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Z6	0.578	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Z7	0.610	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	Z8	0.615	0.291	0.000 < 0.05	Valid

Budaya Organisasi (X₁)	X1	0.711	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X2	0.692	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X3	0.577	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X4	0.608	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0.454	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X6	0.486	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X7	0.581	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X8	0.485	0.291	0.000 < 0.05	Valid
Etika Kerja (X₂)	X1	0.692	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X2	0.619	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X3	0.610	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X4	0.609	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0.477	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X6	0.584	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X7	0.550	0.291	0.000 < 0.05	Valid
	X8	0.569	0.291	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.10 tentang data uji validitas setiap variabel dapat dijelaskan bahwa dari seluruh item pernyataan yang diunakan dalam penelitian ini dapat dibuktikan dengan cara melihat (membandingkan) nilai $r_{hitung} >$ nilai ketentuan r_{tabel} , nilai ketentuan r_{tabel} diperoleh dari banyaknya jumlah responden (N) yaitu $48 - 2 = 46$, maka diperoleh 0.291 atau dapat dilihat dari membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing item dengan dengan nilai ketentuannya (0,05).

Dari dasar nilai ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan pada variabel penelitian ini semuanya telah memenuhi kriteria ketentuan dari uji validitas, dengan demikian item pernyataan dalam variabel penelitian ini secara keseluruhan dapat di ikut sertakan dalam uji berikutnya.

Selain menggunakan nilai *loading factor*, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk

setiapkonstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalammodel. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebihbesar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel *Fornell Lacker Criterium*, sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Discriminant Validity (*Fornell Lacker Criterion*)

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)
Kinerja Karyawan (Y)	0.577			
Kepuasan Kerja (Z)	0.317	0.590		
Budaya Organisasi (X1)	0.587	0.562	0.590	
Etika Kerja (X2)	0.642	0.585	0.740	0.625

Sumber: Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka data dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi antara Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z) dan Budaya Organisasi (X1) menjelaskan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya pada kolom yang sama. Etika Kerja (X2) bila diamati pada tabel di atas, memiliki nilai 0,642 yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain yang berada pada kolom yang sama, dan *Moderating Effect* (Z) yang terdapat pada kolom yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat atau kriteria yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai *diskriminant validity* yang cukup baik, serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

3. Menilai Outer Model (Model Pengukuran)

Untuk mengetahui dan melakukan evaluasi terhadap outer model atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tabel 4.12.
Outer Loading (*Measurement Model*)

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)
X1.1			0.808	
X1.2			0.759	
X1.3			0.513	
X1.4			0.576	
X1.5			0.337	
X1.6			0.339	
X1.7			0.599	
X1.8			0.499	
X2.1				0.713
X2.2				0.693
X2.3				0.585
X2.4				0.605
X2.5				0.290
X2.6				0.573
X2.7				0.526
X2.8				0.631
Y1	0.886			
Y2	0.487			
Y3	0.335			
Y4	0.649			
Y5	0.740			
Y6	0.602			
Y7	0.717			
Y8	0.660			
Y9	0.697			
Y10	0.512			
Y11	0.504			
Y12	0.518			
Z1		0.440		
Z2		0.598		
Z3		0.629		
Z4		0.538		
Z5		0.703		
Z6		0.519		
Z7		0.597		
Z8		0.656		

Sumber: Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid

4. Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 (Ghozali & Latan, 2012). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS :

Tabel 4.13.

Cronbach Alpha & Composite Reliability

	Cronback Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Veriance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.711	0.778	0.786	0.333
Etika Kerja	0.732	0.748	0.803	0.348
Kepuasan Kerja	0.734	0.747	0.808	0.349
Kinerja Karyawan	0.847	0.872	0.879	0.390

Sumber: Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.1.4.1.2. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dan model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *Rsquare*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*; dan (c) *Total effects*. Sebagai berikut :

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi et al., 2015). Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*)= 0.25 → model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.14
Nilai *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja (Z)	0.502	0.480
Kinerja karyawan (Y)	0.658	0.634

Sumber: Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

Kesimpulan dari pengujian di tabel 4.14. Di atas adalah sebagai berikut : *R-square* yaitu untuk $Z = 0.502$ sementara $Y = 0.658$ artinya kemampuan variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Etika Kerja) dalam menyelesaikan Z adalah sebesar 50,20% ini tergolong lemah ke sedang dan dalam menyelesaikan Y yaitu sebesar 65,80 % dengan demikian tergolong sedang ke kuat.

2. F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effectsize* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran (*f-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi et al., 2015) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15

Nilai F-Square

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X1)			0.373	0.197
Etika Kerja (X2)			0.315	0.128
Kepuasan Kerja (Z)				0.244
Kinerja Karyawan (Y2)				

Sumber: Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

Berdasarkan data tabel uji F-Square pada tabel 4.15 di atas dapat dipahami bahwa Variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (Etika kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0.197$, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Mediation Effects

Untuk mengetahui effect mediasi dari variabel penelitian yang digunakan dapat dilihat melalui *mediation effects* ada 3 diantaranya yaitu :

- a) Direct effects
- b) Indirect effects; dan
- c) Total effects.

a) Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) (Juliandi et al., 2013). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/

signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2015).

Tabel 4.16
Direct Effect

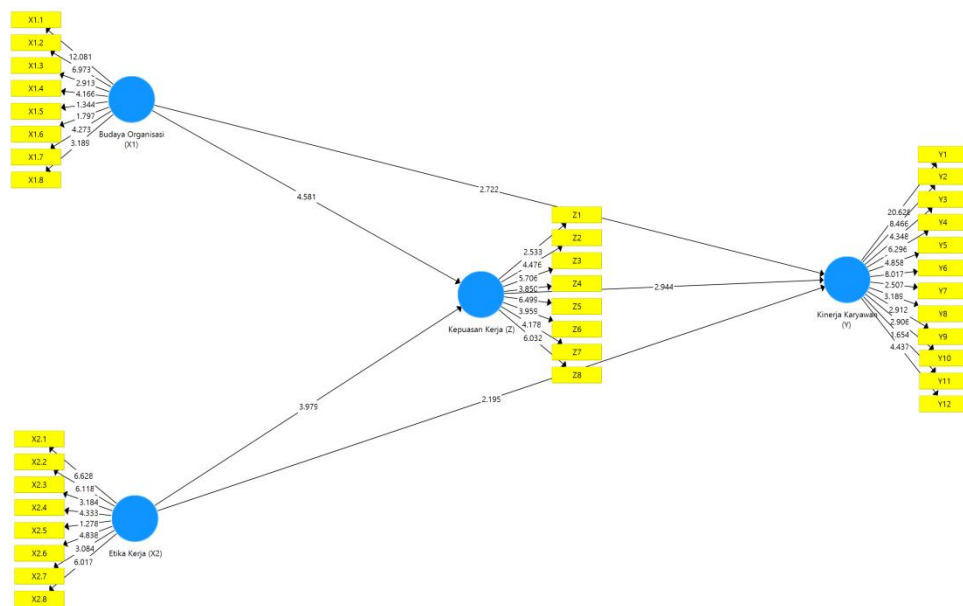
	Original sampel (O)	P Values
Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.455	0.000
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.321	0.007
Etika Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.418	0.000
Etika Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.253	0.029
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.409	0.003

Sumber: Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.16 di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien jalur yang positif yaitu (dilihat pada original sample), antarlain:

- 1) X1 terhadap Z : Koefisien jalur = 0.455 dan P-Value = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X1 (budaya organisasi) terhadap Z (Kepuasan kerja) adalah tidak berpengaruh positif dan signifikan;
- 2) X1 terhadap Y: Koefisien jalur = 0.321 dan P-Value = 0.007 < 0.05 artinya, pengaruh X1 (Budaya organisasi) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah berpengaruh positif dan signifikan;
- 3) X2 terhadap Z : Koefisien jalur = 0.418 dan P-Value = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X2 (Etika Kerja) terhadap Z (Kepuasan kerja) adalah berpengaruh positif dan signifikan.

- 4) X2 terhadap Y: Koefisien jalur = 0.253 dan P-Value = 0.029 < 0.05 artinya, pengaruh X2 (Etika Kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan;
- 5) Z terhadap Y: Koefisien jalur = 0.409 dan P-Value = 0.003 < 0.05 artinya, pengaruh Z (Kepuasan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan;



Gambar 4.2. Hasil Persamaan Struktural Alogaritm Direct Effect

b. Indirect Effect

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi et al., 2015).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah : (1) jika nilai P-Values 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Y/Kinerja Karyawan) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen

(X2/Etika Kerja) terhadap suatu variabel endogen (X1/budaya organisasi).

Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.17 Indirect Effect

	Original sampel (O)	P Values
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.186	0.006
Etika Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.171	0,041

Sumber: Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data *indirect effect* dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Budaya organisasi (X1) secara tidak langsung signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,006 > 0,05$.
- 2) Variabel Etika kerja (X2) secara tidak langsung signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,041 > 0,05$.

c. Total Effect

Total efek merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi et al., 2013). Untuk melihat besarnya pengaruh total effect dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel hasil uji di bawah ini :

Tabel 4.18. Totaleffect

	Original sampel (O)	PValues
Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.455	0.000
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan(Y)	0.507	0.000
Etika kerja (X2) → Kepuasan kerja (Z)	0.418	0.000
Etika Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.424	0.000
Kepuasan kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0.409	0.003

Sumber : Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data total effect dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya organisasi (X1) secara total dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Z) dengan nilai effect sebesar 455 perolehan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Budaya organisasi (X1) secara total dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai effect sebesar 0.507 dan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Variabel Etika Kerja (X2) secara total memiliki nilai signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) dengan nilai effect sebesar 0.418 dan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Variabel Etika Kerja (X2) secara total memiliki nilai signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai effect sebesar 0,424 dan perolehan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.

5. Variabel Kepuasan kerja (Z) secara total memiliki signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai effect sebesar 0,409 dan perolehan nilai *p-value* sebesar $0,003 > 0,05$.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan metode *bootstrapping* dari analisis SEMPLS.

Tabel 4.19.

Pengujian Hipotesis Direct Effect

	Original sampel(O)	Sample Mean(M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)
Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.455	0.458	0.099	4.581
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja karyawan (Y)	0.321	0.340	0.118	2.722
Etika Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.418	0.443	0.105	3.979
Etika Kerja (X2) → Kinerja karyawan (Y)	0.253	0.263	0.115	2.195
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0.409	0.380	0.139	2.944

Sumber : Data Penelitian (diolah) Smart PLS, 2022

1) Pengujian Hipotesis 1 (Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 2,722 > 2.012. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.321 yang menunjukkan arah hubungan antara budaya organisasi

dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$.

2) Pengujian Hipotesis 2 (Etika kerja terhadap kinerja karyawan)

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etika kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar $2,195 > 2.012$. Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar $0,253$ yang menunjukkan arah hubungan antara etika kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$.

3) Pengujian Hipotesis 3 (Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja)

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar $4,581 > 2.012$. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar $0,455$ yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$.

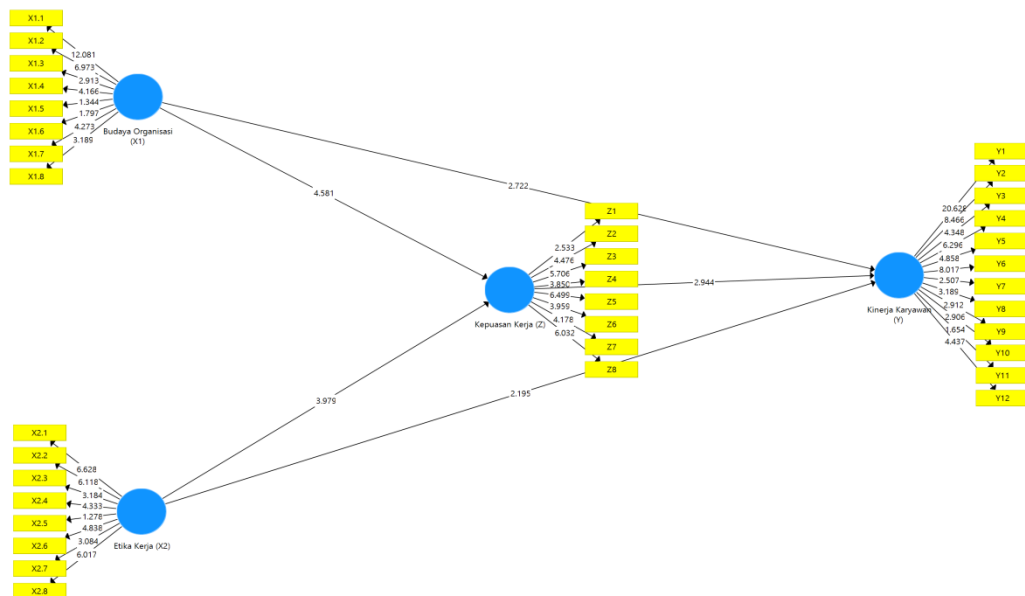
4) Pengujian Hipotesis 4 (Etika kerja terhadap kepuasan kerja)

Hasil uji hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Etika kerja dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar $3,979 > 2.012$. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar $0,418$ yang menunjukkan arah hubungan antara Etika kerja dengan Kepuasan kerja

adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic $>$ t tabel.

5) Pengujian Hipotesis 5 (Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

Hasil uji hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 2,944 $>$ 2.012. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,409 yang menunjukkan arah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic $>$ t tabel.



Gambar 4.3 Hasil Persamaan structural Bootstrapping

Berikut di bawah ini merupakan data spesifik pengujian untuk variabel *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

Tabel 4.20.
Pengujian Hipotesis Specific Indirect Effect

	Original Sampel (O)	Sample Mean(M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)
Budaya Organisasi → Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	0.186	0.170	0.067	2.771
Etika Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja karyawan	0.171	0.172	0.083	2.053

6) Pengujian Hipotesis 6 (Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja)

Hasil uji hipotesis yang keenam menunjukkan tentang hasil uji intervening variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar $2.771 > 2.012$. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.186 yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t \text{ statistic} > t \text{ tabel}$.

7) Pengujian Hipotesis 7 (Etika kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja)

Hasil uji hipotesis yang ketujuh menunjukkan tentang hasil uji intervening variabel Etika kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan

Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 2,053 > 2.012. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,171 yang menunjukkan arah hubungan antara Etika kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya, sedangkan kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima, budaya organisasi yang baik akan dapat mempengaruhi nilai kinerja dari karyawan.

Berdasarkan data hasil penelitian melalui uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variable budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 2,722 > 2.012. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.321 yang menunjukkan arah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianty, 2014), (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen & Intan, 2021), (Imelda &

Tirtayasa, 2019) dan (Jufrizen, 2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016) bahwa; Organisasi harus mampu mengajak karyawan untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi.

4.2.2. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja merupakan sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja, sedangkan kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Berdasarkan data hasil penelitian melalui hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etika kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar $2,195 > 2.012$. Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar $0,253$ yang menunjukkan arah hubungan antara etika kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic $>$ tabel.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Intan, 2021), (Nurhasanah et al., 2022), (Budianto et al., 2017) dan (Jufrizen, 2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Griffin, & Ebert, 2006) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya.

4.2.3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi sebagai karakteristik pada suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain, sedangkan kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ia lakukan saat ini, baik itu perasaan menyenangkan maupun perasaan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan data hasil penelitian melalui hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar $4,581 > 2.012$. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,455 yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic $>$ tabel.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Intan, 2021), (Nurhasanah et al., 2022) dan (Heriyanti & Zayanti, 2020), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Luthans, 2011) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi adalah pola pemikiran

dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak dari hari kehari.

4.2.4. Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan, sedangkan kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan data hasil penelitian melalui uji hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Etika kerja dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar $3,979 > 2.012$. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,418 yang menunjukkan arah hubungan antara Etika kerja dengan Kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic $> t$ tabel.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Intan, 2021), (Archandar, 2010) dan (Nurhasanah et al., 2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2014) kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

4.2.5. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ia lakukan saat ini, baik itu perasaan menyenangkan maupun perasaan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, sedangkan kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Berdasarkan data hasil penelitian melalui hasil uji hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 2,944 (>2.012). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,409 yang menunjukkan arah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic $> t$ tabel

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Mujiatun, 2017), (Nabawi, 2019), (Jufrizen & Intan, 2021) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Wirawan, 2010) menyebutkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

4.2.6. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah sebagai karakteristik pada suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain, sementara kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima, sementara itu kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ia lakukan saat ini, baik itu perasaan menyenangkan maupun perasaan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan data hasil uji hipotesis yang keenam menunjukkan tentang hasil uji intervening variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar $2.771 > 2.012$. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.186 yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t \text{ statistic} > t \text{ tabel}$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Intan, 2021) dan (Nurhasanah et al., 2022), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Umam, 2018) dan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

4.2.7. Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan, sementara kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima, sementara itu kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan data hasil uji hipotesis yang ketujuh menunjukkan tentang hasil uji intervening variabel Etika kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 2,053 > 2.012. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,171 yang menunjukkan arah hubungan antara Etika kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic > t tabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Ernawan, 2007) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya

tingkah laku manusia dan (Mangkunegara, 2010) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh langsung (partial) terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan sebesar 4.687.
2. Variabel etika kerja berpengaruh langsung (partial) terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan sebesar 4.080.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh (partial) terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan sebesar 4.581.
4. Variabel etika kerja berpengaruh langsung (partial) terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan sebesar 3.979.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung (partial) terhadap kinerja karyawan PT PLN UP2B Sumbagut Medan sebesar 2.944.
6. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan sebesar 2.771
7. Variabel etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan sebesar 2.053.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dengan diketahuinya budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan, maka perusahaan harus dapat mempertahankan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.
2. Dalam etika kerja sebaiknya perusahaan lebih dapat meningkatkan lagi sejauh mana etika karyawan dalam bekerja sehingga nantinya juga akan dapat meningkatnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
3. Dalam budaya organisasi sebaiknya perusahaan dapat melakukan evaluasi kembali, dimana budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
4. Bagi perusahaan, diharapkan untuk meningkatkan etika kerja dengan cara menjadi lebih disiplin agar meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.
5. Dengan diketahuinya kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

6. PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan untuk terus dapat menjaga budaya organisasi yang ada di perusahaan, dalam hal ini kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja, maka perusahaan harus meningkatkan budaya organisasi dikarenakan kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk menaikkan kualitas perusahaan.
7. PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dengan tidak mengabaikan tingkat kepuasan kerja karyawan dan selalu berupaya untuk mensinergikan antara budaya organisasi yang ada dengan etika kerja karyawan sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih produktif.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam melakukan penelitian penulis mendapatkan kendala yang menjadi keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian yaitu dalam hal pengolahan data penelitian, sehingga kurang maksimal dalam persentase data hasil uji penelitiannya. Oleh karenanya Penulis merekomendasikan agar penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dalam mengolah data sehingga akan memperoleh hasil yang sempurna.
2. Untuk mendapatkan data penelitian di lapangan penulis tidak dapat berhadapan langsung dengan responden, hal tersebut disebabkan oleh aturan dan keadaan yang tidak memungkinkan, maka dilakukan pengumpulan data melalui kuisisioner online sehingga tidak menutup kemungkinan jawaban yang diberikan oleh responden tidak dengan sungguh-sungguh sesuai dengan keadaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Affandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. In *Zanafa Publishing*.
- Archandar, T. A. (2010). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 3(1), 27. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v3i1.479>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150. <https://doi.org/1693-7619>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan. *Manajemen Tools*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/2088-3145>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi 2). Pustaka belajar.
- Bismala, L., Syaifuddin, S., & Sembiring, R. (2022). Assessing The Role Of Islamic Leadership And Work Motivation On Employee Engagement , Mediated By Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3(1), 26–35.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, S. (2017). Pengaruh etika kerja , motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1), 1–5.
- Ernawan, E. R. (2007). Business ethics. In *Alfabeta* (1st ed.). Alfabeta.
- Ghozali, I., & Fuad, F. (2005). *Structural equation modeling : teori, konsep, & aplikasi dengan program Lisrel 8.54*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). Manajemen Bisnis. In *business*.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866> homepage:
- Hasibuan, M. (2006). Manajemen dasar, pengertian dan masalah. In *Bumi aksara* (7th ed.). Bumi Aksara.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Imelda, A., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 9.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital,”* 405–424.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers’ Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8305>
- Jufrizen, J., Muis, M. ras, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Juliandi, A., Nasution, M. I., & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. Umsu pers.

- Juliandi, A., Nasution, M. I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (Zulfadli (ed.)). Umsu pers.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Revi). Rajawali Pers.
- Matondang, M. . (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Graha Ilmu.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 5–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v16i2.957>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Nurhaida, N., & Susilastri, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmu*, 13(6), 163–170.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Razak, I., & Maulani, M. I. (2016). Pengaruhkomitmen Pimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geraha Kerindo Utama Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v4i1.26>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku organisasi*.
- Rukmana, S. L., Haryani, S., & Primadineska, R. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi , Etika Kerja , dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 127–134.

- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2003). *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Alfabeta.
- Suterisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Pradana Media Grouo.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Tika, M. P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (cet. II). PT. In Bumi Aksara.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi* (K. Umam (ed.); Reguler). CV. Pustaka Setia.
- Wibowo, B. P. (2022). Dampak Budaya Organisasi Dan Kewajiban Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 2(1), 1–15.
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi keli). Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka belajar.
- Wirawan, W. (2010). *Kepemimpinan* (edisi 1). Kencana.
- Yuwono, I. D. (2013). *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*. Tim Medpress.
- Zainuri, A. (2011). Pengaruh Etika Kerja dan “Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Koperasi Kab.Pati). *Etika Bisnis, Jabatan Dan Perbankan*, 2(1), 154–163.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Vitha Jelita Sinaga
NPM : 1805160170
Tempat dan tanggal lahir : Bengkolan Salak, 24 Mei 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan Gunung Sinabung No 17

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Ansary Sinaga
Nama Ibu : Malem P Tarigan
Alamat : Bengkolan Salak, Kec Pendalian IV Koto, Riau

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 007 Pendalian IV Koto Tahun 2006-2012
2. SMP Negeri 1 Ujung Batu Tahun 2012-2015
3. SMA Negeri 1 Ujung Batu Tahun 2015-2018
4. Tahun 2018-2022 tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

KUESIONER PENELITIAN
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) UP2B
Sumbagut Medan

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai

PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan

Di Tempat.

Dengan Hormat

Dalam rangka untuk melakukan penelitian dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan”. Saya mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya,

Vitha Jelita Sinaga

IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Lama Bekerja : < 2 Tahun 4 Tahun
 3 Tahun > 5 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA S-1
 D-3 S-2

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Keterangan	Skor Nilai
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Kinerja Karyawan (Y)						
NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas					
1.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.					
2.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.					
	Kualitas					
3.	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
	Efesiensi					
5.	Saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktunya.					
6.	Saya bekerja menurut rencana untuk mencapai hasil yang maksimal.					
	Disiplin Kerja					
7.	Saya selalu datang tepat waktu.					
8.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tepat pada waktunya.					
	Inisiatif					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan.					
10.	Saya selalu menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					
	Ketelitian					
11.	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang sudah selesai sebelum diberikan ke atasan.					
12.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					

Kepuasan Kerja (Z)						
NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan					
1.	Saya merasa puas apabila bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
2.	Saya senang dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
	Imbalan/Gaji					
3.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
4.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					
	Atasan					
5.	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan.					
6.	Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.					
	Rekan Kerja					
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					
8.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan					

Budaya Organisasi (X1)						
NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Norma					
1.	Saling menghargai sesama pegawai baik atasan ataupun bawahan.					
2.	Peraturan yang dibuat didalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan.					
	Filosofi					
3.	Perusahaan saya berkomitmen untuk menjunjung tinggi nilai guna dalam mencapai kinerja yang baik.					
4.	Perusahaan saya mempunyai tujuan dan arah yang bersifat jangka panjang.					
	Aturan					
5.	Saya selalu bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti.					
	Kerja Sama					
7.	Saya dapat bekerja sama dengan baik antar tim didalam lingkungan perusahaan.					
8.	Saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

Etika Kerja (X2)						
NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1.	Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.					
	Gaya Bicara					
3.	Saya selalu menggunakan tutur kata yang baik untuk berkomunikasi dengan pimpinan atau karyawan lainnya.					
4.	Saya selalu menghargai ketika rekan kerja ingin menyampaikan pendapat.					
	Nilai Kerja					
5.	Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik disaat ada atasan ataupun tidak.					
6.	Saya harus merasa bangga terhadap pekerjaan saya sekarang.					
	Kreativitas Kerja					
7.	Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu hal.					
8.	Saya mampu merealisasikan ide-ide yang diberikan ke hal-hal inovatif.					

Lampiran

Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	JUMLAH
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	46
3	5	5	3	5	3	5	2	3	5	5	4	4	49
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	53
6	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	39
9	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	47
10	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	40
12	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	41
14	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	54
15	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	45
16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
19	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
20	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	42
21	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
22	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	39
23	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	5	3	38
24	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	50
25	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	39
26	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
27	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	5	3	40
28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
29	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	41
30	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	54
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	55

33	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
34	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
35	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	41
36	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	3	45
37	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	40
38	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	54
39	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
40	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
41	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	48
42	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	52
43	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
44	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	54
45	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	40
47	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	54
48	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	40

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN KERJA
(Z)**

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	3	4	4	4	4	5	5	34
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	3	38
5	4	5	5	5	4	5	5	5	38
6	4	4	3	3	4	3	3	4	28
7	5	5	5	2	3	2	3	5	30
8	3	2	3	4	4	4	4	4	28
9	3	5	5	3	3	2	4	5	30
10	5	5	3	5	2	5	5	5	35
11	3	4	5	4	3	5	5	5	34
12	3	2	5	3	2	3	5	2	25
13	4	4	3	4	4	4	4	3	30
14	2	5	4	5	5	4	5	5	35
15	5	2	5	3	5	2	3	5	30
16	5	5	4	3	4	4	5	2	32
17	4	4	4	4	4	4	3	4	31
18	3	4	4	3	4	4	4	3	29
19	4	4	4	5	5	5	5	5	37
20	3	3	3	2	5	5	4	4	29
21	2	3	4	4	3	2	4	5	27
22	3	4	4	4	3	3	4	2	27
23	4	3	2	4	3	4	4	4	28
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	4	2	2	4	4	3	2	26
26	4	5	4	2	3	4	5	3	30
27	4	3	3	4	2	4	4	3	27
28	5	5	3	5	5	5	4	5	37
29	2	4	3	3	3	3	4	4	26
30	4	4	5	3	5	4	5	5	35
31	4	3	3	5	3	2	4	4	28
32	5	5	5	4	5	5	3	5	37
33	4	3	2	4	3	5	2	3	26
34	4	4	4	4	3	4	3	4	30
35	3	4	3	2	4	4	3	4	27
36	4	2	5	5	5	5	5	5	36
37	3	3	4	3	3	4	4	3	27

38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	3	4	4	4	2	3	4	28
40	5	3	3	5	3	3	3	3	28
41	3	2	5	2	4	5	2	4	27
42	4	4	3	4	3	4	4	5	31
43	5	4	4	4	5	4	4	4	34
44	5	4	4	5	5	4	5	5	37
45	4	4	3	4	2	4	4	2	27
46	4	3	3	4	3	4	3	3	27
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	2	3	4	4	2	3	4	4	26

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BUDAYA
ORGANISASI (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JUMLAH
1	4	3	5	4	3	4	4	4	31
2	4	5	3	4	4	5	4	4	33
3	5	5	4	4	3	4	4	5	34
4	5	4	4	4	5	4	4	4	34
5	5	4	4	4	4	4	4	5	34
6	4	3	4	4	3	4	5	4	31
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	3	3	3	3	4	2	2	24
11	3	4	4	4	3	3	4	4	29
12	3	3	3	3	4	4	5	3	28
13	3	3	4	3	4	4	4	4	29
14	5	5	4	4	3	4	3	4	32
15	3	3	3	2	3	2	4	5	25
16	4	4	4	3	4	4	4	4	31
17	4	5	4	4	4	5	4	5	35
18	4	4	3	4	3	3	3	3	27
19	4	4	4	4	4	5	5	4	34
20	2	3	3	2	3	4	3	5	25
21	4	4	4	2	4	2	4	3	27
22	2	2	5	3	5	5	2	3	27
23	2	3	4	4	4	4	4	3	28
24	5	4	5	4	5	3	4	4	34
25	4	3	3	4	3	4	4	4	29
26	4	4	4	2	4	4	4	3	29
27	3	4	2	5	4	4	3	4	29
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	3	4	4	5	4	4	4	4	32
30	5	5	4	5	3	4	5	5	36
31	3	3	3	4	4	4	5	5	31
32	3	3	4	4	4	4	5	5	32
33	3	3	5	3	4	5	4	4	31
34	4	4	4	4	5	4	4	5	34
35	3	2	3	4	4	4	3	4	27
36	4	5	4	3	4	4	4	5	33
37	5	5	5	3	4	5	4	4	35

38	5	3	4	5	5	5	5	5	37
39	5	5	5	5	5	5	4	3	37
40	3	3	4	5	3	3	3	4	28
41	4	4	4	4	3	4	5	4	32
42	5	4	3	4	4	5	3	4	32
43	3	2	2	3	4	3	3	3	23
44	5	5	5	5	5	3	5	5	38
45	4	3	5	4	4	2	5	2	29
46	3	3	2	3	4	3	3	5	26
47	5	5	4	4	4	5	5	4	36
48	4	4	3	2	3	4	4	2	26

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL ETIKA KERJA (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	JUMLAH
1	4	3	3	4	4	4	4	3	29
2	3	2	4	4	3	3	4	2	25
3	5	5	4	5	2	4	3	4	32
4	5	3	1	5	4	5	2	5	30
5	5	5	4	3	5	4	5	5	36
6	3	5	2	3	2	2	3	5	25
7	5	5	4	5	5	5	5	5	39
8	2	4	3	4	4	4	4	4	29
9	4	4	3	3	4	4	3	4	29
10	5	5	5	4	2	5	4	3	33
11	3	2	5	4	4	4	4	2	28
12	4	3	2	5	3	4	3	3	27
13	4	3	2	2	4	4	2	3	24
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39
15	2	3	4	4	3	4	4	2	26
16	5	4	4	3	4	4	4	4	32
17	4	3	3	4	4	3	2	5	28
18	2	4	4	4	4	2	4	4	28
19	4	3	2	3	2	4	4	3	25
20	3	3	3	5	3	3	3	3	26
21	3	4	4	4	2	2	4	4	27
22	4	4	4	4	4	3	4	4	31
23	4	3	2	2	4	4	4	2	25
24	5	5	5	4	4	5	4	5	37
25	2	3	3	2	2	3	4	4	23
26	4	4	3	3	3	3	4	3	27
27	2	3	3	3	2	4	3	3	23
28	4	4	4	4	3	2	4	4	29
29	4	4	3	2	4	4	3	3	27
30	3	5	5	5	2	4	5	4	33
31	2	3	4	2	3	3	2	4	23
32	5	5	5	5	5	5	4	5	39
33	3	4	4	4	3	4	4	4	30
34	2	3	2	4	2	4	4	4	25
35	2	2	4	4	4	4	4	4	28
36	5	4	5	5	2	5	5	5	36
37	4	4	4	3	4	4	2	4	29
38	5	5	5	5	4	5	5	5	39

39	2	4	4	4	4	2	4	3	27
40	3	2	2	5	5	5	5	2	29
41	5	3	5	5	5	5	5	5	38
42	5	3	3	5	4	4	5	4	33
43	2	3	4	4	2	4	4	4	27
44	3	3	3	2	2	4	4	4	25
45	4	3	4	2	5	4	2	3	27
46	3	4	4	4	5	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	5	3	3	4	3	3	4	4	29

Lampiran

DATA ALGORITM

Koefisien Jalur

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Koefisien Jalur

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X1)			0.455	0.321
Etika Kerja (X2)			0.418	0.253
Kepuasan Kerja (Z)				0.409
Kinerja Karyawan (Y)				

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

- [Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- [Efek Tidak Langsung](#) [F Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
- [Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Collinearity Statistik \(VIP\)](#) [Outer Model](#)
- [Outer Loading](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Outer Weight](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- [Variabel Laten](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
- [Residual](#) [Kriteria Seleksi Model](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:03 20/07/2022

Efek Tidak Langsung

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Efek Tidak Langsung

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X1)				0.186
Etika Kerja (X2)				0.171
Kepuasan Kerja (Z)				
Kinerja Karyawan (Y)				

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

- [Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- [Efek Tidak Langsung](#) [F Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
- [Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Collinearity Statistik \(VIP\)](#) [Outer Model](#)
- [Outer Loading](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Outer Weight](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
- [Variabel Laten](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
- [Residual](#) [Kriteria Seleksi Model](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:04 20/07/2022

Pengaruh Total

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

*Data Vitha Fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Pengaruh Total

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X1)			0.455	0.507
Etika Kerja (X2)			0.418	0.424
Kepuasan Kerja (Z)				0.409
Kinerja Karyawan (Y)				

Hasil Akhir | **Kriteria Kualitas** | **Hasil Sementara** | **Basis Data**
[Koefisien Jalur](#) | [R Square](#) | [Perubahan Kriteria Berhenti](#) | [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) | [f Square](#) | [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) | [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) | [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) | [Validitas Diskriminan](#) | [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) | [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) | [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Laten](#) | [Fit Model](#) | [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
[Residual](#) | [Kriteria Seleksi Model](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:06 20/07/2022

Outer Loading

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

*Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1) PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.808			
X1.2	0.759			
X1.3	0.513			
X1.4	0.576			
X1.5	0.337			
X1.6	0.339			
X1.7	0.599			
X1.8	0.499			
X2.1		0.713		
X2.2		0.693		
X2.3		0.585		
X2.4		0.605		
X2.5		0.290		
X2.6		0.573		
X2.7		0.526		
X2.8		0.631		

Hasil Akhir | **Kriteria Kualitas** | **Hasil Sementara** | **Basis Data**
[Koefisien Jalur](#) | [R Square](#) | [Perubahan Kriteria Berhenti](#) | [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) | [f Square](#) | [Inner Model](#)

Type here to search 27°C Kabut 22:54 19/07/2022

SmetPLS: C:\Users\Hp\smarpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitaha Fix
 - Data Vitaha Fix
 - Uji Data Vitaha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Y1				0.886
Y10				0.487
Y11				0.335
Y12				0.649
Y2				0.740
Y3				0.602
Y4				0.717
Y5				0.660
Y6				0.697
Y7				0.512
Y8				0.504
Y9				0.518
Z1			0.440	
Z2			0.598	
Z3			0.629	
Z4			0.538	

Hasil Akhir - Koefisien Jalur

Kriteria Kualitas - R Square

Hasil Sementara - Perubahan Kriteria Berhenti

Basis Data - Pengaturan

27°C Kabut 22:54 19/07/2022

SmetPLS: C:\Users\Hp\smarpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitaha Fix
 - Data Vitaha Fix
 - Uji Data Vitaha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Y2				0.740
Y3				0.602
Y4				0.717
Y5				0.660
Y6				0.697
Y7				0.512
Y8				0.504
Y9				0.518
Z1			0.440	
Z2			0.598	
Z3			0.629	
Z4			0.538	
Z5			0.703	
Z6			0.519	
Z7			0.597	
Z8			0.656	

Hasil Akhir - Koefisien Jalur

Kriteria Kualitas - R Square

Hasil Sementara - Perubahan Kriteria Berhenti

Basis Data - Pengaturan

27°C Kabut 22:55 19/07/2022

Outer Weight

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek Data Vitha Fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey (48 Catatan)
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Outer Weight

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.390			
X1.2	0.252			
X1.3	0.150			
X1.4	0.191			
X1.5	0.091			
X1.6	0.063			
X1.7	0.213			
X1.8	0.253			
X2.1		0.289		
X2.2		0.256		
X2.3		0.192		
X2.4		0.218		
X2.5		0.014		
X2.6		0.227		
X2.7		0.171		

Hasil Akhir • Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

[Koefisien Jalur](#) [R-Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)

[Efek Tidak Langsung](#) [f-Square](#) [Inner Model](#)

26°C Cerah 9:10 20/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek Data Vitha Fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey (48 Catatan)
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Outer Weight

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X2.8		0.236		
Y1				0.198
Y10				0.098
Y11				0.104
Y12				0.109
Y2				0.165
Y3				0.154
Y4				0.146
Y5				0.130
Y6				0.141
Y7				0.135
Y8				0.099
Y9				0.093
Z1			0.139	
Z2			0.239	

Hasil Akhir • Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

[Koefisien Jalur](#) [R-Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)

[Efek Tidak Langsung](#) [f-Square](#) [Inner Model](#)

26°C Cerah 9:11 20/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Mengelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey (48 Catatan)
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Outer Weight

Matriks

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Y3				0.154
Y4				0.146
Y5				0.130
Y6				0.141
Y7				0.135
Y8				0.099
Y9				0.093
Z1			0.139	
Z2			0.239	
Z3			0.290	
Z4			0.172	
Z5			0.249	
Z6			0.168	
Z7			0.163	
Z8			0.245	

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

Hasil Akhir • Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)

[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validasi dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)

[Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:12 20/07/2022

Variable Laten

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Mengelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey (48 Catatan)
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Variabel Laten

Variabel Laten Korelasi Variabel Laten Kovarians Variabel Laten Deskripsi LV

ID Kasus	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
1	0.071	-0.278	0.159	0.681
2	0.489	-1.171	0.493	0.181
3	1.197	1.003	1.753	1.113
4	0.887	0.227	1.417	1.473
5	1.049	1.254	1.504	1.476
6	0.158	-0.590	-0.694	-0.163
7	-0.105	1.951	-0.020	-0.163
8	-1.626	-0.253	-0.802	-1.398
9	0.309	-0.142	0.043	0.332
10	-1.684	1.161	0.523	-0.163
11	-0.349	-0.709	0.680	-1.088
12	-0.857	-0.454	-1.318	-0.163
13	-0.643	-1.289	-0.400	-1.128
14	0.621	1.877	0.963	1.808
15	-1.055	-0.889	-0.088	-0.168

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

Hasil Akhir • Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)

[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validasi dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)

[Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:15 20/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
 - Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tid... Indikator

1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Data Vitha Fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Variabel Laten

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
ID Kasus	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	
15	-1.055	-0.889	-0.088	-0.168	
16	0.083	0.500	0.082	0.013	
17	0.978	-0.395	-0.029	-0.163	
18	-0.675	-0.583	-0.410	0.013	
19	0.664	-0.714	1.190	-0.163	
20	-1.608	-0.785	-0.484	-0.782	
21	-0.605	-0.349	-0.742	-0.163	
22	-1.813	0.199	-0.901	-1.420	
23	-1.157	-1.169	-0.970	-1.529	
24	0.994	1.715	1.904	0.747	
25	-0.305	-1.263	-1.349	-1.239	

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:16 20/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
 - Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tid... Indikator

1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Data Vitha Fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Variabel Laten

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
ID Kasus	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	
25	-0.305	-1.263	-1.349	-1.239	
26	-0.444	-0.486	-0.250	0.013	
27	-0.555	-1.239	-1.147	-1.386	
28	1.035	-0.074	1.083	-0.011	
29	0.096	-0.624	-1.056	-0.653	
30	1.698	1.054	0.980	2.021	
31	-0.028	-1.444	-0.825	0.165	
32	0.160	1.948	1.352	1.946	
33	-0.374	0.183	-1.416	-0.163	
34	0.750	-0.754	-0.278	-0.163	
35	-1.167	-0.633	-0.847	-1.146	
36	0.672	1.814	1.011	0.002	
37	1.077	-0.145	-0.908	-1.088	
38	1.482	2.126	1.904	1.614	

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminan](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:19 20/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
 - Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey (48 Catatan)
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tid... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

*Data Vitha Fix.splm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Variabel Laten

Variabel Laten	Korelasi Variabel Laten	Kovarians Variabel Laten	Deskripsi LV	
ID Kasus	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
36	0.672	1.814	1.011	0.002
37	1.077	-0.145	-0.908	-1.088
38	1.482	2.126	1.904	1.614
39	1.367	-0.846	-0.624	-1.099
40	-0.685	-0.592	-0.933	-0.163
41	0.445	1.572	-0.725	0.458
42	0.365	0.658	-0.163	1.193
43	-1.963	-0.376	0.559	-0.163
44	2.084	-0.742	1.166	1.483
45	-0.278	-0.898	-1.143	0.013
46	-1.072	0.211	-1.085	-1.284
47	1.390	0.458	1.904	1.750
48	-1.073	-0.027	-1.061	-1.288

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

[Hasil Akhir](#) [Kriteria Kualitas](#) [Hasil Sementara](#) [Basis Data](#)
[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [f-Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

26°C Cerah 9:20 20/07/2022

R Square

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
 - Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey (48 Catatan)
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tid... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

*Data Vitha Fix.splm Bootstrapping (Menjalankan No. 1) PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

R Square

Matrks	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.502	0.480
Kinerja Karyawan (Y)	0.658	0.634

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

[Hasil Akhir](#) [Kriteria Kualitas](#) [Hasil Sementara](#) [Basis Data](#)
[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [f-Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Loading](#) [Collinearity Statistik \(VIP\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Laten](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
[Residual](#) [Kriteria Seleksi Model](#)

27°C Kabut 23:05 19/07/2022

F Square

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek Data Vitha Fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

f Square

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organi...			0.373	0.197
Etika Kerja (X2)			0.315	0.128
Kepuasan Kerja...				0.244
Kinerja Karyaw...				

Hasil Akhir

- Koefisien Jalur
- Efek Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- Outer Loading

Kriteria Kualitas

- R Square
- f Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruksi
- Validitas Diskriminan

Hasil Sementara

- Perubahan Kriteria Berhenti

Basis Data

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)

Type here to search 26°C Cerah 9:22 20/07/2022

Validitas Dan Reliabilitas Konstruk

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek *Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1) PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.711	0.778	0.786	0.333	0.333
Etika Kerja (X2)	0.732	0.748	0.803	0.348	0.348
Kepuasan Kerja (Z)	0.734	0.747	0.808	0.349	0.349
Kinerja Karyawan (Y)	0.847	0.872	0.879	0.390	0.390

Hasil Akhir

- Koefisien Jalur
- Efek Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- Outer Loading
- Outer Weight
- Variabel Laten
- Residual

Kriteria Kualitas

- R Square
- f Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruksi
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- Fit Model
- Kriteria Seleksi Model

Hasil Sementara

- Perubahan Kriteria Berhenti

Basis Data

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standarisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

Type here to search 27°C Kabut 23:02 19/07/2022

Validitas Diskriminan

The screenshot shows the SmartPLS software interface with the 'Validitas Diskriminan' (Discriminant Validity) results. The main window displays a table of correlations between latent variables: Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), and Kinerja Karyawan (Y). The diagonal elements represent the variance explained by each variable, while the off-diagonal elements represent the correlations between variables. The values are as follows:

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X1)	0.577			
Etika Kerja (X2)	0.317	0.590		
Kepuasan Kerja (Z)	0.587	0.562	0.590	
Kinerja Karyawan (Y)	0.642	0.585	0.740	0.625

Below the table, there are four columns of links for further analysis: Hasil Akhir, Kriteria Kualitas, Hasil Sementara, and Basis Data. The Kriteria Kualitas column includes links for R Square, F Square, and Validitas dan Reliabilitas Konstruk. The Basis Data column includes links for Pengaturan, Inner Model, Outer Model, Data Indikator (Original), Data Indikator (Standarisasi), and Data Indikator (Koreksi).

Collinearity Statistik (VIF)

The screenshot shows the SmartPLS software interface with the 'Collinearity Statistik (VIF)' results. The main window displays a table of Variance Inflation Factors (VIF) for each indicator. The values are as follows:

Indikator	VIF
X1.1	2.192
X1.2	2.139
X1.3	1.361
X1.4	1.257
X1.5	1.213
X1.6	1.160
X1.7	1.317
X1.8	1.226
X2.1	1.772
X2.2	1.894
X2.3	1.465
X2.4	1.416
X2.5	1.202
X2.6	1.468

Below the table, there are four columns of links for further analysis: Hasil Akhir, Kriteria Kualitas, Hasil Sementara, and Basis Data. The Kriteria Kualitas column includes links for R Square and F Square. The Basis Data column includes links for Pengaturan, Inner Model, Outer Model, and Data Indikator (Original).

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Data Vitha Fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF	VIF
		X2.7
		X2.8
		Y1
		Y10
		Y11
		Y12
		Y2
		Y3
		Y4
		Y5
		Y6
		Y7
		Y8
		Y9

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

Hasil Akhir • Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- [Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- [Efek Tidak Langsung](#) [t Square](#) [Inner Model](#)
- [Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
- [Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:26 20/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tid... Indikator

1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Data Vitha Fix.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF	VIF
		Y5
		Y6
		Y7
		Y8
		Y9
		Z1
		Z2
		Z3
		Z4
		Z5
		Z6
		Z7
		Z8

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

Hasil Akhir • Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- [Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
- [Efek Tidak Langsung](#) [t Square](#) [Inner Model](#)
- [Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
- [Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)

Type here to search 26°C Cerah 9:27 20/07/2022

Lampiran

BOOTSTRAPPING

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O /STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.455	0.468	0.095	4.765	0.000
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.321	0.347	0.124	2.597	0.010
Etika Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.418	0.434	0.105	3.984	0.000
Etika Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.253	0.254	0.117	2.162	0.031
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.409	0.378	0.146	2.801	0.005

Total Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O /STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.186	0.173	0.073	2.564	0.011
Etika Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.171	0.168	0.084	2.029	0.043

Efek Tidak Langsung Spesifik

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

T... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.186	0.173	0.073	2.564	0.011
Etika Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.171	0.168	0.084	2.029	0.043

Hasil Akhir [Koefisien Jalur](#) [Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Pengaruh Total](#) [Outer Loading](#) [Outer Weight](#)

Histogram [Histogram Koefisien Jalur](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Histogram Total Efek](#)

Basis Data [Pengaturan](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

Type here to search 30°C Hujan 16:13 22/07/2022

Pengaruh Total

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

T... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Pengaruh Total

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.455	0.468	0.095	4.765	0.000
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.507	0.520	0.106	4.781	0.000
Etika Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.418	0.434	0.105	3.984	0.000
Etika Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.424	0.422	0.102	4.147	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.409	0.378	0.146	2.801	0.005

Hasil Akhir [Koefisien Jalur](#) [Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Pengaruh Total](#) [Outer Loading](#) [Outer Weight](#)

Histogram [Histogram Koefisien Jalur](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Histogram Total Efek](#)

Basis Data [Pengaturan](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

Type here to search 30°C Hujan 16:14 22/07/2022

Outer Loading

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey (48 Catatan)
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

T... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Outer Loading

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	
X1.1 <- Budaya Organisasi (X1)	0.808	0.807	0.061	13.225	0.000
X1.2 <- Budaya Organisasi (X1)	0.759	0.737	0.112	6.801	0.000
X1.3 <- Budaya Organisasi (X1)	0.513	0.481	0.181	2.843	0.005
X1.4 <- Budaya Organisasi (X1)	0.576	0.547	0.142	4.054	0.000
X1.5 <- Budaya Organisasi (X1)	0.337	0.299	0.256	1.315	0.189
X1.6 <- Budaya Organisasi (X1)	0.339	0.315	0.182	1.862	0.063
X1.7 <- Budaya Organisasi (X1)	0.599	0.579	0.147	4.087	0.000
X1.8 <- Budaya Organisasi (X1)	0.499	0.489	0.164	3.053	0.002
X2.1 <- Etika Kerja (X2)	0.713	0.708	0.100	7.120	0.000
X2.2 <- Etika Kerja (X2)	0.693	0.664	0.119	5.819	0.000
X2.3 <- Etika Kerja (X2)	0.585	0.546	0.195	2.998	0.003
X2.4 <- Etika Kerja (X2)	0.605	0.587	0.144	4.189	0.000
X2.5 <- Etika Kerja (X2)	0.290	0.254	0.237	1.219	0.223
X2.6 <- Etika Kerja (X2)	0.573	0.565	0.126	4.558	0.000
X2.7 <- Etika Kerja (X2)	0.526	0.481	0.185	2.847	0.005

Hasil Akhir: [Koefisien Jalur](#), [Total Pengaruh Tidak Langsung](#), [Efek Tidak Langsung Spesifik](#)

Histogram: [Histogram Koefisien Jalur](#), [Histogram efek tidak langsung](#), [Histogram Total Efek](#)

Basis Data: [Pengaturan](#), [Inner Model](#), [Outer Model](#)

Type here to search

30°C Hujan 16:16 22/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey (48 Catatan)
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

T... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Outer Loading

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R	
Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	
X2.8 <- Etika Kerja (X2)	0.631	0.625	0.115	5.472	0.000
Y1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.886	0.886	0.041	21.699	0.000
Y10 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.487	0.484	0.180	2.708	0.007
Y11 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.335	0.322	0.209	1.605	0.109
Y12 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.649	0.643	0.137	4.742	0.000
Y2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.740	0.739	0.083	8.883	0.000
Y3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.602	0.575	0.152	3.969	0.000
Y4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.717	0.721	0.131	5.475	0.000
Y5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.660	0.639	0.137	4.811	0.000
Y6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.697	0.690	0.112	6.193	0.000
Y7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.512	0.490	0.197	2.599	0.010
Y8 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.504	0.488	0.168	2.997	0.003
Y9 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.518	0.517	0.189	2.737	0.006
Z1 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.440	0.422	0.187	2.354	0.019
Z2 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.598	0.600	0.135	4.445	0.000

Hasil Akhir: [Koefisien Jalur](#), [Total Pengaruh Tidak Langsung](#), [Efek Tidak Langsung Spesifik](#)

Histogram: [Histogram Koefisien Jalur](#), [Histogram efek tidak langsung](#), [Histogram Total Efek](#)

Basis Data: [Pengaturan](#), [Inner Model](#), [Outer Model](#)

Type here to search

30°C Hujan 16:17 22/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

T... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Outer Loading

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)			
Y4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.717	0.721	0.131	5.475	0.000		
Y5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.660	0.639	0.137	4.811	0.000		
Y6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.697	0.690	0.112	6.193	0.000		
Y7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.512	0.490	0.197	2.599	0.010		
Y8 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.504	0.488	0.168	2.997	0.003		
Y9 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.518	0.517	0.189	2.737	0.006		
Z1 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.440	0.422	0.187	2.354	0.019		
Z2 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.598	0.600	0.135	4.445	0.000		
Z3 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.629	0.625	0.119	5.303	0.000		
Z4 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.538	0.528	0.138	3.912	0.000		
Z5 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.703	0.689	0.118	5.956	0.000		
Z6 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.519	0.522	0.126	4.125	0.000		
Z7 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.597	0.595	0.131	4.539	0.000		
Z8 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.656	0.640	0.123	5.335	0.000		

Hasil Akhir Koefisien Jalur Total Pengaruh Tidak Langsung Efek Tidak Langsung Spesifik

Histogram Histogram Koefisien Jalur Histogram efek tidak langsung Histogram Total Efek

Basis Data Pengaturan Inner Model Outer Model

Type here to search 30°C Hujan 16:18 22/07/2022

Outer Weight

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

T... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Outer Weight

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)			
X1.1 <- Budaya Organisasi (X1)	0.390	0.376	0.056	7.011	0.000		
X1.2 <- Budaya Organisasi (X1)	0.252	0.245	0.075	3.343	0.001		
X1.3 <- Budaya Organisasi (X1)	0.150	0.140	0.073	2.058	0.040		
X1.4 <- Budaya Organisasi (X1)	0.191	0.175	0.067	2.858	0.004		
X1.5 <- Budaya Organisasi (X1)	0.091	0.077	0.106	0.861	0.390		
X1.6 <- Budaya Organisasi (X1)	0.063	0.059	0.073	0.867	0.387		
X1.7 <- Budaya Organisasi (X1)	0.213	0.198	0.074	2.881	0.004		
X1.8 <- Budaya Organisasi (X1)	0.253	0.240	0.085	2.983	0.003		
X2.1 <- Etika Kerja (X2)	0.289	0.289	0.072	4.008	0.000		
X2.2 <- Etika Kerja (X2)	0.256	0.242	0.052	4.974	0.000		
X2.3 <- Etika Kerja (X2)	0.192	0.177	0.081	2.360	0.019		
X2.4 <- Etika Kerja (X2)	0.218	0.205	0.083	2.637	0.009		
X2.5 <- Etika Kerja (X2)	0.014	-0.002	0.112	0.128	0.898		
X2.6 <- Etika Kerja (X2)	0.227	0.223	0.065	3.493	0.001		
X2.7 <- Etika Kerja (X2)	0.171	0.155	0.084	2.029	0.043		
X2.8 <- Etika Kerja (X2)	0.236	0.231	0.062	3.777	0.000		

Hasil Akhir Koefisien Jalur Total Pengaruh Tidak Langsung

Histogram Histogram Koefisien Jalur Histogram efek tidak langsung

Basis Data Pengaturan Inner Model

Type here to search 30°C Hujan 16:19 22/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

T... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Outer Weight

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O /STDEV)	P Values
Y1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.198	0.190	0.021	9.617	0.000
Y10 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.098	0.093	0.039	2.511	0.012
Y11 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.104	0.098	0.046	2.295	0.022
Y12 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.109	0.109	0.030	3.588	0.000
Y2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.165	0.158	0.025	6.511	0.000
Y3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.154	0.141	0.032	4.850	0.000
Y4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.146	0.144	0.034	4.333	0.000
Y5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.130	0.122	0.032	4.042	0.000
Y6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.141	0.136	0.032	4.369	0.000
Y7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.135	0.127	0.045	3.016	0.003
Y8 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.099	0.093	0.043	2.285	0.023
Y9 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.093	0.092	0.039	2.398	0.017
Z1 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.139	0.132	0.074	1.876	0.061
Z2 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.239	0.233	0.055	4.343	0.000
Z3 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.290	0.273	0.056	5.143	0.000
Z4 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.172	0.166	0.053	3.225	0.001

Hasil Akhir Koefisien Jalur Histogram Basis Data

Koefisien Jalur Histogram Koefisien Jalur Pengaturan

Total Penaruh Tidak Lancunam Histogram efek tidak lancunam Inner Model

Type here to search 30°C Hujan 16:20 22/07/2022

SmartPLS: C:\Users\Hp\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Data uji
- Data Vitha Fix
 - Data Vitha Fix
 - Uji Data Vitha Fix Okey [48 Catatan]
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

T... Indikator

- Y1
- Y2
- Y3
- Y4
- Y5
- Y6
- Y7
- Y8
- Y9
- Y10

Data Vitha Fix.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Outer Weight

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O /STDEV)	P Values
Y3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.154	0.141	0.032	4.850	0.000
Y4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.146	0.144	0.034	4.333	0.000
Y5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.130	0.122	0.032	4.042	0.000
Y6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.141	0.136	0.032	4.369	0.000
Y7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.135	0.127	0.045	3.016	0.003
Y8 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.099	0.093	0.043	2.285	0.023
Y9 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.093	0.092	0.039	2.398	0.017
Z1 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.139	0.132	0.074	1.876	0.061
Z2 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.239	0.233	0.055	4.343	0.000
Z3 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.290	0.273	0.056	5.143	0.000
Z4 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.172	0.166	0.053	3.225	0.001
Z5 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.249	0.239	0.054	4.627	0.000
Z6 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.168	0.167	0.045	3.688	0.000
Z7 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.163	0.166	0.051	3.190	0.002
Z8 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.246	0.235	0.058	4.231	0.000

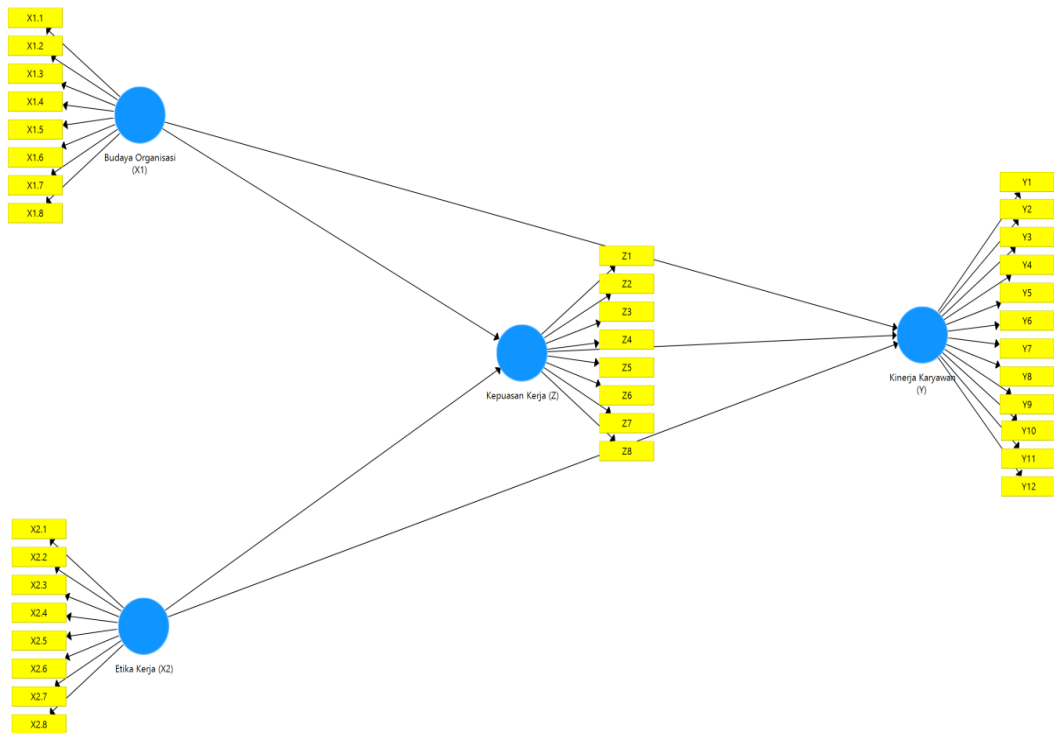
Hasil Akhir Koefisien Jalur Histogram Basis Data

Koefisien Jalur Histogram Koefisien Jalur Pengaturan

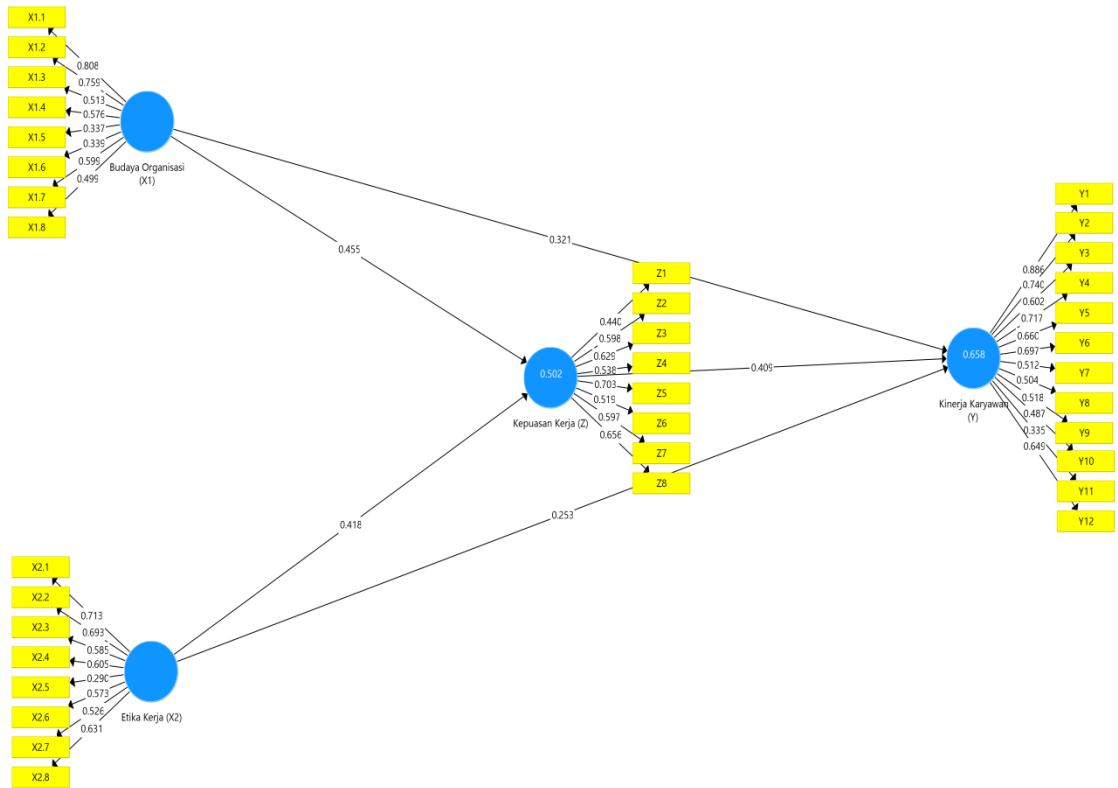
Total Penaruh Tidak Lancunam Histogram efek tidak lancunam Inner Model

Type here to search 30°C Hujan 16:20 22/07/2022

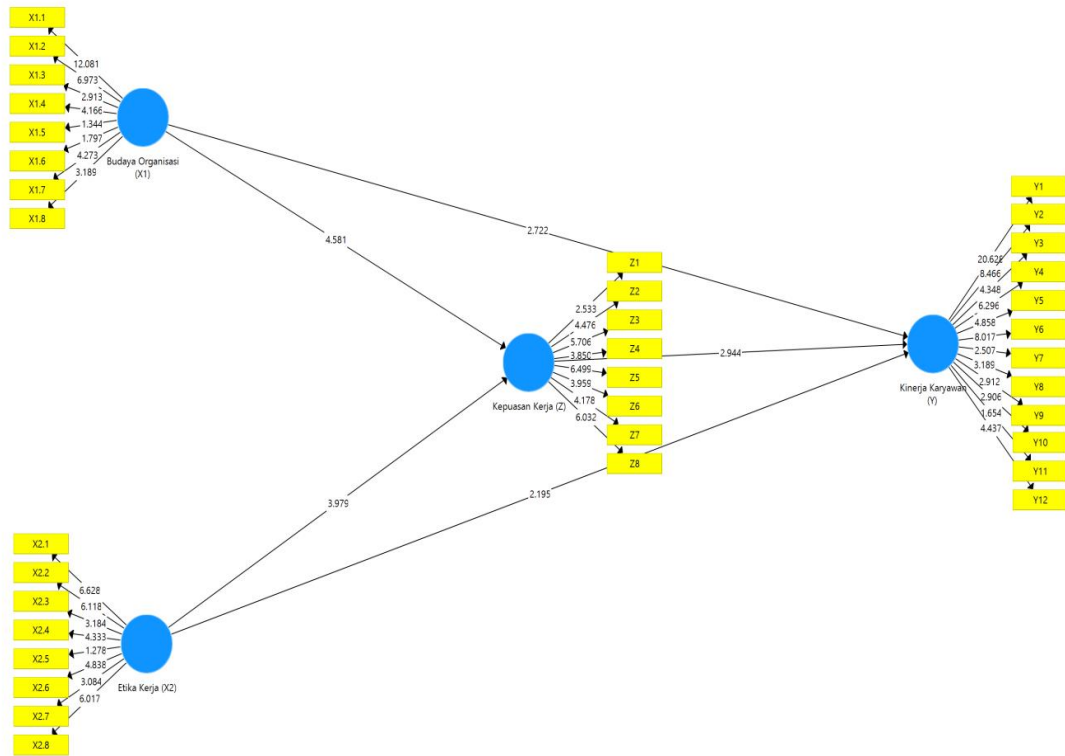
Desain Variabel



Design Alogarithm



Desain Bootstrapping





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 30 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen sebagai berikut :

Nama : Vitha Jelita Sinaga
N.P.M. : 1805160170
Tempat / Tgl.Lahir : Bengkolan Salak, 24 Mei 2000
Alamat Rumah : Jalan Gunung Sinabung no 15
Judul Proposal : Peran Mediasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Perengaruh kepuasan kerja dan etika kerja Terhadap kinerja karyawan dimediasi budaya organisasi pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan
Bab I	latar belakang, identifikasi disesuaikan dengan permasalahan di atas
Bab II
Bab III
Lainnya	Tambahkan referensi Jurnal sesuai judul, jurnal (menggunakan kata kunci, gunakan kata kunci)
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si

Secretaris

Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Penyandang

Assoc.Prof.Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

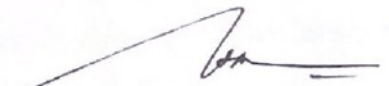
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1846/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2021

Nama Mahasiswa : Vidha Jelita Sinaga
NPM : 1805160170
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Tanggal Pengajuan Judul : 28/10/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si *28/10/2021*

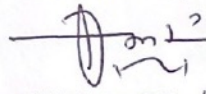
Judul Disetujui**) : Peran Mediasi Budaya organisasi Pada
Pengaruh kepujutan kerja dan etika kerja
Terhadap Kinerja karyawan PT PLN
(Persero) UP2B SUMBAGUT MEDAN

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *8* DESEMBER 2021

Dosen Pembimbing


(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si.)

Keterangan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 30 Maret 2022** menerangkan bahwa:

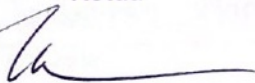
Nama : Vitha Jelita Sinaga
N .P.M. : 1805160170
Tempat / Tgl.Lahir : Bengkolan Salak, 24 Mei 2000
Alamat Rumah : Jalan Gunung Sinabung no 15
JudulProposal : Peran Mediasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si*

Medan, Rabu, 30 Maret 2022


TIM SEMINAR

Ketua




Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



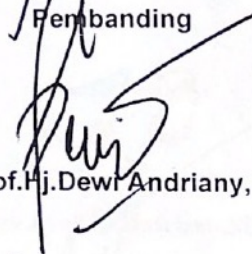
Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si

Sekretaris

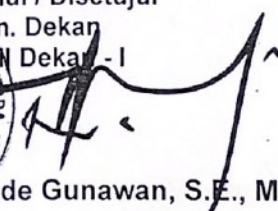


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui
n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Vitha Jelita Sinaga
NPM : 1805160170
Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Peran Mediasi Budaya Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- SPASI PENULISAN - KUTIPAH AHLI PADA LATAR BELAKANG MASALAH - RUMUSAN MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH - MANFAAT	11/1-2022	
Bab 2	- TEORI SETIAP VARIABEL DITAMBAH - INDIKATOR SETIAP VARIABEL TAMBAH - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI - HIPOTESIS	31/1-2022	
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - POPULASI DAN - SPASI PENULISAN - TABEL PENELITIAN SAMPEL	15/2-2022	
Daftar Pustaka	- TAMBAH JURNAL TERUTAMA BOSH UMSU - SPASI PENULISAN	24/2-2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- METODE PENGUMPULAN DATA - TEKNIK ANALISA DATA	14/3-2022	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL	16/3-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1846/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2021

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 28/10/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Vitha Jelita Sinaga
NPM : 1805160170
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas menurun
2. Pengaruh kepemimpinan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt X
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt X
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt X

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Pln (Persero) Up2B Sumbagut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Vitha Jelita Sinaga)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 603 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **16 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Vitha Jelita Sinaga**
NPM : **1805160170**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Peran Mediasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan**
Dosen Pembimbing : **Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 16 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Sya'ban 1443 H
16 Maret 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Daringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 603 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Sya'ban 1443 H
16 Maret 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan
Jln.Lr.12 No.6 Glugur Kota Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Vitha Jelita Sinaga
Npm : 1805160170
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : **Peran Mediasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :





UIP3B SUMATERA
UP2B SUMBAGUT

no : 0151/MUM.01.02/C24110000/2022
piran : 1 Lembar
: Segera
: Izin Riset Pendahuluan

23 Maret 2022

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan

Menunjuk surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis No. 603/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 16 Maret 2022 perihal Permohonan Izin Riset pendahuluan atas nama :

No	Nama	NPM	Judul
1	Vitha Jelita Sinaga	1805160170	Peran Mediasi budaya Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Pada prinsipnya dapat di setujui.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terimakasih.

MANAGER,

ANDI MAKKURADDE



MSU
Cerdas | Terpercaya
jauh lebih cepat dan lebih akurat dibandingkan dengan lembaga lainnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1399/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 06 Dzulqaidah 1443 H
06 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Vitha Jelita Sinaga**
N P M : **1805160170**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal





UIP3B SUMATERA
UP2B SUMBAGUT

Nomor : 0409/MUM.01.02/C24110000/2022
Berkas : 1 Lembar
Tenggat : Segera
: Selesai Melaksanakan Riset

8 Juli 2022

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3
Medan

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor : 603/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 16 Maret 2022 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan.
2. Surat kami No. 0151/MUM.01.02/C24110000/2022 tanggal 23 Maret 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Dengan ini diberitahukan bahwa :

Nama : Vitha Jelita Sinaga
NPM : 1805160170

telah selesai melakukan Riset Pendahuluan yang dilaksanakan mulai 09 s/d 23 Juni 2022 dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.**

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



ANDI MAKKURADDE