

**PENGARUH ETIKA KERJA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada Dosen Tetap di STMIK Royal Kisaran)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Pasca Sarjana Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*



Oleh :

Dhani Alhamidi Lubis
NPM. 2220030030

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PRODI MAGISTER MANAJEMEN
MEDAN 2024**

PENGARUH ETIKA KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS PADA DOSEN TETAP STMIK ROYAL KISARAN)

Dhani Alhamidi Lubis

Program Pascasarjana

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja (X1), budaya organisasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) yang di mediasi oleh kepuasan kerja (Z) studi kasus pada dosen tetap STMIK Royal Kisaran. Data yang dikumpulkan dari 60 responden menggunakan observasi, dokumentasi, interview, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (58%), dengan rentang usia terbanyak 26-40 tahun (82%). Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja > 10 tahun (47%) dan latar belakang pendidikan S2 (97%). Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Secara tidak langsung kepuasan kerja memediasi hubungan antara variabel etika kerja dengan variabel kinerja. Dan secara tidak langsung kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja.

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

THE INFLUENCE OF WORK ETHICS, ORGANIZATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION (CASE
STUDY ON PERMANENT LECTURER STMIK ROYAL KISARAN)

Dhani Alhamidi Lubis

ABSTRACT

This research is a quantitative descriptive study which aims to analyze the influence of work ethics (X1), organizational culture (X2), on employee performance (Y) which is mediated by job satisfaction (Z) case studies of permanent lecturers at STMIK Royal Kisaran. Data was collected from 60 respondents using observation, documentation, interviews and questionnaires. The research results showed that the majority of respondents were men (58%), with the largest age range being 26-40 years (82%). Most of the respondents had work experience of > 10 years (47%) and a master's educational background (97%). Data analysis uses Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results of the research show that directly, work ethics has a positive and significant effect on lecturer performance, organizational culture has a positive and significant effect on lecturer performance, work ethics has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has an effect positive and significant on lecturer performance. Indirectly, job satisfaction mediates the relationship between work ethics variables and performance variables. And indirectly, job satisfaction also mediates the relationship between organizational culture variables and performance variables.

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-2 program studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda H. Anda Putra Lubis S.E, M.M.A dan Ibunda Hj. Halimatussa'diah tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spitural kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Teruntuk Mayumi Salsabilla, S.I.Kom tercinta terimakasih telah menemani dan memberikan semangat hingga menyelesaikan pascasarjana, semoga kedepannya kita selalu bahagia dan langgeng.
3. Teruntuk Kakak Nadia Putri Lubis., B.Sc dan kakak Dr. Rizky Fauziah Lubis., M.Kom., M.I.Kom terimakasih untuk rasa sayang, semangat, dan semua hal yang membuat saya bisa menyelesaikan pascasarjana ini dengan sangat baik, selalu jadi panutan dua wanita cantik dan baik hatinya.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy S.H., M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hazmanan Khair., S.E., MBA. selaku ketua program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini sampai dengan selesai.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung., S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini sampai dengan selesai.
9. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada penulis.

10. Seluruh teman-teman penulis di S-2 program studi magister manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada penulis, terima kasih atas dukungan dan perhatiannya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

Dalam membahas dan menyusun tesis ini, penulis sangat yakin karya ini mendekati kata sempurna, meski sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah S.W.T. Oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai upaya penyempurnaan di masa mendatang. Semoga melalui bimbingan dan ridho Allah SWT, tesis ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi yang bermanfaat bagi para pembaca, serta menjadi amal jariyah yang diberkahi. Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 7 Agustus 2024

Penulis

DHANI ALHAMIDI LUBIS
2220030030

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen dan MSDM	12
2.1.1.1 Manajemen	12
2.1.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	12

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2.1.1.2.1 Pengertian MSDM.....	13
2.1.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi MSDM	14
2.1.1.2.3 Fungsi MSDM.....	14
2.1.2 Kinerja Dosen	17
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Dosen	17
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.1.2.4 Indikator-Indikator Kinerja Dosen.....	21
2.1.3 Etika Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja.....	22
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Etika kerja.....	23
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	25
2.1.3.4 Indikator-Indikator Etika Kerja.....	28
2.1.4 Budaya Organisasi	29
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	29
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Budaya Organisasi	30
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	32
2.1.4.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi.....	34
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	36
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	36

2.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja.....	38
2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	39
2.1.5.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	41
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	44
2.3 Kerangka Konseptual	54
2.3.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Dosen.....	54
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen.....	55
2.3.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen	56
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen	57
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen	58
2.3.6 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja	59
2.3.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja.....	59
2.4 Hipotesis.....	61
BAB III METODE PENELITIAN	62
3.1 Pendekatan Penelitian	62
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	62
3.2.1 Tempat Penelitian	62
3.2.2 Waktu Penelitian.....	63
3.3 Populasi dan Sampel	64

3.3.1 Populasi.....	64
3.3.2 Sampel	64
3.4 Defenisi Operasional.....	65
3.4.1 Variabel Dependen	66
3.4.2 Variabel Independen	66
3.4.2.1 Etika Kerja.....	66
3.4.2.2 Budaya Organisasi.....	66
3.4.3 Variabel Mediasi.....	67
3.5 Teknik Pengumpulan Data	67
3.6 Teknik Analisis Data.....	70
3.6.1 Analisis Model (Outer Model).....	71
3.6.1.1 Uji Validitas Konstruk.....	71
3.6.1.1.1 Validitas Konvergen	71
3.6.1.1.2 Nilai Loading Factors.....	71
3.6.1.1.3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	72
3.6.2.2 Discriminant Validity	72
3.6.2.3 Uji Composite Reliability.....	72
3.6.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	73
3.6.2.1 R – Square	73
3.6.2.2 F – Square.....	73
3.6.2.3 Pengujian Hipotesis	74

3.6.2.3.1 Direct Effects (Pengaruh Langsung)	74
3.6.2.3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	76
4.1 Hasil	76
4.1.1 Deskripsi Penelitian	76
4.1.2 Deskripsi Responden	76
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	79
4.1.3.1 Deskripsi Responden Variabel Kinerja Dosen	79
4.1.3.2 Deskripsi Responden Variabel Etika Kerja.....	81
4.1.3.3 Deskripsi Responden Variabel Budaya Organisasi.....	82
4.1.3.4 Deskripsi Responden Variabel Kepuasan Kerja	84
4.1.4 Analisis Data.....	86
4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	86
4.1.4.1.1 Uji Validitas Konstruk	86
4.1.4.1.1.1 Nilai <i>Loading Factors</i>	86
4.1.4.1.1.2 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	92
4.1.4.1.2 Uji Diskriminan.....	92
4.1.4.1.3 Uji <i>Composite Reliability</i>	93
4.1.4.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	93
4.1.4.2.1 Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	93
4.1.4.2.2 <i>F-Square</i>	95

4.1.4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	97
4.1.4.2.3.1 <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung)	97
4.1.4.2.3.2 <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	100
4.2 Pembahasan.....	101
4.2.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Dosen.....	101
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen.....	102
4.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	102
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	103
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen	104
4.2.6 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Melalui	
Kepuasan Kerja	104
4.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui	
Kepuasan Kerja.....	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran.....	108

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Capaian Kinerja Dosen	5
Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Dosen Tetap STMIK Royal Kisaran	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	64
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	65
Tabel 3.3 Skala Likert	69
Tabel 3.4 Penilaian Analisis Deskriptif	70
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan	78
Tabel 4.5 Penilaian Analisis Deskriptif	79
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Dosen	80
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja	81
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi	83
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.10 Hasil <i>Output Loading Factors</i>	87
Tabel 4.11 Hasil <i>Output Loading Factors</i> (Setelah Eliminasi)	89
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted</i>	92

Tabel 4.13 <i>Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)</i>	93
Tabel 4.14 <i>Composite Reliability</i>	94
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (<i>R-squar</i>).....	95
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	96
Tabel 4.17 <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung).....	98
Tabel 4.18 <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	61
Gambar 4.1 Hasil <i>Ouput Loading Factors</i>	89
Gambar 4.2 Hasil <i>Output Loading Factors</i> Setelah Eliminasi	90

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	115
Tabulasi Hasil Penelitian.....	122
Hasil pengujian SMART PLS	128

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan mayoritas dalam melaksanakan kegiatan di suatu instansi, sebab manusia adalah komponen perencanaan, pelaku serta penentu terwujudnya serangkaian tujuan instansi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang berfokus pada peranan pengaturan manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu instansi karena sangat berperan mengelola aspek kritis yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, pengembangan, evaluasi kerja, sistem kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi serta ketidaksetaraan dan keadilan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya melalui kemampuan serta potensi yang dimiliki (Indrasari, 2017). Kemudian (Suwindia & Wati, 2021) selain itu kinerja adalah hasil yang dicapai dosen berdasarkan ukuran pekerjaan, dimana pekerjaan itu diukur dengan tingkat efektifitas dan efisiensi, kinerja yang baik adalah jika memiliki efektifitas dan efisiensi yang tinggi.

Kinerja dosen memiliki keterkaitan dengan visi, misi maupun tujuan dari organisasi, contohnya Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran, salah satu tujuannya adalah menghasilkan tenaga akademik yang memiliki kompetensi unggul dalam pengembangan peradaban bangsa. Untuk mewujudkan hal tersebut salah satu hal yang wajib untuk ditingkatkan adalah kinerja dosen itu sendiri. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya etika kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja (Sinaga, 2022)

Etika berasal dari bahasa Yunani (Ethos) yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Hasanah, 2023). Sehingga ketika perusahaan ataupun organisasi bisa menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini berdampak pada sistem kinerja dan pencapaian dari instansi atau organisasi tersebut.

Nurhasanah dkk (2022) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan etika kerja dengan kepuasan kerja sangat kuat, ketika individu dan organisasi mengutamakan nilai-nilai etika seperti integritas, tanggung jawab, dan rasa keadilan di tempat kerja, maka karyawan cenderung menciptakan kepuasan kerja. Menurut Bhastary (2022) bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi dapat juga diartikan sebagai suatu pola asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai serta tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar menentukan tujuan yang dijadikan sebagai norma atau pedoman untuk memecahkan masalah organisasi baik diluar maupun didalam organisasi (Tuala et al., 2020).

Kusuma (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, salah satunya ketika budaya organisasi yang positif dan inklusif diterapkan, maka suasana kerja dan produktifitas kerja meningkat, sehingga cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain etika kerja dan budaya organisasi, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja dosen. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari dosen memandang pekerjaannya. Hal ini bisa terlihat dari sikap dosen kepada pekerjaannya, mereka akan bersikap positif bila merasa sudah puas sebaliknya akan bersifat negatif bila merasa tidak puas.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi pekerjaan dan hubungan antar rekan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang penting dimiliki dosen dimana dosen mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga mendapatkan hasil pekerjaan yang baik guna mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi Agustini (2019).

Bila dosen merasakan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerjanya, sehingga kinerja akan meningkat. Menurut Paparang dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada tahun 1995, bapak Anda Putra Lubis mendirikan Royal Course Center di kisanan, kabupaten asahan, provinsi sumatera utara. Kursus komputer royal

dimulai dengan fasilitas yang sederhana yaitu 8 unit komputer. Lembaga ini didukung oleh para instruktur berpengalaman yang merupakan praktisi di salah satu perusahaan perkebunan besar di Kisaran yang kemudian sangat menarik minat pelajar untuk mengembangkan kemampuan di bidang IT.

Tahun 2023, didirikanlah Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Royal yang lebih populer dikenal dengan AMIK ROYAL. AMIK ROYAL didirikan dengan dua program studi yaitu Manajemen Informatika (MI) dan Teknik Komputer (TK). AMIK Royal menghasilkan lulusan Ahli Madya Komputer yang setara dengan jenjang Diploma 3 (D-3) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan tinggi di bidang komputer. Perkembangan lembaga ini cukup pesat dengan jumlah mahasiswa pada tahun pertama sekitar 42 orang dan menjadi sekitar 300 orang pada tahun ketiga.

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran atau disingkat STMIK Royal Kisaran didirikan pada tanggal 8 september 2011. Tanggal berdiri STMIK Royal Kisaran mengacu pada tanggal izin pendirian yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan Nasional an. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi yang ditandatangani oleh Djoko Santoso dengan Surat Keputusan Nomor: 197/E/O/2011 tanggal 8 september 2011. STMIK Royal didirikan pada September 2011 dan sebelumnya didahului oleh AMIK Royal pada September 2003 (tetapi AMIK Royal telah bergabung dengan STMIK Royal pada awal 2019). STMIK Royal dalam perkembangannya, baik AMIK dan STMIK Royal telah terakreditasi B di semua Program Studi dan pada Desember 2018, STMIK Royal baru saja memperoleh akreditasi B di lembaganya.

Pada penelitian ada variabel yang memiliki permasalahan di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran, variabel tersebut bisa dilihat dari hasil pengamatan dan wawancara terbatas pada pra-survey ditemui beberapa permasalahan pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran. Kinerja dosen Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran menurun dari tahun ke tahun, terlihat dari data penilaian kinerja dosen sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data Capaian Kinerja Dosen
STMIK Royal Kisaran
Tahun 2021-2023**

No	Tahun	Pengajaran	Penelitian	Pengabdian	Penunjang	Nilai Kinerja	Kategori
1	2021	20	30	25	20	95	Sangat Baik
2	2022	20	25	20	25	90	Sangat Baik
3	2023	18	23	21	23	85	Sangat Baik

Sumber: STMIK Royal Kisaran

Keterangan : 80 – 100 = Sangat Baik

70 – 79 = Baik

60- 69 = Cukup

50 – 59 = Tidak baik

Capaian kinerja dosen ini dinilai dari aspek Pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Meskipun data tahunan menunjukkan kategori yang sangat baik, tetapi dari tahun ke tahun nilai kinerja dosen terus menurun. Penurunan kinerja dosen Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran, diduga dipengaruhi oleh etika kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Etika kerja dosen Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran masih belum cukup baik, hal ini terlihat dari beberapa dosen yang kurang mentaati aturan dan nilai-nilai yang berlaku dikampus, beberapa dosen kurang dapat bekerjasama atau berinteraksi dengan baik, masih ada beberapa dosen yang kurang menghargai waktu contohnya banyak yang terlambat masuk kerja, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Dosen Tetap STMIK Royal Kisaran
Periode Mei s/d Agustus 2023 (Orang)

Bulan	Jumlah Dosen	Hadir Tepat Waktu	Terlambat
Mei	60	25	35
Juni	60	33	27
Juli	60	28	32
Agustus	60	30	30

Sumber : *STMIK Royal Kisaran, 2023*

Dari tabel di atas terlihat bahwa fenomena yang terjadi, dari bulan Mei sampai bulan Agustus 2023, hampir 50% dosen datang terlambat setiap bulan, hal ini menggambarkan etika kerja dosen dari indikator kedisiplinan masih sangat rendah. Pada akhirnya penyelesaian pekerjaan akan tertunda, hasil kerja tak maksimal dan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja.

Selain itu, budaya organisasi belum sepenuhnya diterapkan oleh dosen. Hal ini terlihat dari masih terdapatnya kelompok-kelompok dosen tertentu, sehingga ada perasaan belum diterima dengan baik dikelompok lain, juga beberapa dosen masih kurang memperhatikan penampilan yang sesuai, masih ada beberapa dosen

yang tidak mau untuk diikutsertakan diluar dari tugas yang bersangkutan, sebab ada beberapa dosen yang takut untuk mencoba hal baru, kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan diri, inovasi yang kurang, dan tidak mampu untuk melewati resiko dari hal baru tersebut. Dan masih ada terdapat beberapa dosen yang menghindari pengawasan yang dilakukan oleh manajemen ketika jam kerja, sehingga kita bisa melihat bahwa budaya organisasi dalam suatu instansi sangat berdampak merugikan jika budaya yang dianut tidak baik.

Masalah lainnya adalah kepuasan kerja dosen masih belum cukup tinggi. Hal ini terlihat dari beberapa dosen ada yang tidak mampu untuk berkomunikasi serta bekerjasama dengan baik bersama rekan kerja, jadi ketika bekerjasama dengan team ada beberapa dosen yang merasa pekerjaan tersebut sudah di backup oleh anggota team lain sehingga beberapa dosen tersebut hilang saat team membutuhkan, hasilnya semua beban diambil alih oleh team yang berada ditempat, selain itu merasa kurangnya pemberdayaan dari pihak manajemen misalnya kurang dilibatkannya dalam pengambilan keputusan, selain itu beberapa dosen kurang puas terhadap pekerjaannya karena kerap bertugas tidak sesuai dengan minat dan kompetensinya.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi kasus dosen tetap STMIK Royal Kisaran) ”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja dosen cenderung menurun, terlihat dari data capaian kinerja dari tahun ke tahun menurun.
2. Etika kerja sebagai dosen masih kurang baik, terlihat dari adanya dosen yang kurang mentaati aturan dan nilai-nilai yang berlaku, kurang dapat berintegrasi dengan baik, kurang menghargai waktu dan kurang berinovasi.
3. Budaya organisasi belum sepenuhnya diterapkan, terlihat dari adanya kelompok-kelompok dosen, kurang memperhatikan kebersihan dan penampilan.
4. Kepuasan kerja dosen masih belum tinggi, terlihat dari kurangnya pemberdayaan dari pihak manajemen, dan kurang puas terhadap pekerjaannya karena kurang sesuai dengan minat dan kompetensinya.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka penelitian ini dibatasi pada kinerja dosen (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah etika kerja, dan budaya organisasi. Dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan hanya terhadap dosen, tidak termasuk tenaga kependidikan / karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran ?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran?
6. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dimediasi oleh kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dimediasi oleh kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja dosen dimediasi oleh kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen dimediasi oleh kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya baik sebagai praktiksi, akademis, atau pemerhati sumber daya manusia. Berikut beberapa manfaat dari penelitian:

- a. Dari segi manfaat teoritis
 1. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan serta membantu dan mengidentifikasi dan memberi pertimbangan secara konsep dalam menyangkut etika kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja dosen agar terbentuknya sumberdaya manusia yang profesional dalam kerja

2. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti sejenis dimasa yang akan datang.
- b. Dari segi manfaat praktis
1. Bagi manajemen STMIK Royal Kisaran diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan etika kerja, budaya organisasi terhadap kinerja dosen dimediasi kepuasan kerja.
 2. Manfaat penelitian yang akan datang penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian selanjutnya dalam penelitian kinerja dosen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Manajemen

2.1.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan tertentu Budiyanto & Mochklas (2020).

Selain itu manajemen juga bisa diartikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan Widiana (2020).

Norawati & Fahraini (2020) mengatakan manajemen merupakan seni dan ilmu dalam mengatur segala sumber daya yang ada menjadi suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan organisasional atau maksud yang nyata yang akan dicapai oleh instansi atau organisasi.

2.1.1.1.2 Fungsi Manajemen

Elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan, berikut fungsi manajemen menurut :

- a. Planning yaitu proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan.
- b. Organizing yaitu setelah tujuan ditetapkan dan perencanaan untuk mencapai tujuan telah ada, maka langkah berikutnya adalah melakukan pengelompokan tugas sehingga terbagi dan dapat diidentifikasi sehingga pimpinan perlu merancang, mengembangkan suatu organisasi dan dapat menunjuk orang yang bertanggung jawab untuk mencapainya.
- c. Actuating yaitu menugaskan personalia untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Controlling yaitu melakukan pengawasan untuk dapat mengetahui hasil yang dicapai dengan cara melakukan pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencana serta melakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.2.1 Pengertian MSDM

Adamy (2016) mengatakan manajemen sumber daya manusia itu suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Rahardjo (2022) adalah suatu pendekatan, sudut pandang, suatu teknik pemikiran baru dan filosofi manajemen, yang tidak hanya berkaitan dengan mengelola orang, tetapi juga dengan memecahkan masalah manusia dari suatu organisasi secara cerdas dan adil serta dengan cara memastikan bahwa potensi karyawan dikembangkan dengan baik, semaksimal mungkin.

Selain itu manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi yang berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dalam langkah perwujudan kepuasan kebutuhan individu tersebut Sadikin et al., (2020).

2.1.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi MSDM

Menurut Rahardjo (2022) faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Tingkat strategi yang mencakup misi, visi, dan tujuan organisasi
- 2) Faktor-faktor internal sumber daya manusia
- 3) Faktor-faktor eksternal
- 4) Faktor-faktor organisasional.

2.1.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadikin et al., (2020) terdapat lima fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

- e. Fungsi perencanaan yaitu merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi suatu instansi
- f. Fungsi pengadaan yaitu mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak kerja.
- g. Fungsi pengembangan yaitu mengembangkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
- h. Fungsi Pemeliharaan yaitu memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, pemberian penghargaan dan lain sebagainya.
- i. Fungsi Penggunaan yaitu memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer dan juga separasi.

Sedangkan menurut Adamy (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Perencanaan yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan instansi dalam mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian yaitu menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

- c. Pengarahan yaitu mengarahkan semua pekerja agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, dosen dan mahasiswa.
- d. Pengendalian yaitu mengendalikan semua pekerja agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan Instansi.
- f. Pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral pekerja melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pekerja sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pekerjam agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pekerja agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan yaitu keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan instansi dan norma-norma sosial.

2.1.2 Kinerja Dosen

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Dosen

Di suatu instansi kinerja adalah ukuran dari efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang dosen dan tim berhasil mencapai tujuan dan target yang ditentukan. Menurut (Huseno, 2016) kinerja dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam waktu yang spontan. Sedangkan menurut (Asmike & Sari, 2022) kinerja adalah hasil suatu kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam suatu organisasi, yang didapat sesuai dengan pengetahuan dan pertimbangan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dosen atau kelompok dosen dalam suatu instansi dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang diberikan seseorang yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh instansi (Priyono, 2016). Selain dari pengertian diatas (Juniarti & Putri, 2021) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggungjawab yang dibebankan kepada pekerja.

Jika dilihat dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang dicapai oleh dosen atau kelompok dosen dalam suatu instansi. Yang dinilai berdasarkan kegiatan pengajaran, kegiatan pengabdian dan

kegiatan penelitian. Kinerja dosen bersifat individual, setiap dosen memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Pihak Manajemen bisa melihat hasil dari setiap kinerja dosen, agar mengetahui apakah seorang pekerja memiliki kinerja yang meningkat maupun menurun setiap periode, karena kinerja karyawan suatu komponen penting dalam menjamin keberlangsungan hidup organisasi, instansi maupun perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk menilai dan meningkatkan kinerja dosen serta mendukung pencapaian tujuan organisasi, menurut (Juniarti & Putri, 2021) tujuan evaluasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara dosen, Pentingnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif dengan saling melakukan komunikasi terbuka, mengikuti pelatihan dan workshop serta menerapkan sistem Feedback.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang dosen, dengan melakukan hal ini secara sistematis, institusi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, kepuasan kerja dosen, serta mendorong budaya kerja yang produktif dan apresiatif
- c. Peluang kepada dosen untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, suatu proses yang penting untuk memastikan bahwa tujuan instansi atau dosen tetap relevan, jelas dan dapat di capai.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem terstruktur yang digunakan untuk mengevaluasi, menilai kinerja dosen termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut (Asmike & Sari, 2022) Manfaat penilaian Kinerja sebagai berikut:

- a. Menjadi Bahan Evaluasi yaitu perusahaan dapat menggunakan hasil penilaian untuk menetapkan tujuan lebih lanjut yang ingin dicapai bersama.
- b. Meningkatkan Motivasi yaitu beberapa perusahaan melakukan tinjauan kinerja untuk melihat seberapa sulit pekerjaan dan berapa banyak bonus yang ditawarkan perusahaan.
- c. Opsi Promosi Dan Gaji yaitu Tinjauan kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan promosi jabatan. jika seorang dosen memiliki skor ulasan yang tinggi, perusahaan dapat menawarkan upah tambahan untuk kontribusi mereka.
- d. Menggali Potensi dosen yaitu perusahaan dapat mengungkap potensi dan peluang tersembunyi. Tentunya potensi ini bisa di kembangkan sekaligus untuk memajukan bisnis.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja dosen (Suwindia & Wati, 2021) yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor internal adalah elemen yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri dan lingkungan kerja seperti motivasi, keterampilan dan kompetensi bakat, kesehatan fisik dan mental, manajemen waktu, kepuasan kerja dan kemampuan adaptasi.
- b. Faktor Eksternal adalah elemen yang berasal dari luar individu seperti kebijakan dan prosedur institusi, dukungan manajemen, kondisi ekonomi dan sosial, serta kurikulum dan standar pendidikan.

Sedangkan menurut (Adamy, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kinerja Dosen

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, adapun indikator kinerja menurut (Silaen et al., 2021) sebagai berikut:

- a. Kegiatan dalam pengajaran, suatu proses dimana seorang pendidik mentransfer pengetahuan, keterampilan dan nilai kepada mahasiswa/i
- b. Kegiatan dalam penelitian, suatu kegiatan yang dilakukan oleh dosen untuk kontribusi akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- c. Kegiatan dalam pengabdian Masyarakat, suatu kegiatan yang dilakukan oleh dosen untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mereka kuasai guna membantu masyarakat.
- d. Penunjang, suatu kegiatan tambahan yang dilakukan oleh instansi untuk mengukur kinerja dosen

Sedangkan Menurut (Asmike & Sari, 2022) menyatakan yaitu:

- a. Efisiensi adalah penggunaan sumber daya organisasi secara maksimum seperti tenaga kerja, teknologi, uang dan bahan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya setiap departemen.
- b. Independensi adalah sejauh mana seorang dosen mampu melaksanakan tugas profesionalnya.

2.1.3 Etika Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja

Didalam etika kerja sikap tidak hanya dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Ethos atau etika dibentuk dari suatu kebiasaan, pengaruh kebudayaan, serta sistem nilai yang diyakininya. Etika kerja atau etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada tingkat kesadaran dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistic.

Etika kerja mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar-salah, baik buruk, dan tanggung jawab. Etika kerja adalah serangkaian prinsip moral yang membedakan baik dan buruk (Pangestu, 2020).

Etika kerja adalah sifat atau watak baik dari seseorang dosen maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan, juga kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi (Yanesti, 2018).

Dan etika kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menggambarkan sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian kinerja (Halimah, 2020).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma atau suatu aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh suatu kelompok maupun bagian yang terlibat didalam perusahaan ataupun suatu organisasi. Etika kerja pada suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan sistem

kerja untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan ataupun organisasi. Sehingga ketika suatu perusahaan ataupun organisasi menetapkan suatu etika kerja, maka hal tersebut merupakan suatu aturan yang harus dilakukan atau dilaksanakan oleh bagian-bagian yang terlibat dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena hal ini berdampak pada sistem kinerja.

2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Etika Kerja

Secara umum etika kerja bertujuan sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut (Yuhandri, 2020) tujuan dan manfaat etika kerja adalah:

- j. Pendorong timbulnya perbuatan etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.
- k. Penggairah dalam aktivitas dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- l. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar, Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

Sedangkan menurut (Huseno, 2016) tujuan dan manfaat etika kerja adalah

a. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat

Etika kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, dihormati, dan aman. Ini berdampak positif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

b. Membangun Kepercayaan

Praktik etika yang konsisten membantu membangun kepercayaan antara karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya. Kepercayaan yang kuat merupakan fondasi penting bagi hubungan yang berkelanjutan dan kolaboratif di tempat kerja.

c. Meningkatkan Reputasi Organisasi

Organisasi yang dikenal karena menerapkan standar etika yang tinggi cenderung memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat, pelanggan, dan investor. Ini dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang, seperti peningkatan daya tarik bagi bakal karyawan dan pelanggan, serta dukungan yang lebih besar dari pemangku kepentingan.

d. Mengurangi Risiko Hukum dan Reputasi

Melanggar prinsip-prinsip etika kerja dapat mengakibatkan konsekuensi hukum dan merusak reputasi organisasi. Dengan mematuhi standar etika yang ditetapkan, organisasi dapat mengurangi risiko ini dan meminimalkan kemungkinan tuntutan hukum, sanksi, atau kerugian finansial.

e. Meningkatkan Kinerja Individu dan Tim

Etika kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Ketika karyawan merasa dihargai dan didorong untuk bertindak secara jujur dan bertanggung jawab, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien, berkolaborasi dengan lebih baik, dan mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

f. Memupuk Budaya Organisasi yang Positif

Etika kerja membantu membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Budaya yang didasarkan pada nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial dapat membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya dengan lebih baik.

g. Memberikan Landasan bagi Keputusan yang Bermoral

Etika kerja memberikan landasan bagi pengambilan keputusan yang bermoral di tempat kerja. Ketika individu dan organisasi mengutamakan nilai-nilai etika dalam setiap keputusan yang mereka buat, mereka cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik bagi semua pihak yang terlibat.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut (Hasanah, 2023) menjelaskan bahwa etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan system nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara

berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2) Budaya

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja yang tinggi.

5) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.

Sedangkan menurut (Nurmila, 2018) ada 3 faktor yang mempengaruhi etika kerja yaitu:

a. Interpretasi terhadap hukum

Interpretasi terhadap hukum dapat memengaruhi perilaku etis dalam konteks kerja. Jika individu atau organisasi menganggap aturan hukum hanya sebagai batasan yang harus dihindari, ini bisa menyebabkan perilaku yang meragukan.

b. Lingkungan atau Organisasi

Lingkungan atau organisasi yang mendorong integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dapat memengaruhi keputusan dan perilaku etis karyawan. Sebaliknya, budaya yang memprioritaskan pencapaian target dengan segala cara atau menekankan pada keuntungan finansial semata dapat merusak etika kerja.

c. Individu

Etika kerja dipengaruhi oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip pribadi individu. Orang-orang dengan kesadaran moral yang tinggi mungkin cenderung membuat keputusan yang lebih etis dalam situasi yang sulit, sementara orang-orang dengan nilai yang lebih fleksibel atau materialistik mungkin lebih mungkin untuk melakukan tindakan yang meragukan.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Etika Kerja

Menurut (Harras et al., 2020) menyebutkan bahwa indikator- indikator etika kerja adalah sebagai berikut ini :

a. Bermoral

Seorang pekerja sebaiknya menjaga nilai-nilai, karena itu cara berinteraksi yang baik, dan orang pun akan merespons dengan baik. Moral dalam bekerja berarti kedisiplinan, memiliki semangat kerja yang tinggi, berfikir positif, bersikap optimis, bertanggung jawab.

b. Sosialis

Dalam organisasi ada banyak bagian atau departemen, dan pekerjaan dilakukan secara bersama-sama. Oleh karena itu hendaknya seorang pekerja harus dapat berinteraksi dengan baik.

c. Adaptif

Pekerja dapat menempatkan dirinya. Bersikap rendah hati dan senang bekerja sama, saling memantu, saling berbagi, saling mengingatkan dalam kebaikan dan kemajuan.

Sedangkan Menurut (Yusantri, 2020) indikator etika kerja yaitu:

a. Kerja keras, tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan.

b. Gaya bicara, sopan santun dan keramahan karyawan antar rekan kerja, atasan, maupun customer.

- c. Nilai kerja, menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau gagasan kepada perusahaan atau rekan kerja.
- d. Disiplin, cara seseorang menghayati, memahami, dan merasa betapa berharganya waktu.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, dan norma-norma dan pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Soelistya et al., 2022).

Budaya organisasi adalah suatu cara bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Tuala et al., 2020).

Selanjutnya menurut budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah tersebut (Indrastuti, 2020).

Dan menurut (Kamaroellah, 2014) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama

berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu aturan yang diciptakan atau dibuat oleh pimpinan, dengan tujuan agar para dosen di dalam organisasi tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya aturan dalam budaya organisasi maka pekerja dapat mengetahui apa saja aturan yang harus d patuhi dan dihindari.

2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penerapannya didalam suatu organisasi, tentu ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penerapan budaya organisasi tersebut, baik itu untuk meningkatkan kinerja maupun pencapaian yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Menurut (Harras et al., 2020) tujuan dan manfaat dari budaya organisasi adalah

a. Sikap

Sikap yang dimaksud adalah karakteristik atau sifat-sifat kemanusiaan yang mendukung terlaksananya tugas dengan benar dan tercapai tujuan dengan baik, seperti tanggung jawab, komitmen, cermat serta sikap baik lainnya.

b. Perilaku

Perilaku kerja dalam pandangan budaya adalah perwujudan dari sikap kerja. Baiknya sikap, maka akan menampilkan perbuatan kerja yang

elegan. Artinya perilaku kerja pegawai konsisten dengan seluruh norma, nilai dan tujuan organisasi.

Menurut (Soelistya et al., 2022) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat yang diperoleh dari budaya organisasi adalah untuk:

- a. Meningkatkan rasa kepemilikan, budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas bagi seluruh anggotanya. Rasa kepemilikan berarti penerimaan sebagai anggota atau bagian dari sesuatu.
- b. Alat untuk mengorganisir, untuk mengorganisir setiap anggota suatu instansi. Maksudnya mengorganisasi atau mengatur suatu kelompok agar membentuk satu kesatuan.
- c. Meningkatkan kekuatan organisasi, melalui nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya organisasi tersebut dan sebagai pedoman dalam menyatukan organisasi dengan memberikan standar tepat mengenai tutur kata dan tingkah laku para anggotanya.
- d. Mengontrol perilaku, setiap anggota di dalam maupun diluar lingkungan organisasi. Nilai dan norma dalam budaya organisasi bisa memandu dan membentuk sikap serta perilaku.
- e. Mendorong kinerja anggota, mendorong para anggota agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Sehingga mereka sadar bahwa kepentingan bersama harus lebih diprioritaskan

- f. Menentukan tujuan organisasi, sebagai alat untuk menentukan arah atau hal-hal yang bisa dilakukan dan tidak.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Habudin, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inisiatif Individu

Tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat, inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.

- b. Integrasi

Sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara koordinasi, kekompakan dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

- c. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi di batasi oleh hirarki kewenangan yang formal, kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dengan bawahan.

- d. Pengarahan

Sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan

- e. Alat Pengatur

Peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut (Hasanah, 2023) Ada beberap faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah organisasi:

a. Nilai

Prinsip-prinsip atau kepercayaan yang dianggap penting dan dijunjung tinggi oleh organisasi.

b. Kepercayaan

Keyakinan yang kuat dan saling menghormati diantara anggota organisasi, kepercayaan memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat, dimana orang-orang merasa nyaman berbagi ide, bekerja sama, dan berkontribusi.

c. Perilaku yang dikehendaki

Merujuk pada perilaku yang diharapkan atau diinginkan dari anggota organisasi sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang telah ditetapkan.

d. Keadaan yang amat penting

Peristiwa tertentu yang dianggap sangat penting bagi organisasi dan mempengaruhi budaya.

e. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian

Standar yang digunakan untuk mengevaluasi kejadian atau perilaku dalam organisasi.

f. Perilaku

Tindakan dari anggota organisasi terhadap situasi tertentu, perilaku ini mencerminkan nilai, kepercayaan, dan norma yang ada dalam budaya organisasi.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sugiarti, 2023) indikator budaya organisasi sebagai berikut:

a. Nilai dan Norma

Dapat diukur melalui survei atau wawancara yang menanyakan pandangan dosen tentang nilai-nilai dan norma yang ada dalam organisasi.

b. Komunikasi

Dapat diukur melalui tingkat kepuasan dosen terhadap komunikasi yang mereka terima, tingkat partisipasi dalam komunikasi dua arah, atau penggunaan alat komunikasi internal.

c. Kepemimpinan

Dapat diukur melalui umpan balik dosen tentang kualitas kepemimpinan, tingkat kepercayaan terhadap pemimpin, atau persepsi tentang sejauh mana pimpinan mempraktikkan nilai organisasi.

d. Kolaborasi

Mencerminkan sejauh mana kolaborasi dan kerja tim terjadi dalam organisasi, hal ini dapat diukur melalui tingkat partisipasi dosen dalam proyek bersama, tingkat kerjasama antar tim atau tingkat penggunaan alat kolaborasi dan komunikasi tim

e. Kepuasan Dosen

Mencakup tingkat kepuasan dan keterlibatan dosen dalam organisasi, hal ini dapat diukur melalui survei kepuasan dosen, tingkat absensi dan turnover dosen, atau keterlibatan dalam program pengembangan dan pelatihan.

f. Orientasi Pelanggan

Mencerminkan sejauh mana organisasi memiliki orientasi yang kuat pada pelanggan, hal ini dapat diukur melalui umpan balik pelanggan, tingkat retensi pelanggan, atau pengukuran kepuasan pelanggan.

g. Fleksibilitas dan Inovasi

Mencakup tingkat fleksibilitas dan inovasi dalam organisasi, dapat diukur melalui tingkat adopsi perubahan, tingkat partisipasi dalam inisiatif inovasi, atau jumlah ide atau saran yang dikontribusikan oleh dosen.

h. Keadilan dan Keberagaman

Mencakup keadilan, kesetaraan, dan inklusivitas dalam organisasi, hal ini dapat diukur melalui tingkat keberagaman dosen, keadilan dalam pengambilan keputusan, atau tingkat kepuasan dosen terhadap keadilan organisasi.

Menurut (Soelistya et al., 2022) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Hubungan antar manusia

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

b. Penampilan Dosen

Kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lain, misalnya keserasian pakian dalam penampilannya.

c. Pengawasan

Sejauh mana dosen diawasi oleh manajemen dalam suatu perusahaan.

d. Dukungan Manajemen

Tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang dosen, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Ketika kinerja dosen menurun faktor utama yang bisa dilihat adalah dari tingkat kepuasan kerja dosen hal ini akan terlihat dari semangat kerja dosen seperti banyaknya dosen yang bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lebih banyak berdiam diri dan menyendiri, tidak adanya terlihat keceriaan dalam diri karyawan tersebut dan lain sebagainya. Jadi dalam suatu Instansi kepuasan kerja dosen sangat perlu diperhatikan dan dijaga karena hal ini berdampak pada keberlangsungan pencapaian perusahaan.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki dosen, dimana mereka dapat

berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Agustini, 2019).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat kerja (Juniarti & Putri, 2021).

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau dosen terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya, masing-masing karyawan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda, salah satu pembedanya adalah status sosial dalam masyarakat.

2.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja

Dengan adanya kepuasan kerja dosen diharapkan akan timbul suasana kerja yang sehat. Jika kepuasan kerja dosen tidak ada maka mereka akan bekerja tidak seperti yang diharapkan yang pada akhirnya akan mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah di tentukan. Dengan kata lain kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja dosen. Menurut (Yuhandri, 2020) kepuasan kerja akan memberikan tujuan dan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup dosen, dosen yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bahagia secara keseluruhan.
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, dosen yang puas cenderung bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang lebih baik.

- c. Meningkatkan semangat kerja, dosen yang puas memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- d. Mengurangi tingkat absensi, dosen yang puas cenderung hadir lebih konsisten karena mereka merasa puas dengan lingkungan kerja mereka.
- e. Mengurangi turnover, dosen yang puas cenderung lebih ingin tetap tinggal dalam perusahaan, mengurangi tingkat pergantian dosen.

Sedangkan menurut (Hasanah, 2023) mengemukakan bahwa ada enam tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja dosen, jika mampu dilaksanakan didalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu :

- 1) Kinerja dosen, dosen yang puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berdedikasi terhadap pekerjaan mereka.
- 2) Perilaku organisasi, kepuasan kerja dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, norma, dan nilai-nilai organisasi, serta memperkuat budaya kerja yang positif.
- 3) Sikap dosen, dosen yang puas cenderung memiliki sikap yang lebih positif, seperti lebih termotivasi, berinisiatif, dan berkolaborasi.
- 4) Kehadiran dosen, tingkat kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan tingkat kehadiran yang lebih baik, karena dosen merasa lebih termotivasi untuk datang bekerja.
- 5) Perputaran turn over kinerja dosen, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat perputaran dosen, karena dosen cenderung tetap tinggal dan berkontribusi dalam jangka waktu yang lebih lama.

- 6) Perilaku penyimpangan, dosen yang puas cenderung lebih sedikit terlibat dalam perilaku penyimpangan seperti absen tidak terduga, pencurian, atau sabotase, karena mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Agustini, 2019) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Kepribadian, seperti aktualisasi diri, kesempatan untuk maju, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, status senioritas. Individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

b. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan kejiwaan dosen, yang meliputi minat, kesehatan, kondisi kesehatan dosen, umur, watak, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

c. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar dosen, hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, komunikasi yang lancar antara dosen dengan pihak manajemen.

d. Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik tempat dosen melakukan pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan sebagainya.

e. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan dosen, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promisi, keamanan kerja.

Sedangkan menurut (Sriatmi, 2019) ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

a. Pemenuhan Kebutuhan

Menekankan pada pemahaman bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan dimana karakteristik pekerjaan memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhannya.

b. Kesesuaian Ekspektasi

Karena pada dasarnya kepuasan itu adalah hasil dari ekspektasi yang terpenuhi, yaitu perbedaan antara harapan atau keinginan terhadap suatu pekerjaan dengan apa yang sebenarnya diterima.

c. Pencapaian Nilai

Persepsi seseorang bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk terpenuhinya nilai kerja yang dianggap penting bagi seseorang.

d. Keadilan

Persepsi pegawai mengenai perlakuan adil di tempat kerja sangat berhubungan dengan keseluruhan kepuasan kerja.

e. Komponen Disposisi

Didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja sebagian adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetis

2.1.5.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda karena setiap individu dosen berbeda standar kepuasannya antara dosen yang satu dengan dosen yang lainnya. Menurut (Huseno, 2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Hal ini dapat dilihat dari cara dosen menerima dan menyelesaikan seluruh tugas maupun kegiatan-kegiatan yang harus dikerjakan, dari hasil tersebutlah dapat dilihat tingkat kepuasan kinerja dosen, pada bidang pekerjaan yang ditekuni.

b. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji dalam hal ini tentu salah satu dampak yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dosen pada umumnya, dengan gaji dirasa cukup oleh dosen maka hal ini akan menimbulkan semangat kerja dosen yang tinggi pada penyelesaian hasil kerjanya

c. Kepuasan terhadap promosi

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para dosen, seperti hal promosi tentu hal ini akan semakin membuat para dosen

semangat dalam bekerja sehingga dampaknya akan membantu instansi dalam mencapai tujuannya.

d. Kepuasan terhadap supervisi

Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi dalam lingkungan kerja. Hal ini tentu dilakukan agar para dosen dapat bekerja sesuai dengan arahan dan harapan yang diinginkan oleh instansi.

e. Kepuasan terhadap Rekan kerja

Dalam sebuah lingkungan kerja, rekan kerja itu tentu sangat mempengaruhi mengenai hasil kinerja dosen, dengan memiliki rekan kerja yang baik maka hal ini dapat memotivasi para rekan kerja yang lain juga sehingga seluruh kendala atau masalah dalam pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

Sedangkan menurut (Harras et al., 2020) indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Senang atau bahagia

Seorang dosen yang tengah bahagia akan memperlihatkan raut wajah yang berseri, penuh keceriaan, senyum dan tawa serta sikap hangat yang memancar membuat ritme indah di dalam bekerja.

b. Semangat atau Antusias

Salah satu wujud hati yang senang adalah terpancarnya sikap semangat. Artinya, setiap dosen melaksanakan tugasnya diselimuti oleh sikap antusias, optimis, dan gigih. Segala sesuatunya dilihat dengan pikiran yang jernih dan hati yang lapang.

c. Kegigihan atau Kerja Keras

Kebahagiaan menjadi energi atau kekuatan dalam menjalankan berbagai tugas. Semangat yang meluap mendorong jiwa untuk menggerakkan seluruh anggota tubuh untuk bekerja secara optimal.

d. Loyalitas

Kepuasan melahirkan sikap setiap seseorang dosen yang senang karena telah mendapatkan banyak kebaikan dari organisasi, maka sesungguhnya ia telah menggantungkan kehidupannya, dan wujud ketergantungan itu adalah sikap setia.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Adapun beberapa penelitian yang dijadikan rujukan tentang pembahasan penelitian mengenai pengaruh kinerja dari beberapa faktor, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penulis	Tahun	Judul	Hasil
1	Aini, Adinda Nur	2023	Pengaruh motivasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bank Central Asia Cabang Kediri	1. Etika Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Etika berpengaruh

				secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2	Syifa, Noor	2023	Pengaruh spiritualitas islam dan etika kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Karyawan Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Jawa Barat)	1. Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Rachman, Muhammad Arif	2019	Pengaruh etika kerja islam, kompensasi terhadap kinerja karyawan mediasi kepuasan kerja pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin	1. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja

				karyawan melalui kepuasan kerja.
4	Mukmin, Siahul	2021	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening	<p>1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sampang.</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>
5	Artanto, Bambang Sugih	2023	Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

				3. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
6	Haryadi, Didit	2020	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.
7	Santoso, Rihardika Wahyu	2023	Pengaruh lingkungan kerja, etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indo Bismar Kota Surabaya	1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				karyawan.
8	Tanjung, Tuti Alwiyah	2023	Pengaruh etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sibolga Sambas	1. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sibolga Sambas
9	Mertayasa, I Kadek	2023	Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja	1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	Safitri, Rini	2022	Pengaruh budaya organisasi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bank Muamalat Malang	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				karyawan melalui kepuasan kerja.
11	Qorfianalda, Sardika	2021	Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi kepuasan.
12	Artini, Ni Rai	2023	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di kabupaten Badung. 2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPD di kabupaten Badung. 3. Budaya organisasi berpengaruh tidak

				langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di kabupaten Bandung melalui kepuasan kerja.
13	Pranita, Made Dyah Ayu	2019	Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinkes Kabupaten Tabanan. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinkes Kabupaten Tabanan. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dinkes Kabupaten Tabanan.
14	Fadhilla, Fatin	2020	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

			yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi Empiris pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari)	<p>2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>
15	Annatasya, Dewi	2022	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta</p>

16	Nurhasanah	2022	Pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
17	Sinaga, Vitha Jelita	2022	Pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan

			kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pad PT.PLN (Persero) UP2B Sumatera Bagian Utara medan	terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
18	Devina, Ulfa	2019	Pengaruh etika kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah DR.H. Abdul Moelek Provinsi Lampung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
19	Gorap, Stefanie Inggried	2019	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

			intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon)	kerja. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon
20	Wua, Injilia Wulan Gratia	2019	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Studi Pada Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado)	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. 4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
21	Nurazirah	2022	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

			Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Maluku Utara yang dimediasi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja	terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja.
--	--	--	---	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang digunakan bergubungan dengan berbagai faktor yang telah penulis identifikasi sebagai masalah penting (Amruddin dkk, 2022). Didalam kerangka konseptual juga memiliki peran untuk menghubungkan dan menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja, sedangkan untuk variabel independennya adalah etika kerja, budaya organisasi dengan menggunakan variabel Mediasi yaitu kepuasan kerja.

2.3.1 Pengaruh etika kerja terhadap kinerja dosen

Etika kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para dosen memiliki etika yang sama didalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yang

selaras dan dapat diterapkan oleh masing-masing dosen maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dosen. Etika kerja yang baik, maka didalam suatu organisasi hal ini akan sangat membantu dalam meningkatkan hasil kinerja dosen, karena hal tersebut dapat terjadi karena gambaran etika kerja yang baik maka akan menghasilkan sikap saling menghargai terutama antar sesama pekerja maupun orang-orang yang terlibat didalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. (Juniarti & Putri, 2021) mendefenisikan kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggungjawab yang dibebankan kepada dosen.

Etika kerja dengan kinerja dosen memiliki keterkaitan yang sangat penting satu sama lain, hal ini bisa terlihat dari penelitian dan publikasi, etika kerja yang positif membawa dampak pada penelitian yang dilakukan oleh dosen, mereka cenderung melakukan penelitian dengan integritas dan kejujuran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan reputasi institusi dan kontribusi terhadap pengetahuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanesti (2018) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen

Budaya organisasi dengan kinerja dosen tentu memiliki hubungan yang sangat penting. Kinerja dosen akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh

masing-masing karyawan. Jadi budaya organisasi dengan kinerja dosen merupakan satu ke satuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para dosen maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Budaya organisasi dengan kinerja dosen memiliki keterkaitan yang sangat penting satu sama lain, hal ini bisa terlihat dari dukungan dan pengakuan, budaya organisasi memberikan dukungan dan pengakuan terhadap prestasi dosen dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Ismail (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja dosen

Didalam suatu perusahaan atau organisasi etika kerja merupakan salah satu faktor untuk mengetahui adanya suatu kepuasan kerja pada masing-masing dosen. Etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma atau suatu aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh suatu kelompok maupun bagian yang terlibat didalam perusahaan ataupun suatu organisasi. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh individu atau lembaga sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak mengalami kerugian bagi individu atau lembaga yang lain (Peftiani, 2024).

Etika kerja dengan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat penting satu sama lain, hal ini terlihat dari pencapaian tujuan, Etika kerja yang baik sering

kali mengarah pada kinerja yang baik. Ketika seseorang menerapkan etika kerja yang kuat dalam pekerjaannya, mereka cenderung bekerja dengan tekun dan fokus untuk mencapai tujuan mereka. Sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa memperoleh pencapaian dan memberikan kontribusi yang berarti. Dengan demikian etika kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dosen.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oksiani dan Purwaningrat (2023) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading.

2.3.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen

Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang sengaja diciptakan untuk ditaati atau dilaksanakan oleh masing-masing dosen maupun seluruh pekerja yang terlibat didalam suatu ruang lingkung organisasi maupun perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan suatu pengukuran untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Budaya Organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi Nofitasari (2022).

Budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat penting satu sama lain, hal ini terlihat dari salah satu aspek dukungan dan pengakuan, dimana budaya organisasi memberikan dukungan dan pengakuan terhadap kontribusi dosen sehingga meningkatkan kepuasan kerja dengan

memberikan apresiasi atas usaha mereka. Dengan demikian melalui implementasi budaya organisasi yang mendukung nantinya akan berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dosen.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Razak dan Basri (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen

Didalam suatu perusahaan atau organisasi kepuasan kerja dosen tentunya dikaitkan dengan hasil dari pekerjaan atau kinerja dosen. Ketika dosen merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja dosen tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri dosen tersebut maupun perusahaan ataupun organisasi.

Kepuasan kerja dengan kinerja dosen memiliki keterkaitan satu sama lain, hal ini bisa terlihat dari kolaborasi dan kreativitas, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong kolaborasi antara dosen dan memfasilitasi pertukaran ide yang lebih kreatif dan inovatif yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas karya akademik dosen, dengan demikian kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dalam berbagai aspek pekerjaan mereka di lingkungan akademik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Milawati (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Pengaruh etika kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja

Etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia dan (Mangkunegara, 2014) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Etika kerja, kinerja dosen, dan kepuasan kerja memiliki hubungan saling terkait satu dengan yang lain. Etika kerja yang tinggi pada seorang dosen dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, ketika dosen menjalankan tugasnya dengan integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, kepuasan kerja yang tinggi cenderung berdampak positif pada kinerja dosen, karena mereka merasa dihargai, termotivasi dan akan berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhasanah (2022) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

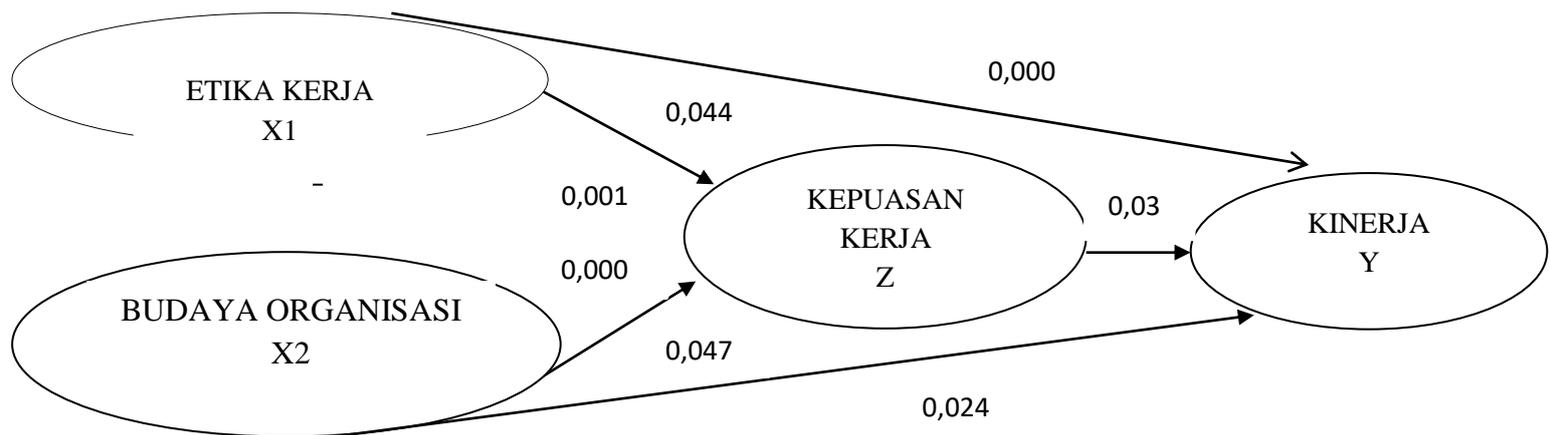
2.3.7 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja

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

Pihak manajemen 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 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, (Umam, 2014) dan Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaida & Susilastri, 2019) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara etika kerja, budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran.
3. Etika Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran.
6. Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran.
7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi saja. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian eksplanator yang bertujuan untuk dimana penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini juga masuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Dan Menurut penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut yang akan diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakukan di STMIK Royal Kisaran, Kampus 1 Jl. Imam Bonjol No. 179, Teladan, Kisaran, Kampus 2 Jl. Prof.H.M.Yamin No. 173, Kisaran Naga, Kec. Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara.

3.4 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penilaian yang akan dilakukan. Berdasarkan pada permasalahan dan hipotesis yang akan di uji, parameter yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kinerja Dosen (Y)	Kinerja Dosen adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam waktu yang spontan (Huseno, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengajaran 2. Penelitian 3. Pengabdian 4. Penunjang <p>(Yulianti, 2022)</p>
2	Etika Kerja (X1)	Etika Kerja adalah serangkap prinsip moral yang membedakan baik dan buruk (Pangestu, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bermoral 2. Sosialis 3. Adaptif <p>(Harras et al., 2020)</p>
3	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, dan norma-norma dan pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Soelistya et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar manusia 2. Penampilan Karyawan 3. Pengawasan 4. Dukungan Manajemen <p>(Soelistya et al., 2022)</p>
4	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan rekan kerja (Agustini, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Supervisi 4. Promosi 5. Rekan Kerja <p>(Huseno, 2016)</p>

3.4.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja, yaitu pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya di dalam suatu instansi, perusahaan maupun organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dosen adalah hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam suatu organisasi (Metik dan Putri, 2022).

3.4.2 Variabel Independen

3.4.2.1 Etika Kerja

Variabel Bebas (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etika Kerja. Etika Kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi dosen dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Hadyati dkk, 2020).

3.4.2.2 Budaya Organisasi

Variabel bebas (X_2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu gambaran yang mengarah kepada suatu aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi

adalah serangkaian falsafa, ideologi, nilai-nilai, keyakinan , harapan dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat (Mahmudah, 2019).

3.4.3 Variabel Mediasi (Variabel Penghubung Z)

Variabel mediasi disebut juga variabel intervening, Variabel intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara antara variabel terikat dengan variabel bebas. Menurut (Amruddin, 2022) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat.

Variabel intervening (Z) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang kepada pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para dosen memandang pekerjaannya (Fauzia, 2019).

3. 5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, dalam penelitian ini penulis terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data yang akan digunakan. Dimana alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihannya (Validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas) yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengamatan (Observasi)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki ciri yang berbeda dengan teknik lain, yaitu wawancara dan angket. Kalau wawancara dan angket selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam lain. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan terhadap fakta-fakta yang dibutuhkan oleh peneliti, Observasi adalah dasar ilmu pengetahuan, karena para ilmuwan bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia nyata yang dihasilkan melalui kegiatan observasi (Sulaiman dan Siti, 2020).

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data untuk data yang sudah siap, sudah berlalu atau data sekunder. Peneliti tinggal mengambil atau menyalin data yang sudah ada yang berhubungan dengan variabel penelitian. Pengambilan data secara dokumentasi bisa untuk data dalam bentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan kebijakan. Dokumentasi adalah data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti (Sulaiman dan Siti, 2020).

3. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempertemukan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat mengkonstruksikan makna dalam suatu topik penelitian tertentu

(Rifa'i, 2020). Dalam melakukan observasi penulis mewawancarai Wakil Ketua II bidang sumber daya manusia.

4. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan secara lisan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung, internet dan dapat dibuat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka (Sulaiman dan Siti, 2020). Dalam penelitian ini penulis menggunakan lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam penelitian setiap jawaban yang diberikan tentunya memiliki jumlah skor atau bobot nilai yang berbeda-beda seperti berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Syafriada, 2022)

Selanjutnya kuesioner atau angket yang disusun di uji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval ada 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Interval Kelas} = 0,8$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat ditemukan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.4

Penilaian Analisis Deskriptif

Interval	Alternatif Jawaban
$4,2 \leq x \leq 5$	Sangat Tinggi
$3,4 \leq x < 4,2$	Tinggi
$2,6 \leq x < 3,4$	Sedang
$1,8 \leq x < 2,6$	Rendah
$1 \leq x < 1,8$	Sangat Rendah

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistic yakni *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLSSEM) dimana teknik analisis ini bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*Path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model struktural. Model pengukuran ini digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (Indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Adapun pengujian model struktural dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *Software Smart PLS ver 3 for Windows*.

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran yaitu korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya. Menurut (Juliandi, 2018) analisis model pengukuran (*Outer model*) dengan menggunakan dua pengujian yaitu :

3.6.1.1 Uji Validitas Konstruk

Validitas konstruk adalah untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Terdiri dari dua tahap, yaitu:

3.6.1.1.1 Validitas Konvergen

Validitas Konvergen adalah pengukuran model dengan refleksi diindikator dinilai melalui korelasi antara item yang dihitung menggunakan smartpls. Untuk menguji Validitas Konvergen melalui 2 kriteria, yaitu:

3.6.1.1.2 Nilai Loading Factor

Mencerminkan korelasi antara indikator dan konstraknya. Indikator dengan skor loading rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak efektif dalam mengukur modelnya, nilai skor loading yang diharapkan $> 0,7$.

3.6.1.1.3 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Mencerminkan sejauh mana varian yang dapat dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang berasal dari kesalahan pengukuran. Nilai AVE di atas 0.5 dianggap sebagai indikasi dimana konstruk tersebut mempunyai validitas konvergen yang baik.

3.6.2.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain. Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah menilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT > 0.9 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.2.3 Uji *Composite Reliability*

Dalam PLS-SEM selain pengujian validitas juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Hamid & Anwar, 2019). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Rule of Thumb untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.70. Namun demikian, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability (Hamid & Anwar, 2019).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*Inner model*) biasanya juga disebut dengan (*Inner relation, structural model, dan substantivetheory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* Juliandi (2018).

3.6.2.1 R – Square

R – Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model memiliki model baik atau buruk. Kriteria dari R – Square (Juliandi, 2018) 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)

3.6.2.2 F – Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* 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 (2018) 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

(3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

3.6.2.3.1 Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *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 (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

3.6.2.3.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantari oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Juliandi (2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z / kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X₁/ etika kerja), (X₂/ budaya organisasi) terhadap variabel endogen (Y/ kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/ kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen ((X₁/etika kerja), (X₂/budaya organisasi) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian deskriptif kuantitatif, analisis data mencakup tahapan penyajian dan pengolahan data, perhitungan untuk menjelaskan data, serta pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil tentang data yang telah dikumpulkan tentang pengaruh Etika Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) yang di mediasi Oleh Kepuasan Kerja (Z) studi kasus dosen tetap di STMIK Royal Kisaran.

4.1.2 Deskripsi Responden

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden, dimana respondennya merupakan dosen tetap yang tidak memiliki jabatan di instansi dan penelitian ini berfokus pada dosen yang memiliki jabatan fungsional asisten ahli dan lektor, maka di peroleh karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	35	58%
2	Perempuan	25	42%
Total		60	100%

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini terdapat jumlah responden laki-laki sebanyak 35 orang (58%) dan perempuan sebanyak 25 orang (42%), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas dosen di STMIK Royal adalah laki-laki. Walaupun dosen perempuan juga cukup banyak. Komposisi ini cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam pencapaian tujuan institusi.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	0	0
2	26-40 tahun	49	82%
3	41-50 tahun	8	13%
4	>50 Tahun	3	5%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 4.2 di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 26 – 40 tahun sebanyak 49 orang atau 82%, usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 13%, dan yang terakhir yaitu usia antara > 50 tahun sebanyak 7 orang atau 8,60%, sehingga dapat diambil kesimpulan dosen STMIK Royal didominasi oleh dosen muda. Hal ini akan dapat diharapkan mendukung pelaksanaan tugas dengan adanya dosen-dosen muda yang aktif dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	2 - 5 Tahun	7	11%
2	6 - 10 Tahun	25	42%

3	>10 Tahun	28	47%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Dilihat dari tabel 4.3 bahwa responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 3% atau sebanyak 2 orang adalah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun, sebesar 8% atau sebanyak 5 orang adalah responden yang masa kerjanya 1 sampai 5 tahun, sebesar 42% atau sebanyak 25 orang adalah responden yang memiliki masa kerja antara 6 sampai 10 tahun, dan sebesar 48% atau sebanyak 28 orang adalah responden yang memiliki masa kerja >10 tahun. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar dosen STMIK Royal mempunyai cukup pengalaman sehingga dapat diharapkan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan institusi.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Magister (S2)	58	97%
2	Doktor (S3)	2	3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dilihat dari tabel 4.4 bahwa para responden penelitian menunjukkan bahwa 97% atau sebanyak 60 orang terdiri dari responden berpendidikan Magister (S2) dan sebanyak 3% atau sebanyak 2 orang responden berpendidikan Doktor (S3). Hal ini menjadikan jawaban responden sangat kompeten dimana terlihat dari

sebagian besar responden memiliki latar pendidikan magister dan sebagian kecil juga telah memiliki pendidikan doktor.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (dependent variabel) adalah Kinerja Dosen (Y) dan 2 variabel bebas (independent variabel) yaitu terdiri dari variabel etika kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (Z).

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing-masing variabel digunakan lima kategori, antara lain : Sangat tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan Sangat Rendah.

Tabel 4.5

Penilaian Analisis Deskriptif

Interval	Alternatif Jawaban
$4,2 \leq x \leq 5$	Sangat Tinggi
$3,4 \leq x < 4,2$	Tinggi
$2,6 \leq x < 3,4$	Sedang
$1,8 \leq x < 2,6$	Rendah
$1 \leq x < 1,8$	Sangat Rendah

4.1.3.1 Deskripsi Responden Variabel Kinerja Dosen

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, yaitu variabel kinerja karyawan (Y) yang dirangkum dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Dosen (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-Rata
A	Pengajaran						
1	Saya memberikan materi sesuai dengan RPS	32	28	0	0	0	4,53
2	Saya memberikan rincian materi perkuliahan sebelum perkuliahan di mulai	31	29	0	0	0	4,52
3	Saya menggunakan metode pengajaran sesuai rancangan	40	20	0	0	0	4,67
B	Penelitian						
4	Distribusi informasi oleh LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) tentang jenis hibah untuk penelitian telah dapat terakses dengan baik oleh dosen	35	25	0	0	0	4,58
5	Ketersediaan akses terhadap jurnal online mendukung dosen dalam melakukan penelitian	60	0	0	0	0	5
6	Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisaran memfasilitasi pengurusan HAKI (Hak cipta kekayaan intelektual) dengan baik	24	36	0	0	0	4,4
C	Pengabdian Masyarakat						
7	Distribusi informasi oleh LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) tentang jenis hibah atau pengabdian telah terakses oleh civitas akademika	30	30	0	0	0	4,5
8	Prosedur kegiatan pengabdian masyarakat internal sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	50	10	0	0	0	4,83
9	Prosedur kegiatan hibah pengabdian masyarakat eksternal sesuai dengan sop yang telah di tetapkan	55	5	0	0	0	4,92
D	Penunjang						

10	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi	18	39	3	0	0	4,25
11	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan di instansi	31	27	2	0	0	4,48
12	Ketika sesama dosen membutuhkan bantuan, dosen siap untuk membantu	27	29	4	0	0	4,38
Rata – Rata Variabel							4,59

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 4.6 diatas menunjukkan variabel kinerja dosen memiliki rata-rata 4,59 sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke lima dengan rata-rata 5 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke lima menjadi faktor utama dari kinerja dosen.

Semua indikator kinerja tergolong sangat baik, oleh karenanya kinerja dosen STMIK Royal Kisaran adalah sangat baik.

4.1.3.2 Deskripsi Responden Variabel Etika Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, yaitu variabel etika kerja (X1) yang dirangkum dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata-Rata
A	Bermoral (Disiplin)						
1	Saya selalu menjaga disiplin kerja dengan baik	26	32	2	0	0	4,4
2	Saya selalu optimis dan bersemangat dalam bekerja	32	27	1	0	0	4,52
3	Saya selalu berfikir positif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	38	21	1	0	0	4,62
B	Sosialis						
4	Saya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja	34	25	1	0	0	4,55

5	Lingkungan pekerjaan memungkinkan saya untuk dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan rekan kerja	30	29	1	0	0	4,48
6	Saya dapat berinteraksi dengan baik terhadap sesama pekerja	34	26	0	0	0	4,57
C	Adaptif						
7	Saya mampu menempatkan diri dengan lingkungan kerja	25	33	2	0	0	4,38
8	Saya suka berbagi ilmu dengan rekan kerja jika ada kesulitan ketika bekerja	38	21	1	0	0	4,62
9	Saya selalu saling mengingatkan sesama rekan kerja untuk kebaikan dan kemajuan instansi	30	29	1	0	0	4,48
Rata – Rata Variabel							4,51

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan variabel Etika Kerja memiliki rata-rata 4,51 sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke tiga dan ke delapan dengan rata-rata 4,62 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke tiga dan ke delapan menjadi faktor utama dari Etika Kerja.

Semua indikator Etika Kerja tergolong sangat baik, oleh karenanya kinerja dosen STMIK Royal Kisaran adalah sangat baik.

4.1.3.3 Deskripsi Responden Variabel Budaya Organisasi

Hasil dan frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, yaitu variabel budaya organisasi (X2) yang dirangkum dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata - Rata
A	Hubungan Antar Manusia						
1	Saya merasa diterima dengan baik di lingkungan kerja saya	31	26	2	0	1	4,43
2	Saya bekerja lebih mengutamakan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi	18	39	3	0	0	4,25
3	Ketika masalah timbul di divisi bekerja selalu diselesaikan bersama-sama	31	27	2	0	0	4,48
B	Penampilan						
4	Saya menggunakan pakaian yang rapi dan bersih ketika bekerja	35	24	1	0	0	4,57
5	Saya menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan instansi	12	38	5	5	0	3,95
6	Saya mendapatkan himbauan baik dari pimpinan maupun instansi untuk berpakaian rapi dalam rangka meningkatkan pelayanan	18	39	0	0	3	4,15
C	Pengawasan						
7	Adanya kode etik yang membimbing perilaku dosen dan memberitahu mana perilaku yang benar dan salah	27	29	4	0	0	4,38
8	Pimpinan aktif dalam membantu proses penyelesaian masalah yang dihadapi dosen	16	36	6	2	0	4,1
9	Pimpinan mengadakan rapat evaluasi secara berkala sebagai bentuk penilaian terhadap hasil yang dicapai dan target yang ditetapkan instansi	19	35	4	2	0	4,18
C	Dukungan Manajemen						
10	Pimpinan mampu menerapkan pola komunikasi dua arah dengan dosen	16	36	3	5	0	4,05
11	Pimpinan memberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi (The right man on the right place)	18	35	5	2	0	4,15

12	Pimpinan memberikan keleluasaan bagi dosen untuk berkomunikasi baik secara langsung dan tidak langsung (via media sosial)	19	36	3	2	0	4,2
Rata – Rata Variabel							4,24

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan variabel Budaya Organisasi memiliki rata-rata 4,24 sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke empat dengan rata-rata 4,57 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke empat menjadi faktor utama dari Budaya Organisasi.

Semua indikator Etika Kerja tergolong sangat baik, oleh karenanya kinerja dosen STMIK Royal Kisaran adalah sangat baik.

4.1.3.4 Deskripsi Responden Variabel Kepuasan Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, yaitu variabel kepuasan kerja (Z) yang dirangkum dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rata - Rata
A	Gaji						
1	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku	11	35	11	3	0	3,9
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	11	39	9	1	0	4
3	Saya merasa gaji yang diberikan instansi menjadi sumber semangat saya dalam bekerja	20	34	6	0	0	4,23
B	Pekerjaan						

4	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	15	42	3	0	0	4,2
5	Saya merasa nyaman dengan tugas yang diberikan kepada saya	15	43	2	0	0	4,22
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan semaksimal mungkin	27	32	1	0	0	4,43
C	Supervisi						
7	Pimpinan dalam memberikan peringatan kepada pekerja sangat tegas dan pimpinan juga membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi	8	45	4	3	0	3,97
8	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan dosen dalam menjalankan tugas	21	34	5	0	0	4,27
9	Pimpinan menilai prestasi kerja dosen secara obyektif	13	35	11	1	0	4
D	Promosi						
10	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja dosen	9	44	5	2	0	4
11	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	9	42	7	2	0	3,97
12	Saya senang dengan tambahan fasilitas yang diberikan dalam rangka promosi jabatan	10	43	4	3	0	4
E	Rekan Kerja						
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	21	39	0	0	0	4,35
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	26	33	1	0	0	4,42
15	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	29	30	1	0	0	4,47
Rata - Rata Variabel							4,2

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan variabel Kepuasan Kerja memiliki rata-rata 4,2 sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke limabelas dengan rata-rata 4,47 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke limabelas menjadi faktor utama dari Kepuasan Kerja.

Semua indikator Kepuasan kerja tergolong sangat baik, oleh karenanya kinerja dosen STMIK Royal Kisaran adalah sangat baik.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*Outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti. Terdiri dari dua tahap, yaitu :

4.1.4.1.1 Uji Validitas Konstruk

Validitas Konvergen adalah pengukuran model dengan refleksi diindikator dinilai melalui korelasi antara item yang dihitung menggunakan smartpls. Untuk menguji Validitas Konvergen melalui 2 kriteria, yaitu:

4.1.4.1.1.1 Nilai *Loading Factor*

Skor *loading factors* mencerminkan korelasi antara indikator dan konstraknya. Indikator dengan skor *loading* rentan menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak efektif dalam mengukur modelnya. Skor *loading* yang di harapkan $> 0,7$.

Jika nilai *loading factors* < 0.7 indikator tersebut harus dieliminasi. Sebaliknya nilai 0,7 sebaiknya dipertimbangkan dengan baik sebelum

mengambil keputusan untuk mengeliminasi indikator tersebut. Jika eliminasi indikator dapat meningkatkan *composite reliability*, sebaiknya dipertahankan, dan jika tidak indikator tersebut harus dibuang Hamid dan Anwar (2019). Oleh karena itu, peneliti mengadopsi nilai minimum faktor $> 0,7$. Tabel berikut ini menampilkan hasil analisis *loading factors* untuk setiap indikator terhadap kontrak laten.

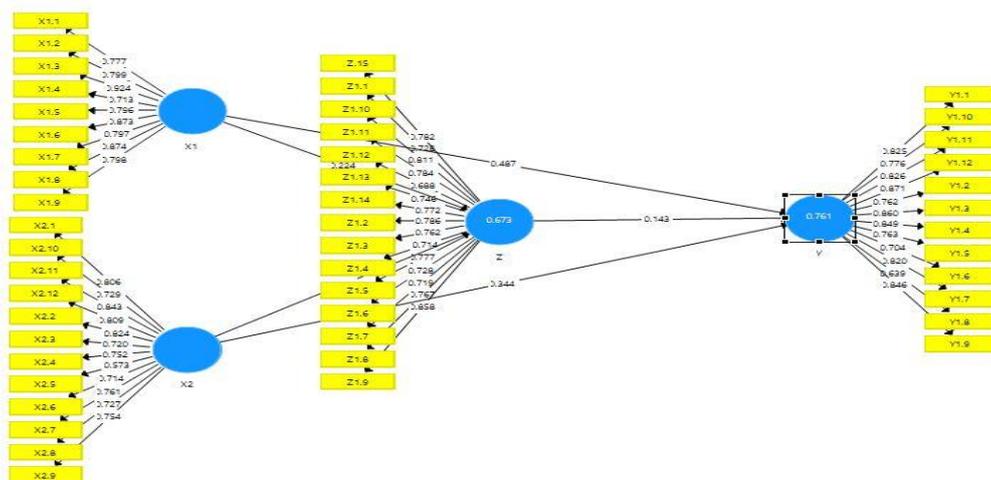
Tabel 4.10
Hasil Output Loading Factors

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.777			
X1.2	0.799			
X1.3	0.924			
X1.4	0.713			
X1.5	0.796			
X1.6	0.873			
X1.7	0.797			
X1.8	0.874			
X1.9	0.798			
X2.1		0.806		
X2.10		0.729		
X2.11		0.843		
X2.12		0.809		
X2.2		0.824		
X2.3		0.720		
X2.4		0.752		
X2.5		0.573		
X2.6		0.714		
X2.7		0.761		
X2.8		0.727		
X2.9		0.754		
Y1.1			0.825	
Y1.10			0.776	
Y1.11			0.826	
Y1.12			0.871	
Y1.2			0.762	
Y1.3			0.860	

Y1.4			0.849	
Y1.5			0.763	
Y1.6			0.704	
Y1.7			0.820	
Y1.8			0.639	
Y1.9			0.846	
Z.15				0.782
Z1.1				0.728
Z1.10				0.811
Z1.11				0.784
Z1.12				0.688
Z1.13				0.746
Z1.14				0.772
Z1.2				0.786
Z1.3				0.762
Z1.4				0.714
Z1.5				0.777
Z1.6				0.728
Z1.7				0.719
Z1.8				0.767
Z1.9				0.858

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Hasil *loading factors* tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil *Output Loading Factors* (Output Program SmartPLS, 2024)

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa nilai *loading factors* sebagian besar adalah $> 0,70$ berarti konstruksya valid sementara masih terdapat konstruk yang *loading factors* $< 0,70$ yaitu X2.5; Y1.8 dan Z1.12 berarti tidak valid, konstruk yang tidak valid dikeluarkan atau dieliminasi dan tidak dimasukkan dalam pengolahan selanjutnya.

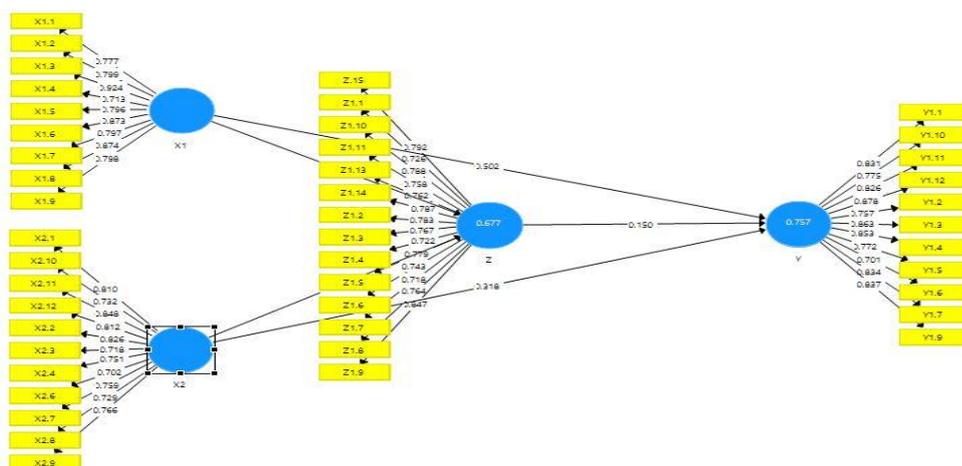
Tabel 4.11
Hasil Output Loading Factors
(Setelah Eliminasi)

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.777			
X1.2	0.799			
X1.3	0.924			
X1.4	0.713			
X1.5	0.796			
X1.6	0.873			
X1.7	0.797			
X1.8	0.874			
X1.9	0.798			
X2.1		0.810		
X2.10		0.732		
X2.11		0.848		
X2.12		0.812		
X2.2		0.826		
X2.3		0.718		
X2.4		0.751		
X2.6		0.702		
X2.7		0.759		
X2.8		0.729		
X2.9		0.766		
Y1.1			0.831	
Y1.10			0.775	
Y1.11			0.826	
Y1.12			0.878	
Y1.2			0.757	
Y1.3			0.863	
Y1.4			0.853	

Y1.5			0.772	
Y1.6			0.701	
Y1.7			0.834	
Y1.9			0.837	
Z.15				0.792
Z1.1				0.726
Z1.10				0.788
Z1.11				0.758
Z1.13				0.762
Z1.14				0.787
Z1.2				0.783
Z1.3				0.767
Z1.4				0.722
Z1.5				0.779
Z1.6				0.743
Z1.7				0.718
Z1.8				0.764
Z1.9				0.847

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Data diatas adalah data yang telah dilakukan eliminasi data, maka dari data diatas terlihat bahwa loading factors untuk semua indikator konstruk > 0,70 dan telah memenuhi *Convergent Validity*.



Gambar 4.2 Hasil Output *Loading Factors* (Setelah Eliminasi) (Output Program SmartPLS, 2024)

Sehingga berdasarkan pada tabel 4.11 dan gambar 4.2 diatas dapat diperoleh hasil bahwa, nilai *outer loading* (X1.1 = 0.777; X1.2 = 0,799; X1.3 = 0.924; X1.4 = 0.713; X.5 = 0,796; X1.6 = 0.873; X1.7 = 0,797; X1.8 = 0,874; X1.9 = 0,798). Semua nilai pada indikator X1 > 0,70 atau valid.

Nilai *outer loading* (X2.1 = 0.810; X2.10 = 0.732; X2.11 = 0.848; X2.12 = 0,812; X2.2 = 0.826; X2.3 = 0.718; X2.4 = 0.751; X2.6 = 0.702; X2.7 = 0.759; X2.8 = 0,729; X2.9 = 0,766). Semua nilai pada indikator X2 > 0,70 atau valid.

Nilai *outer loading* (Y1.1 = 0.831; Y1.10 = 0.775; Y1.11 = 0.826; Y1.12 = 0,878; Y1.2 = 0.757; Y1.3 = 0.863; Y1.4 = 0,853; Y1.5 = 0,772; Y1.6 = 0,701; Y1.7 = 0,756; Y1.9 = 0.837). Semua nilai pada indikator Y1 > 0,70 atau valid.

Dan nilai *outer loading* (Z1.15 = 0,792; Z1.1 = 0,726; Z1.10 = 0.788; Z1.11 = 0,758; Z1.13 = 0,762; Z1.14 = 0.787; Z1.2 = 0,783; Z1.3 = 0.767; Z1.4 = 0.722; Z1.5 = 0,779; Z1.6 = 0.743; Z1.7 = 0,718; Z1.8 = 0.764 Z1.9 = 0,747). Semua nilai pada indikator Z1 > 0,70 atau valid.

4.1.4.1.1.2 Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.12
Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja (X1)	0.672
Budaya Organisasi (X2)	0.596
Kinerja Dosen (Y)	0.688
Kepuasan Kerja (Z)	0.589

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2024

Kesimpulan dari pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel X1 (Etika Kerja) adalah Valid, karena nilai AVE etika kerja adalah $(0.672) > 0.5$.
- b) Variabel X2 (Budaya Organisasi) adalah Valid, karena nilai AVE budaya organisasi adalah $(0.596) > 0.5$.
- c) Variabel Y1 (Kinerja Dosen) adalah Valid, karena nilai AVE kinerja dosen adalah $(0.688) > 0.5$.
- d) Variabel Z1 (Kepuasan Kerja) adalah Valid, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $(0.589) > 0.5$.

4.1.4.1.2 Uji Diskriminan

Validitas diskriminan (*Discriminant validity*) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X2	Y	Z
Etika Kerja (X1)	0.820			
Budaya Organisasi (X2)	0.649	0.772		
Kinerja Dosen (Y1)	0.766	0.701	0.829	
Kepuasan Kerja (Z)	0.659	0.805	0.692	0.768

Sumber: Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas bahwa nilai X1 ($0,820 < 0,90$), artinya *discriminant validity* dalam keadaan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) begitu juga untuk nilai X2 ($0,772 < 0,90$), nilai Y1 ($0,829 < 0,90$) dan yang terakhir yaitu nilai Z ($0,768 < 0,90$) sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari *discriminant validity* untuk semua variabel yaitu dalam keadaan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.1.4.1.3 Uji Composite Reliability

Composite Reliability atau Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai suatu konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan suatu nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliable jika nilai suatu reliabilitas komposit > 0.70 (Hamid & Anwar, 2019).

Tabel 4.14***Composite Reliability***

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja (X1)	0.938	0.940	0.948	0.672
Budaya Organisasi (X2)	0.932	0.937	0.942	0.596
Kinerja Dosen (Y)	0.935	0.940	0.946	0.688
Kepuasan kerja (Z)	0.947	0.950	0.952	0.589

Sumber: Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2024.

Kesimpulan data pengujian *Composite Reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel X1 (Etika Kerja) memiliki suatu nilai reliabilitas komposit dimana $X1 (0.948) > 0.70$ maka variabel X1 adalah reliabel.
- b) Variabel X2 (Budaya Organisasi) memiliki nilai reliabilitas komposit $X2 (0.942) > 0.70$ maka variabel X2 adalah reliabel.
- c) Variabel Y1 (Kinerja Dosen) memiliki suatu nilai reliabilitas komposit $Y (0.946) > 0.70$ maka variabel Y adalah reliabel.
- d) Variabel Z1 (Kepuasan Kerja) memiliki suatu nilai reliabilitas komposit $Z (0.952) > 0.70$ maka variabel Z adalah reliabel.

4.1.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji suatu hipotesis dalam penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (*R-Square*) dan pengujian hipotesis.

4.1.4.2.1 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) bertujuan untuk mengevaluasi adanya suatu keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi

bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Dosen (Y1)	0.668	0.659
Kepuasan kerja (Z1)	0.680	0.675

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2024.

Kriteria dari R-Square adalah :

1. Jika nilai R-Square = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R-Square = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R-Square = 0.25 → Model adalah lemah (buruk).

Berdasarkan tabel 4.14 didapat hasil pengaruh variabel X1, X2 terhadap variabel Y sebesar 0,668. Nilai R-Square sebesar 0,668 mengidentifikasi bahwa variasi nilai variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel X1, X2 sebesar 66,8%. Dengan hasil tersebut maka terlihat bahwa model dalam penelitian ini tergolong model yang moderate (sedang), Sedangkan untuk variabel X1, X2 dan Y terhadap variabel Z sebesar 0.680. Nilai R-Square sebesar 0.680 mengidentifikasi bahwa variasi nilai variabel Z dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel X1, X2 dan Y sebesar 68%. Dari hasil tersebut maka terlihat bahwa model dalam penelitian ini tergolong model yang sedang mendekati substansial (kuat).

4.1.4.2.2 *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai *F-Square* saat variabel eksogen

tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16 *F-Square*

	X1	X2	Y	Z
Etika Kerja (X1)			0.390	0.100
Budaya Organisasi (X2)			0.058	0.772
Kinerja Dosen (Y1)				
Kepuasan Kerja (Z1)			0.028	

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2024.

Kesimpulan dari pengujian *F-Square* pada tabel diatas adalah

1. Variabel etika kerja terhadap kinerja dosen memiliki nilai = 0.390 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel etika kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0.100 maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen memiliki nilai = 0.058 maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0.772 Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen memiliki nilai = 0.028 Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.1.4.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain : (a) *direct effect*; dan (b) *indirect effect*.

4.1.4.2.3.1 *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) bertujuan untuk membuktikan bahwa hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika Nilai koefisien jalur dapat dilihat dari original sampel adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur pada original sampel adalah negative mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Jika nilai probabilitas (P- Values) $< \alpha$ (0.05) artinya pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan. Jika nilai probabilitas (P-Values) $> \alpha$

(0.05) artinya pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan.

Tabel 4.17
Direct Effect (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.496	0.503	0.092	5.405	0.000
X1 -> Z	0.235	0.219	0.071	3.303	0.001
X2 -> Y	0.242	0.246	0.122	1.980	0.024
X2 -> Z	0.653	0.659	0.073	8.969	0.000
Z -> Y	0.171	0.143	0.096	1.774	0.038

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh;

1. Pengaruh langsung etika kerja terhadap kinerja dosen mempunyai koefisien jalur sebesar 0.496 (positif), maka peningkatan nilai variabel etika kerja akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja. Pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai P-Values (0.000) < α (0.05),berarti pengaruh etika kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Dengan demikian etika kerja terhadap kinerja dosen STMIK Royal Kisaran berpengaruh positif dan signifikan.
2. Pengaruh langsung etika kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.235 (positif), maka peningkatan nilai variabel etika kerja akan di ikuti oleh peningkatan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel etika kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-Values (0.001) < α (0.05), berarti pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja

adalah signifikan. Dengan demikian etika kerja terhadap kepuasan kerja dosen STMIK Royal Kisaran berpengaruh positif dan signifikan.

3. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen mempunyai koefisien jalur sebesar 0.242 (positif), maka peningkatan nilai variabel budaya organisasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja mempunyai nilai P-Values (0.024) < α (0.05), berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah signifikan. Dengan demikian budaya organisasi terhadap kinerja dosen STMIK Royal Kisaran berpengaruh positif dan signifikan.
4. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.653 (positif), maka peningkatan nilai variabel budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-Values (0.000) < α (0.05), berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Dengan demikian budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen STMIK Royal Kisaran berpengaruh positif dan signifikan.
5. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dosen mempunyai koefisien jalur sebesar 0.171 (positif), maka peningkatan nilai variabel kepuasan kerja akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja karyawan. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai P-Values (0.038) < α (0.05), berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian kepuasan kerja

terhadap kinerja dosen STMIK Royal Kisaran berpengaruh positif dan signifikan.

4.1.4.2.3.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan adanya suatu hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah : (1) jika nilai P-Values $< \alpha$ 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung. (2) jika nilai P-Values $> \alpha$ 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung. (Juliandi, 2018).

Tabel 4.18

Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Z -> Y	0.040	0.031	0.024	1.706	0.044
X2 -> Z -> Y	0.111	0.097	0.066	1.679	0.047

Sumber : Data Olah Program SmartPLS Peneliti, 2021.

Kesimpulan nilai *indirect effect* pada tabel diatas adalah:

1. Pengaruh tidak langsung variabel etika kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja adalah 0.040 dengan P-Values $0.044 < 0.05$, maka kepuasan kerja memediasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja dosen, secara positif dan signifikan.

2. Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja adalah 0.111 dengan P-Values $0.047 < 0.05$, maka kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen, secara positif dan signifikan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja Dosen mempunyai koefisien jalur sebesar 0.496 (positif), maka peningkatan nilai variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen mempunyai nilai P-Values $(0.000) < \alpha (0.05)$ berarti etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhlorrohman, 2022), (Khotijah & Helmy, 2021), (Yulyanti & Saadatirrohmi, 2023), (Saimona, 2018) dan (Helmy & Fatonah, 2021) yang mengemukakan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika etika kerja dosen mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja dosen tersebut, begitu juga untuk sebaliknya. Masalah dalam etika kerja seperti adanya penurunan pada kesadaran kerja, semangat bekerja dan inisiatif kerja yang menurun maka hal ini akan mempengaruhi kinerja Dosen seperti halnya menurunnya kualitas kerja dosen tersebut, dan juga sikap maupun keandalan kinerja dosen.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen mempunyai koefisien jalur sebesar 0.242 (positif), maka penurunan nilai variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen mempunyai nilai P-Values ($0.024 < \alpha (0.05)$), berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriani et al., 2023), (Bilqis et al., 2023), (Rosdiana et al., 2023), (Afriansyah et al., 2023), (Dianda et al., 2024) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi jika budaya organisasi tidak dapat diaplikasikan dengan baik maka hal ini akan berdampak sangat buruk terhadap kinerja dosen karena tidak adanya suatu aturan yang bersifat mengikat untuk masing-masing.

4.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.235 (positif), maka peningkatan nilai variabel etika kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-Values ($0.001 < \alpha (0.05)$), berarti etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2020), Syifa (2023), Nurhalizah & Jufrizen (2023), Sasbila et al (2023) dan Hasanah (2023) mengemukakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika etika kerja mengalami penurunan

maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, begitu juga untuk sebaliknya. Masalah dalam etika kerja seperti kesadaran dalam bekerja mulai menurun, semangat dan kemauan kerja yang menurun, dan disiplin kerja yang menurun juga hal ini salah satunya dapat disebabkan karena adanya penurunan pada tingkat rasa kepuasan kerja dosen.

4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.653 (positif), maka peningkatan nilai variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen mempunyai nilai P-Values ($0.000 < \alpha (0.05)$) berarti pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inayah & Rohmah (2021), Kair et al (2023), Damayanti & Ismiyati (2020), (Kusuma, 2023) dan (Aliefiani et al., 2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika budaya organisasi mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, begitu juga untuk sebaliknya. Masalah dalam budaya organisasi seperti rasa perhatian kepada organisasi yang mulai menurun, orientasi hasil dan orientasi tim yang tidak maksimal maka, hal ini akan mempengaruhi adanya penurunan atau masalah pada tingkat rasa kepuasan kerja dosen. yang bisa saja disebabkan oleh beban kerja yang terlalu besar atau jumlah gaji yang tidak sesuai ataupun pelaksanaan promosi yang dianggap tidak adil.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen mempunyai koefisien jalur sebesar 0.171 (positif), maka peningkatan nilai variabel beban kerja terhadap kinerja dosen mempunyai nilai P-Values ($0.038 < \alpha (0.05)$), berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriya & Kustini, 2023), (Daniel et al., 2023), Fauziek & Yanuar (2021), Kusumadewi et al (2023) dan Rosna et al (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika dosen merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja dosen tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri dosen tersebut maupun instansi.

4.2.6 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.040 dengan P-Value $0.044 < 0.05$. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh sebab itu dalam pencapaian hasil kinerja yang lebih baik dan untuk mempertahankan atau meningkatkan penerapan etika kerja yang lebih baik maka dapat diperantarai oleh kepuasan kerja.

4.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.111 dengan P-Value $0.047 < 0.05$. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh sebab itu dalam pencapaian hasil kinerja yang lebih baik dan untuk mempertahankan atau meningkatkan penerapan budaya organisasi yang lebih baik maka dapat diperantarai oleh kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh etika kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (studi kasus pada dosen tetap di STMIK Royal Kisaran) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran, dengan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, pengaruh tersebut dapat dikatakan relatif kecil. Nilai dari original sampel sebesar 0,496, menunjukkan bahwa meskipun hubungan antara etika kerja dan kinerja dosen positif, kontribusinya terhadap peningkatan kinerja tidaklah dominan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran, dengan p-value 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Namun, pengaruh ini tergolong kecil. Nilai original sampel sebesar 0,242. Meskipun hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dosen positif, dampak budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja dosen tetap relatif terbatas.
3. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran, dengan p-value 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Namun, pengaruh ini tergolong kecil. Nilai original sampel sebesar 0,235. Meskipun etika kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, dampaknya tidak terlalu besar atau dominan.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran, dengan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh ini tergolong kecil. Nilai original sampel sebesar 0,653. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Meskipun budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, dampaknya tidak terlalu besar.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran, dengan p-value 0,038 yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh ini tergolong cukup besar. Nilai original sampel sebesar 0,171. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kerja, dampaknya cukup besar.
6. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran, dengan p-value 0,044. Pengaruh ini tergolong cukup besar. Nilai original sampel sebesar 0,040. Ini menunjukkan bahwa etika kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dampak yang diberikan cukup besar.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yang di mediasi oleh kepuasan kerja dosen tetap di STMIK Royal Kisaran, dengan p-value 0,047. Pengaruh ini tergolong besar. Nilai original sampel sebesar 0,111. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen yang

dimediasi oleh kepuasan kerja, dampak yang diberikan sangat besar di banding variabel lain.

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian lain, yaitu variabel Independent pada penelitian ini ada 2 X1 dan X2, dan penelitian ini juga memiliki Variabel mediasi atau disebut juga dengan variabel Z. Sehingga peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Instansi diharapkan untuk mempertahankan nilai Variabel Etika Kerja, Variabel Budaya Organisasi, dan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja, karena variabel tersebut diatas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Jadi jika selalu memperhatikan dan mengevaluasi Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan rutin dan secara berkala, maka dapat meningkatkan Kinerja Dosen
2. Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan agar object penelitian yang diteliti selain dari Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisanan, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan hasil penelitian yang berbeda dan pengembangan penelitian selanjutnya dapat memperpanjang periode penelitian serta menambah variabel Independent.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. UNIMAL RESS.
- Afriansyah, R., Dahmiri, D., & Khalik, I. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi*. 4(6), 815–823.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., & Danaya, B. P. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)*. 5(2), 99–110.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja “ Meningkatkan keunggulan Bersaing.”* UNIPMA PRESS.
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(September), 160–170.
- Bilqis, S., Ayodha, B., Putra, K., & Hellyani, C. A. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit*. 3(2), 162–170.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan*. CV. AA. Rizky.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru*. 9(1), 33–49.
- Daniel, D., Jizat, J., & Areros, W. A. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado*. 4(1), 48–54.
- Dianda, R., Putri, Z., & Anshori, M. I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ; Literature Review*. 2(2).
- Fadhlorrohman, A. (2022). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan*. 11, 1–10.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. III(3), 680–687.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). *Pengaruh Budaya*

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. 11(2), 309–320.

Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. 5, 634–649.*

Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM)*. PT. Inkubator Penulis Indonesia.

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber daya Manusia untuk Mahasiswa*. UNPAM PRESS.

Hasanah. (2023). *Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 3(1), 245–261.*

Helmy, I., & Fatonah. (2021). *Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif , Budaya Organisasi , dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen). 3(6), 1063–1079.*

Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.

Inayah, N., & Rohmah, S. N. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren Nurul Inayah 1 , Siti Nur Rohmah 2 Insutitut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi. 2(2), 60–80.*

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi ,. Indomedia Pustaka.*

Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. UR Press.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan Smart PLS. Modul Pelatihan, 1–4.*

Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor - Faktor Domminan yang Mempengaruhi Kinerja*. CV. Pena Persada.

- Kair, ahmad fathul, Perkasa, D. hikmah, Wahdiniawati, S. annisa, & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan*. 02(01), 47–59.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Pustaka Radja.
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(14), 442–460.
- Kusuma, O. H. (2023). *pengaruh persepsi struktur organisasi dan budaya orgnaisasi terhadap kinja dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai CV Top Seluluer*. 6(1), 52–59.
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Mukhlis, N. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar*. 4(3), 222–239.
- Norawati, S., & Fahraini. (2020). *Determinan Komitmen Dan Kinerja Karyawan*. CV. Adanu Abimata.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen. (2023). *Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan*. 3(1), 119–134.
- Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*. Universitas Stekom.
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk*. 10(2), 767–774.
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen*

Sumber Daya Manusia). 4(3), 571–579.

Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, muhammad sholeh. (2020). *pengantar manajemen dan bisnis*. Penerbit K- Media.

Saimona, A. thesya. (2018). *Etika Kerja Dan Kualitas Layanan Islam Terhadap Kinerja Perbankan Pada PT Bank Syariah Mandiri Provinsi Lampung* Anna Thesya Saimona. 4988(3), 186–200.

Sasbila, D. S., Dian, A., & Sutapa, H. (2023). *Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Dua Karya Bersama Kediri*. 01(02), 1–14.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., & Mahriani, E. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.

Sriatmi, A. (2019). *Manajemen Mutu, SDM dan Logistik Kesehatan*. Erlangga.

Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 39). PT. Dewangga Energi Internasional.

Suwindia, I. gede, & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja pegawai*. Mpu Kuturan Press.

Syifa, N. (2023). *Pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Karyawan Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Jawa Barat)*. 1(4).

Tuala, R. P., Pd, S., & Pd, M. (2020). *Budaya organisasi dan Kepemimpinan*. Pustaka Media.

Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. CV. Pena Persada.

Yulyanti, & Saadatirrohmi, S. A. (2023). *Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank mega syariah kantor cabang mataram*. 2(100), 63–74.

LAMPIRAN

KUESIONER PENGARUH ETIKA KERJA, BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA

Kepada Yth,
Saudara/i Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Dhani Alhamidi Lubis, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis “PENGARUH ETIKA KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA”.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan tesis. Jawaban yang Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/i mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa Rabbal Alamin.

Hormat Saya

Penulis

KUESIONER PENELITIAN

KRITERIA RESPONDEN

JENIS KELAMIN :

LAMA BEKERJA :

PENDIDIKAN :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Keterangan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100%
A	Pengajaran						
1	Saya memberikan materi sesuai dengan RPS						
2	Saya memberikan rincian materi perkuliahan sebelum perkuliahan di mulai						
3	Saya menggunakan metode pengajaran sesuai rancangan						
B	Penelitian						
4	Distribusi informasi oleh LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) tentang jenis hibah untuk penelitian telah dapat terakses dengan baik oleh dosen						
5	Ketersediaan akses terhadap jurnal online mendukung dosen dalam melakukan penelitian						
6	Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal Kisan memfasilitasi pengurusan HAKI (Hak cipta kekayaan intelektual) dengan baik						
C	Pengabdian Masyarakat						
7	Distribusi informasi oleh LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) tentang jenis hibah atau pengabdian telah terakses oleh civitas akademika						
8	Prosedur kegiatan pengabdian masyarakat internal sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan						

9	Prosedur kegiatan hibah pengabdian masyarakat eksternal sesuai dengan sop yang telah di tetapkan						
D	Penunjang						
10	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi						
11	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan di instansi						
12	Ketika sesama dosen membutuhkan bantuan, dosen siap untuk membantu						

Variabel Etika kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A	Bermoral (Disiplin)					
1	Saya selalu menjaga disiplin kerja dengan baik					
2	Saya selalu optimis dan bersemangat dalam bekerja					
3	Saya selalu berfikir positif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
B	Sosialis					
4	Saya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja					
5	Lingkungan pekerjaan memungkinkan saya untuk dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan rekan kerja					
6	Saya dapat berinteraksi dengan baik terhadap sesama pekerja					
C	Adaptif					

7	Saya mampu menempatkan diri dengan lingkungan kerja					
8	Saya suka berbagi ilmu dengan rekan kerja jika ada kesulitan ketika bekerja					
9	Saya selalu saling mengingatkan sesama rekan kerja untuk kebaikan dan kemajuan instansi					

Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		%	%	%	%	%
A	Hubungan Antar Manusia					
1	Saya merasa diterima dengan baik di lingkungan kerja saya					
2	Saya bekerja lebih mengutamakan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi					
3	Ketika masalah timbul di divisi bekerja selalu diselesaikan bersama-sama					
B	Penampilan Karyawan					
4	Saya menggunakan pakaian yang rapi dan bersih ketika bekerja					
5	Saya menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan instansi					
6	Saya mendapatkan himbauan baik dari pimpinan maupun instansi untuk berpakaian rapi dalam rangka meningkatkan pelayanan					
C	Pengawasan					

7	Adanya kode etik yang membimbing perilaku dosen dan memberitahu mana perilaku yang benar dan salah					
8	Pimpinan aktif dalam membantu proses penyelesaian masalah yang dihadapi dosen					
9	Pimpinan mengadakan rapat evaluasi secara berkala sebagai bentuk penilaian terhadap hasil yang dicapai dan target yang ditetapkan instansi					
C	Dukungan Manajemen					
10	Pimpinan mampu menerapkan pola komunikasi dua arah dengan dosen					
11	Pimpinan memberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi (The right man on the right place)					
12	Pimpinan memberikan keleluasaan bagi dosen untuk berkomunikasi baik secara langsung dan tidak langsung (via media sosial)					

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		%	%	%	%	%
A	Gaji					
1	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku					
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
3	Saya merasa gaji yang diberikan instansi menjadi sumber semangat saya dalam bekerja					
B	Pekerjaan					
4	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
5	Saya merasa nyaman dengan tugas yang diberikan kepada saya					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan semaksimal mungkin					
C	Supervisi					
7	Pimpinan dalam memberikan peringatan kepada pekerja sangat tegas dan pimpinan juga membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi					
8	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan dosen dalam menjalankan tugas					
9	Pimpinan menilai prestasi kerja dosen secara obyektif					
D	Promosi					

10	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja dosen					
11	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
12	Saya senang dengan tambahan fasilitas yang diberikan dalam rangka promosi jabatan					
E	Rekan Kerja					
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
15	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya					

Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian

1. Variabel Etika Kerja (X1)

(X1)								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5

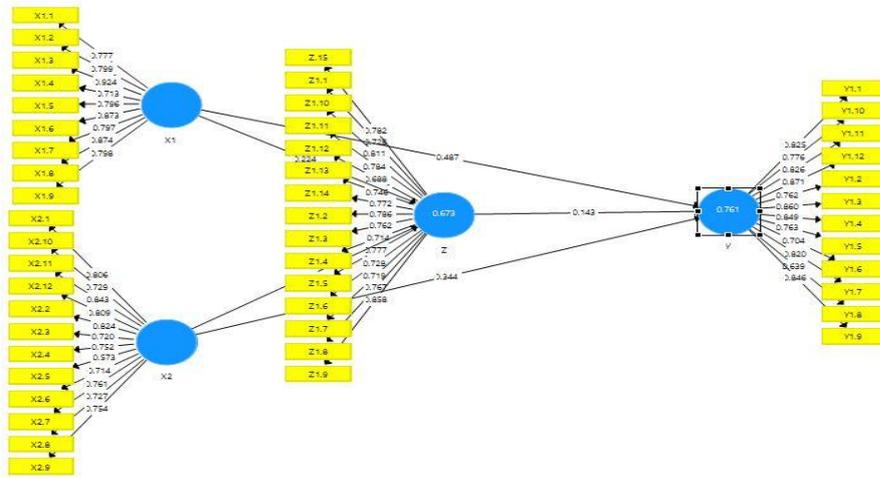
5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5
4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	3	1	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5

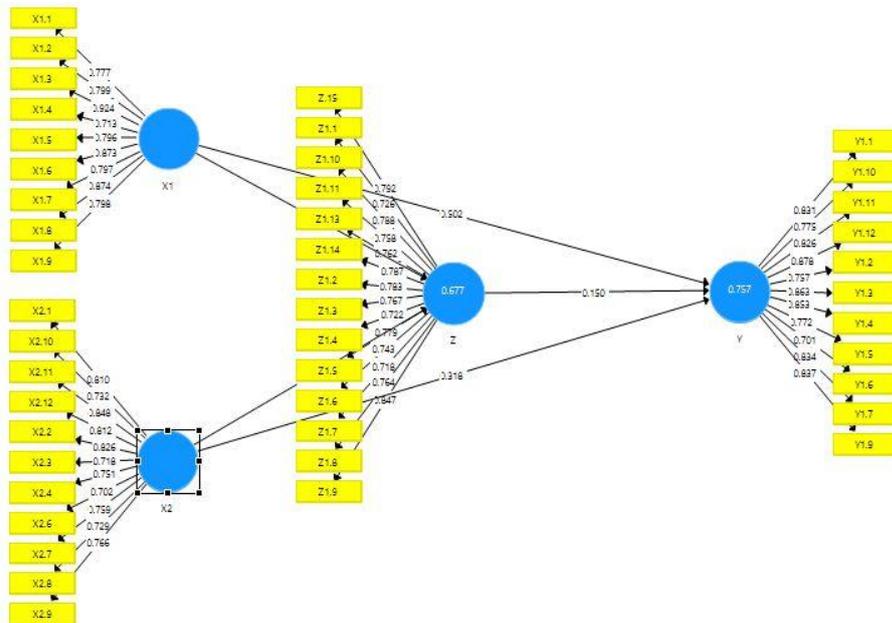
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	2	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5
3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3

Lampiran Hasil Pengujian SMART PLS

1. Loading Factors Sebelum Eliminasi



2. Loading Factors Setelah Eliminasi



3. Construct Reliability dan Validity

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...			
X1	0.938	0.940	0.948	0.672			
X2	0.932	0.937	0.942	0.596			
Y	0.935	0.940	0.946	0.688			
Z	0.947	0.950	0.952	0.589			

4. HTMT

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	X1	X2	Y	Z		
X1	0.820					
X2	0.649	0.772				
Y	0.766	0.701	0.829			
Z	0.659	0.805	0.692	0.768		

5. R Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	R Square	R Square Adjus...			
Y	0.668	0.659			
Z	0.680	0.675			

6. F Square

f Square

Matrix	f Square	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	X1	X2	Y	Z
X1			0.390	0.100
X2			0.058	0.772
Y				
Z			0.028	

7. Direct effect

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
X1 -> Y	0.496	0.503	0.092	5.405	0.000		
X1 -> Z	0.235	0.219	0.071	3.303	0.001		
X2 -> Y	0.242	0.246	0.122	1.980	0.024		
X2 -> Z	0.653	0.659	0.073	8.969	0.000		
Z -> Y	0.171	0.143	0.096	1.774	0.038		

8. Indirect Effect

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
X1 -> Z -> Y	0.040	0.031	0.024	1.706	0.044		
X2 -> Z -> Y	0.111	0.097	0.066	1.679	0.047		