PENGARUH BUDAYA ORGANISASI YAYASAN IGM DENGAN VARIABEL INTERVENING ETIKA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PROGRAM STUDI STEBIS INDO GLOBAL MANDIRI

Chandra Satria
Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri Palembang
Email: chandras@stebisigm.ac.id

Adi Putra
STIT YPI Lahat
Email: adiputra10121987@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze and measure the influence of the Organizational Culture of the Igm Foundation on Increasing the Performance of Study Programs at the Indo Global Mandiri Sharia College of Economics and Business (STEBIS) with the intervening variable Ethics. The research sample consisted of 50 people consisting of elements of employees in the Foundation environment, employees and students in the Indo Global Mandiri Islamic College of Economics and Business (STEBIS IGM) Survey method with quantitative management data through statistical analysis tests of the IBM SPss 26 application to measure Organizational Culture The Igm Foundation on Improving the Performance of Higher Education Study Programs with the Ethics intervening variable. The results of this study indicate that the organizational culture variable through the mediation of the Ethics variable is able to increase the performance of the study program at the IGM Islamic College of Economics and Business (STEBIS IGM).

Keywords: *Organizational Culture; Ethics; Study Program Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengukur Pengaruh Budaya Organisasi Yayasan Igm Terhadap Peningkatan Kinerja Program Studi di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri dengan variabel intervening Etika. Sampel penelitian berjumlah 50 orang terdiri dari unsur Karyawan dilingkungan Yayasan, Karyawan serta mahasiswa-mahasiswai dilingkungan Sekolah tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah Indo Global Mandiri (STEBIS IGM) Metode survey dengan data pengelolaan secara kuantitatif melalui uji analisis statistik aplikasi SPss IBM 26 untuk mengukur Budaya Organisasi Yayasan Igm Terhadap Peningkatan Kinerja Program Studi Perguruan Tinggi dengan variabel intervening Etika. Hasil penelitian Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi melalui mediasi variabel Etika mampu meningkatan kinerja program studi di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah IGM (STEBIS IGM).

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Etika; Kinerja Program Studi*

DASAR PEMIKIRAN

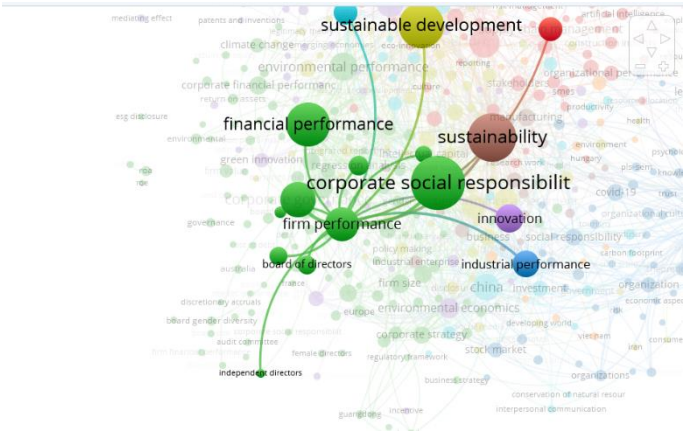
Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gambaran dari suatu proses perencanaan yang dimanifestasikan dalam bentuk aktifitas yang melibatkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan (Sihotang, 2017).(*Sofia Renita-150810201095_*, n.d.). Pengelolaan organisasi yang terbentuk dari suatu manajemen yang baik merupakan hal yang penting untuk dapat dilakukan (Lijan Poltak S, 2016). Kualitas dan perilaku sumber daya manusia akan menentukan hal penting dari keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan tersebut ditentukan oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan harus menggambarkan kualitas dan kuantitas yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai (Mangkunegara, 2016:48).(Hanafi & Yohana, 2017)

Budaya organisasi merupakan suatu program bersama yang disepakati dalam bentuk aturan atau kebiasaan yang seyogyanya harus dilakukan (Robbins, 2017). Menurut Mondy dan Noe (2015) budaya organisasi merupakan adalah sekolompok rangkaian pekerjaan yang terintegrasi dengan nilai, kepercayaan serta kebiasaan pada suatu lembaga yang memiliki dampak pengaruh satu sama lain. Mangkunegara (2016) menyampaikan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian informasi yang dikembangkan dalam perusahaan untuk menjadi acuan bersama agar dapat dipatuhi dan ditindak lanjuti. Dari riset Anggaraini (2015), Kumala (2017) dan Sasongko (2017) budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.(W. Lestari, 2017).

Etika mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi kehidupan manusia, baik sebagai individu anggota masyarakat maupun anggota suatu bangsa(Wahyuni, 2020). Etika akan menjadi bagian aktifitas yang tidak terpisahkan dalam kinerja perusahaan serta mewarnai proses kegiatan yang dilakukan dalam suatu orgnasisasi. Etika akan mewarnai suasana lingkungan kerja yang tercermin dalam manifestasi pembentukan karakter karyawan dalam aktivitas pekerjaan. Pembentukan suasana lingkungan kerja ini merupakan perwujudan dari bentuk aktifitas sumber daya manusia yang bersumber dari etika dan akhlak yang dilakukan.(Jacobis et al., 2015). Perhatian terhadap pembentukan etika sumber daya manusa dalam suatu organisasi menjadi salah satu perhatian serius bagi manajemen untuk mewujudukan integritas dan loyalitas sumber daya manusia dalam organisasi.(Chusna, 2017).

Yayasan indo global mandiri memiliki wewenang penuh untuk penempatan sumber daya manusia, sarana prasarana penunjang kegiatan, serta dukungan keuangan atas penyelenggaran kegiatan pendidikan di sekolah tinggi ekonomi dan bisnis syariah (STEBIS) indo global mandiri. Kedua hal ini memilki keterkaitan yang sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja kedua belah pihak. Untuk mewujudkan sinergiritas kedua wewenang ini penulis tertarik untuk mengkaji faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja khususnya pada program studi yang ada di perguruan tinggi ekonomi dan bisnis syariah (STEBIS) indo global mandiri

Dalam pencarian databasd penelitian ini dengan sumber data scopus penulis mencari pembaruan tambahan untuk melihat perbandingan variabel Etika dalam mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Penulis menelusuri dengan strink link sebagai berikut: (TITLE-ABS-KEY (company AND performance)) AND ((((morals)) AND (compensation)) AND (motivation)) AND (work AND culture) data base scopus terkait keyword diatas terdapat 113 127 document. setelah ditelusurin lebih dalam terkait dengan keyword variabel Etika, hasil nya tidak ditemukan keterkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung antara variabel Etika dengan kinerja suatu perusahaan, hasil ini dapat dilihat dalam gambar visualisasi sebagai :



Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan objek penelitian Program Studi di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Yayasan Igm Dengan Variabel Intervening Etika Terhadap Peningkatan Kinerja Program Studi Stebis Indo Global Mandiri"

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh hubungan variabel budaya organisasi (X1) dan Variabel Etika (Z) secara partial terhadap peningkatan kinerja program studi STEBIS IGM
2. Bagaimana pengaruh hubungan variabel budaya organisasi (X1) dan variabel Etika (Z) secara simultan terhadap variabel Peningkatan Kinerja program studi STEBIS IGM(Y)

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu tindakan reaktif yang seharusnya timbul berdasarkan kebiasaan atau seyogya nya biasa dilakukan (Munandar, 2001).(*Sofia Renita-150810201095_*, n.d.) Robbins (1996) budaya organisasi adalah persamaan sudut pandang yang dimiliki oleh masing-masing unit didalam suatu organisasi. Menurut Cushway dan Lodge (2000) menyatakan budaya organisasi adalah hal yang memiliki pengaruh terhadap pola dan tindakan yang dilakukan dalam pekerjaaan. Sementara, pandangan Davis (1984) budaya organisasi merupakan pola suatu pemahaman yang sudah menjadi pegangan untuk diwujudkan dalam bentuk aktifitas yang akan dilakukan.

Siagian (2002) budaya organisasi adalah sudut pandang yang dibangun bersama dalam suatu tindakan di organisasi. menurut Mangkunegara (2009) yang menyatakan budaya organisasi sebagai rangkaian hal mendasar yang menjadi acuan dalam tindakan dan perbuatan untuk melaksanakan tugas atas memecahkan masalah yang dihadapi. Dari pengertian diatas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah hal-hal prinsip yang menjadi acuan utnuk sumber daya manusia berperilaku, bertindak serta bersikap untuk mewujudkan tujuan atau target yang akan dicapai.(*Sofia Renita-150810201095_*, n.d.)

b. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (1996) terdapat tujuh dimensi yaitu:

1. Kreatifitas

2. fokus
3. Tujuan akhir
4. Tujuan pribadi
5. Tujuan bersama
6. keaktifan
7. konsisten (W. Lestari, 2017)

Menurut wobowo (2010) membagi indikator budaya organisasi dalam lima yaitu:

1. Ketangguhan (power distance).
2. Kemampuan pribadi (individualism versus collectivism)
3. Kuantitas dan kualitas kehidupan (quantity of life versus quality of life).
4. Antisipasi (ucertainty avoidance).
5. Tujuan jangka panjang dan orientasi jangka pendek (long-term versus short-term orientation) (Aditya Kamajaya Putra, 2013)

Sedangkan menurut Moheriono (2016:102) menyatakan indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Mematuhi segala aturan

   Tingkah laku karyawan dalam mematuhi aturan disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Kerjasama yang baik dengan rekan kerja

   Upaya karyawan untuk selalu bekerjasama dengan rekan kerja.
3. Kreatif dan inovatif

   Karyawan dalam mengerjakan tugas haruslah kreatif dan inovatif.
4. Menjaga integritas untuk kepercayaan berbagai pihak

   Upaya karyawan dalam konsistensi atau kesungguhan dalam pekerjaan untuk menjaga kepercayaan orang lain dilingkungan kerja.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2017;359) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan tindakan oleh karyawan atas pemahaman yang sudah biasa dilakukan.(*Sofia Renita-150810201095_*, n.d.) Budaya organisasi merupakan aktifitas tindak lanjut,. gaya

manajer yang kuat dan mampu mengkomunikasikan bersama atas tujuan umum dan prioritas yang sangat penting dalam lembaga yang modern.(S. Amalia & Fakhri, 2016).

d. **Beberapa hal yang memiliki dampak terhadap Budaya Organisasi** Robert P. Vecchio (2015), yaitu:

1. Pemahaman dan komitmen para pendiri.
2. Aturan yang sudah berlaku,.
3. Penyesuaian tindakan ,.
4. Singkronisasi pekerjaan.(Theodora, 2015)

Sedangkan menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003) memperhatikan tiga hal yang dapat menciptakan budaya organisasi, yaitu:

1. Pendiri perusahaan yang memiliki visi dan komitmen yang kuat (company founder)
2. Pemosisian dirinya dalam lingkungan bersaing
3. Relasi (kontak dengan orang lain).(W. Lestari, 2017)

2. Etika

a. Pengertian Etika

Menurut (Caroll & Buchholtz, dalam tulisan Iman, 2006), Etika adalah disiplin yang berhubungan dengan apa yang baik dan buruk dan bagian dari kewajiban moral atau juga dapat dianggap sebagai seperangkat prinsip atau nilai dalam moral(Siswomihardjo, 2012), menurut Sim (2003) Etika adalah adalah istilah filosofis yang berasal dari kata Yunani ”ethos”, yang berarti watak atau kebiasaan. Definisi etika ini erat kaitannya dengan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi guna berkonotasi dengan identitas organisasi yang menyampaikan integritas moral dan nilai-nilai yang konsisten dalam pelayanan kepada publik.

Menurut Aries Baidowi, Etika adalah kaidah atau seperangkat prinsip yang mengatur hidup manusia.(Baidowi, 2011). Menurut Kreitner & Kinichi (2014) etika adalah pembelajaran mengenai masalahmasalah dan pilihan-pilihan moral(Aryana & Tj., 2017). Menurut syarifah, Etika adalah ilmu yang meyelidiki baik dan buruk dengan memperhatikan perbuatan manusia sejauh yang diketahui oleh akal pikiran(Syarifah Habibah, 2015). Menurut Ahmad Amin (1983: 3), Etika adalah ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan

oleh manusia, menyatakan tujuan yang harus dituju oleh manusia di dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang seharusnya diperbuat.(F, 2018).

Menurut (sinamo, 2011)Etika adalah Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigm kerja yang integral.(Amelinda Pratana; Ferryal Abadi, 2018). Menurut hamid, Etika adalah ilmu yang berisi patokan-patokan mengenai apa yang benar atau salah, baik dan buruk, bermanfaat atau bermanfaat oleh seorang individu(Hamid & Zubair, 2019). Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa etika adalah aturan prilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk.

b. Indikator Pembentukan Etika

Etika berasal dari bahasa Yunani yang berarti karakter, kebiasaan atau sekumpulan perilaku moral yang diterima secara luas. Menurut Solomon (1984) yang dikutip dalam Abdul Jalil (2010). Menurut K. Bertens (2000) dalam buku Etika, bahwa etika memiliki tiga pengertian yaitu.1. Etika digunakan dalam pengertian nilai-niai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya; 2. Etika dalam pengertian kumpulan sas atau nilai-nilai moral atau kode etik; 3. Etika sebagai ilmu tentang baik dan buruk.(F. Amalia, 2013).

Rafik Issak Beekum (2004) mengatakan Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu. Salah satu teori dasar terkait etika terdapat dalam teori prinsip kewajiban yang dikemukan oleh Immanuel Kant(1804) yaitu bahwa perbuatan adalah baik jika dilakukan atau harus dilakukan karena kewajiban(F, 2018). Teori Etika Egoisme yang dikemukakan oleh aristoteles bahwa seseorang harus selalu tampil sesuai minatnya sendiri.(Wahyuddin, 2014). Perbuatan ini dianggap benar secara moral saat kepentingan diri seseorang lebih dari kepentingan orang lain.

Dengan kata lain, teori egoisme mengasumsikan bahwa setiap orang harus mengikuti kepentingan pribadinya secara eksklusif. Hal Ini menunjukkan seseorang tidak memiliki tugas etis kecuali melakukan yang terbaik untuknya dirinya sendiri.

Teori humanisme menyatakan bahwa manusia dituntut untuk bermartabat luhur, mampu mengembangkan diri untuk memenuhi kehidupannya, serta dapat membedakan antara hal yang baik juga hal yang buruk sehingga ia bertanggung jawab atas perilaku dan pilihan dihidupnya.(Djayadin & Fathurrahman, 2020).

Menurut Baidowi, Dimensi pengukuran etika yaitu: 1. Kejujuran; 2. Menolong; 3. Tidak menipu; 4. Tidak Menjelekkan orang lain; 5.suka rela.(Baidowi, 2011). Menurut sultoni, Dimensi pengukuran etika dalam tulisan Greenstone (2018) yaitu: 1. kesadaran seseorang akan aturan ; 2. kesediaan seseorang untuk melakukan dialog; dan (3) interaksi antara pimpinan dan sesama anggota organisasi.(Sultoni et al., 2018). Menurut iwan wahyudin Secara umum etika diukur dalam 4(empat) dimensi yaitu tanggung jawab; integritas; objektivitas; dan menjaga kerahasiaan(Wahyuddin, 2014).

c. Fungsi Etika dalam Kinerja

Tujuan dalam kegiatan berbisnis batasannya dapat dilihat dari kepentingan dan hak-hak orang lain seperti adanya penerapan etika, karena etika berisikan tentang nilai dan norma-norma konkret yang menjadi arah dan pegangan hidup manusia dalam seluruh kehidupannya.(Wahyuddin, 2014). Menurut Menurut Ernawan (2007). Etika berfungsi untuk: 1. Pendorong timbulnya perbuatan; 2. Penggairah dalam aktivitas; 3. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar(Jufrizen, 2017). Menurut agus(2004) etika berfungsi sebagai prinsip–prinsip moral yang mengatur tentang perilaku professional.(Anis, 2016).

3. Kinerja program studi

a. Pengertian Kinerja Dan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), istilah kinerja berasal dari kata kinerja aktual (pencapaian aktual yang dilakukan.(Aditya Kamajaya Putra, 2013) Kemudian pengertian kinerja adalah capaian ynag diperoleh atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hasibuan (2015), kinerja pegawai adalah pencapaian hasil akhir kerja yang diterima berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara itu, Wibowo (2009:22), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Kinerja adalah tolok ukur

perbandingan antar apa yang dikerjakan dengan standar yang harus ditentukan (Dessler, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Kinerja merupakan hasil apa yang dikerjakan pegawai. Manajemen kinerja suatu perusahaan atau organisasi termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di dalam perusahaan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja program studi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melalui seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Robbins (2017:90) mengemukakan adanya lima indikator dari kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kerjasama(Hanafi & Yohana, 2017)

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan .
3. Tingkatan Amanah .
4. Hubungan pekerjaan
5. Kreatifitas .(Warti, 2018)

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai macam hal yang berdampak terhadap pegawai dan mempengaruhi komunikasi antar pekerja maupun lingkungan sekitar. Mahmudi (2005), Hal yang berdampak hasil pekerjaan terdiri dari:

1. Pribadi, .
2. Kepemimpinan.
3. Tim,.
4. Sistem.(*SKRIPSI333-170425489*, n.d.)

Sedangkan menurut Tiffin dan Mc. Cornick (2001) menyatakan bahwa ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1. Individu.
2. Situasional.
3. Kemasyarakatan(Arimurti Kriswibowo, Bambang Tri Harsanto, 2017)

c. Pengertian Penilaian Kinerja

Definisi Penilaian Kinerja Penilaian kinerja adalah suatu bentuk kegiatan yang bergerak menurut aturan yang berlaku untuk memantau semua kegiatan yang dilakukan.(Pembelajaran, n.d.) Tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan atau mendorong kinerja organisasi menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Menurut slamet (2007) penilaian kinerja yaitu tahapan penilaian terhadap karyawan dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.(S & Ekonomi, 1945)

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2016:10), menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja ini yaitu:

1. Memupuk rasa tolerasi antar sesame pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan yang dilakukan.
3. Adanya ruang public untuk menerima kritikan dan saran dari pegawai untuk kemajuan suatu perusahaan
4. Memfokuskan kembali tujuan akhir untuk kemudian di dishare kepada pihak-pihak terkait.

Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.(S. Amalia & Fakhri, 2016)

e. Dimensi Pengukuran Kinerja

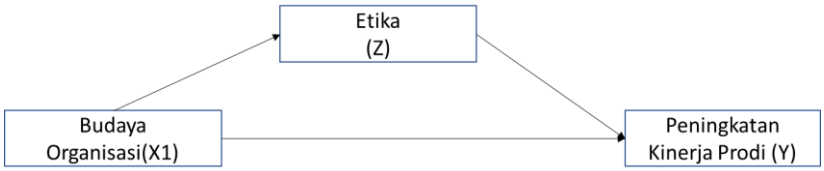
Menurut mangkunegara (2013). Dimensi pengukuran kinerja adalah:

1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas kerja; 3. Pelaksanaan tugas pengalaman; 4. Tanggung jawab(Aryana & Tj., 2017), menurut sutrisno(2010) kinerja meliputi: 1 Efektifitas dan efesiensi; 2. Otoritas dan tanggung jawab; 3. Disiplin kerja; 4. Inisiatif.(Jufrizen, 2017). Menurut Eva Nuroniah, kinerja meliputi: 1. standar hasil kerja; 2.Target yang telah

ditentukan terlebih dahulu; 3. Target yang telah disepakati bersama.(Nuroniah & Triyanto, 2015)

4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir dilakukan untuk memberikan gambaran terhadap ruang lingkup penelitian guna mempermudah dalam menguji variabel penelitianfaktor.(Susilana, 2015) Penelitian ini menjadikan motivasi, kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, dan Akhlak, Etika serta kinerja kerja sebagai veriabel terikat. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini melihat pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan budaya organisasi Yayasan Indo Global Mandiri yang dimoderasi variabel akhlak dan etika terhadap kinerja program studi STEBIS IGM. Berdasarkan teori-teori, maka kerangka Pikir penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



5. Hipotesis

Menurut,(Sugiyono, 2014). Berdasarkan referensi penelitian terdahulu maupun teori yang ada, terdapat beberapa hipotesis riset ini yaitu : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel intervening Etika

Pada penelitian terdahulu di atas terdapat 3 budaya kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu : Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anwar (2015) dan Saputra (2015) memperoleh hasil bahwa budaya kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.(W. Lestari, 2017) Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diperoleh:Pada penelitian terdahulu terdapat 2 penelitian dengan hasil etika berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan bagian audit keuangan dan variabel etika kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Dyah Ayu Trihapsari(2016) Permata Aryana(2017). Etika kerja yang tinggi harus dimiliki oleh

setiap karyawan karena organisasi sangat membutuhkan kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya, jika tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diperoleh

H.0. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel intervening Etika

H.1. Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel intervening Etika

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan Yayasan Indo Global Mandiri sebanyak 50 orang terdiri pimpinan Yayasan, STEBIS IGM, tenaga pendidik, karyawan dilingkungan yayasan indo global mandiri, mahasiswa,Pengolahan data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan model penelitian Structural Equation Modeling (SEM) dengan SPSS IBM 26 Pada tahap ini peneliti juga memeriksa kualitas data seperti adakah data missing atau error yaitu:

PEMBAHASAN

1. Uji Analisis Data Kuantitatif

a. Uji validitas

Uji validitas untuk variable X1 (Budaya organisasi)

Correlations

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2	PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4	PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6	TOTAL NILAI
PERNYATAAN 1	Pearson Correlation	1	-.091	.092	.442**	.065	.649**	.555**
	Sig. (2-tailed)		.529	.526	.001	.652	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PERNYATAAN 2	Pearson Correlation	-.091	1	-.038	-.159	.367**	.358*	.444**
	Sig. (2-tailed)	.529		.793	.271	.009	.011	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
PERNYATAAN 3	Pearson Correlation	.092	-.038	1	.141	.338*	.411**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.526	.793		.328	.016	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PERNYATAAN 4	Pearson Correlation	.442**	-.159	.141	1	.080	.140	.497**
	Sig. (2-tailed)	.001	.271	.328		.579	.330	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PERNYATAAN 5	Pearson Correlation	.065	.367**	.338*	.080	1	.255	.598**
	Sig. (2-tailed)	.652	.009	.016	.579		.074	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PERNYATAAN 6	Pearson Correlation	.649**	.358*	.411**	.140	.255	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.003	.330	.074		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL NILAI	Pearson Correlation	.555**	.444**	.594**	.497**	.598**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Variable Z (Etika)

Correlations

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2	PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4	TOTAL NILAI Z
PERNYATAAN 1	Pearson Correlation	1	.288*	.454**	.411**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.042	.001	.003	.000
	N	50	50	50	50	50
PERNYATAAN 2	Pearson Correlation	.288*	1	.268	.272	.604**
	Sig. (2-tailed)	.042		.060	.056	.000
	N	50	50	50	50	50
PERNYATAAN 3	Pearson Correlation	.454**	.268	1	.661**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.060		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
PERNYATAAN 4	Pearson Correlation	.411**	.272	.661**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.003	.056	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
TOTAL NILAI Z	Pearson Correlation	.731**	.604**	.782**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Peningkatan Kinerja (Y)

Correlations

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2	TOTAL NILAI Y
PERNYATAAN 1	Pearson Correlation	1	.864**	.966**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
PERNYATAAN 2	Pearson Correlation	.864**	1	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
TOTAL NILAI Y	Pearson Correlation	.966**	.966**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan uji statistic diatas untuk pengujian tingkat validitas indikator variabel X1, Z dan Y menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini valid dengan hasil diatas 0,279 (nilai r tabel dengan signifikan 0,05 untuk jumlah tanggapan responden sebanyak 50 orang.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel. b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah:

Uji Reliabilitas variabel X1 (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	6

Uji Reliabilitas variabel Z (Etika)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	4

Uji Reliabilitas Variabel Y(Peningkatan Kinerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	2

Semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dilihat dari perhitungan uji statistik menunjukkan angka Cronbach's Alpha diatas 0.6

c. Uji Regresi Linear

Hasil Regresi Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Etika

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.145[a]	.021	.001	1.772

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.399	2.564		6.395	.000
	Budaya kerja	-.104	.102	-.145	-1.018	.314

a. Dependent Variable: Etika

Hasil Regresi Variabel Etika terhadap Variabel Peningkatan Kinerja Program Studi STEBIS IGM

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608[a]	.370	.357	.601

a. Predictors: (Constant), Etika

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.811	.674		7.142	.000
	Etika	.257	.048	.608	5.310	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Hasil Regresi Variabel budaya organisasi terhadap Variabel Peningkatan Kinerja Program Studi STEBIS IGM

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.176[a]	.031	.011	.745

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.691	1.079		8.985	.000
	Budaya kerja	-.053	.043	-.176	-1.240	.221

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Hasil Uji Annova

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.399	2	5.200	14.274	.000[b]
	Residual	17.121	47	.364		
	Total	27.520	49			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

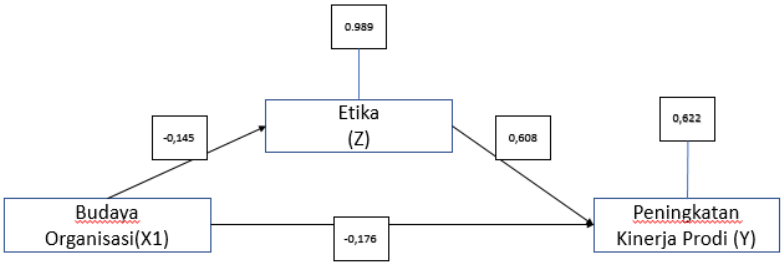
b. Predictors: (Constant), Etika, Budaya Organisasi

2. Hasil Analisis Data

1. Dari Analisa regresi linier sederhana sub struktur 1, diperoleh nilai beta sebesar (-0,145).
2. Dari Analisa regresi linier berganda sub struktur 2, diperoleh hubungan dengan nilai beta sebesar:

- Variabel budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja program studi STEBIS IGM dengan nilai Beta : (-0,176)

- Variabel Etika terhadap peningkatan kinerja program studi STEBIS IGM dengan nilai beta: (0,608).
- Hasil uji Annova menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan variabel Etika memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja program studi STEBIS IGM dngan angkan coofisien determinan 14,274 dan tingkat nilai signifikan dibawah 0,05.



3. Pengaruh langsung dan tidak langsung

Dari data diatas diketahui bahwa

- Pengaruh langsung budaya Organisasi terhadap peningkatan kinerja program studi dengan nilai beta (-0,176)
- Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja program studi melalui variabel intervening sebesar : (-0,145) x 0,608 = (-0,08816)

4. Dari hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung sebesar (-0,176) < (-0,08816) pengaruh tidak langsung , maka H0 di tolak dan H1 diterima, sehingga variabel budaya organisasi merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja prodi melalui variabel Etika.
5. Model Summary dan Uji Determinan Coeffisien.

   Hasil persamaan regresi sederhana

$$Y=a + b1+b2$$

Persamaan ini akan menggambarkan besaran kondisi pengaruh atas hasil variabel yang di uji dalam determinan Coefficients

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615[a]	.378	.351	.604

a. Predictors: (Constant), Etika, Budaya Organisasi

Tabel model summary diatas menujukkan bahwa nilai R-Square penelitian ini sebesar 0,378, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan variabel Etika (Z) pada lingkungan karyawan igm dan mahasiswa memiliki pengaruh sebesar 37,8 persen terhadap peningkatan kinerja program studi di lingkungan STEBIS IGM, sedangkan sisanya sebesar 62,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penellitian ini.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.564	1.189		4.682	.000
	Budaya Organisasi	-.027	.035	-.090	-.770	.445
	Etika	.252	.049	.595	5.119	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Persamaan regresi pada tabel diatas yaitu

Y=a+b1+b2

Y=5.564+(-,027)+0,252.

Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi sederhana diatas diketahui nilai konstanta pada pengaruh atas variabel peningkatan organisasi IGM tetap sebesar 5,564 tetap jika tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi yaitu sebesar (-0,027) dan variabel Etika sebesar 0,252.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian statistik terhadap hubungan variabel budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja program studi pada Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah IGM (STEBIS IGM) melalui variabel intervening Etika dengan alat uji statistic IBM SPSS 26 dapat diringkas dengan hasil uji hipotesis penelitian berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Etika sumber daya manusia di STEBIS IGM.
2. Etika berpengaruh positif dan signifikan peningkatan kinerja program studi di STEBIS IGM
3. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja program studi STEBIS IGM.
4. Budaya organisasi dan Etika secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja program studi STEBIS IGM.
5. Uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja program studi STEBIS IGM melalui mediasi variabel Etika.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya Kamajaya Putra, A. F. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Aditya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, *6*(1), 59–66.

Amalia, F. (2013). Etika Bisnis Islam : Konsep Dan. *Etika Bisnis Islam: Konsep Dan Implementasi Pada Pelaku Usaha Kecil*, *95*, 116–125.

Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, *10*(2), 119–127.

Amelinda Pratana; Ferryal Abadi. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Hubungan Kerja*, *1*(02), 84–92. https://media.neliti.com/media/publications/267980-analisis-pengaruh-etos-kerja-hubungan-ke-5ea0cfd0.pdf

Anis, D. A. I. (2016). Pengaruh Etika,Independensi,Pengalaman Audit Dan Premature Sign Off Terhadap Kualitas Audit. *Accounting Analysis Journal*, *5*(1), 1–7. https://doi.org/10.15294/aaj.v5i1.9756

Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, *17*(02), 14–23. https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11

Arimurti Kriswibowo, Bambang Tri Harsanto, dan D. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Dinamika*

Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara, *7*(2). http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1205/1025

ArjiHarahap, S. (2000). Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen. *Journal of Visual Languages & Computing*, *11*(3), 287–301.

Aryana, P., & Tj., H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Loyalitas terhada Kinerja Karyawan (Studi Kasus p Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *17*(2), 89–110.

Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(4), 1–9. https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2

Baidowi, A. (2011). Etika Bisnis Islam Dalam Perspektif Islam. *Hukum Islam*, *9*(1412–3851), 239–250.

Chusna, N. (2017). Analisis penerapan manajemen sumber daya islami dalam pengelolaan tenaga kerja. In *Skripsi*. http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/7945/1/132411027.pdf

Dalmeri. (2014). Pendidikan Untuk Pengembangan Karakter. *Al-Ulum;*, *14*(9), 269–288. https://media.neliti.com/media/publications/217440-none-3bd0f990.pdf

Di, P., Operasi, D., & Pusri, P. T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, *1*(2), 43–53.

Djayadin, C., & Fathurrahman, F. (2020). Teori Humanisme sebagai Dasar Etika Religius (Perspektif Ibnu Athā'illah Al-Sakandarī). *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, *15*(1), 28. https://doi.org/10.31332/ai.v0i0.1788

F, M. M. (2018). Memahami Teori-Teori Etika: Cakrawala Dan Pandangan Oleh: Mohammad Maiwan □. *Jurnal Uiversitas Negeri Jakarta*, 193–215.

Hamid, A., & Zubair, M. K. (2019). Implementasi Etika Islam Dalam Pemasaran Produk Bank Syariah. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *1*(1), 16–34. https://doi.org/10.35905/balanca.v1i1.1037

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *5*(1), 73–89. https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6

Jacobis, V. G., Kojo, C., & Wenas, S. R. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, *5*(2), 2015–2022.

Jufrizen. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis - Vol. 18, No. 2, O*, *18*(2), 145–158. https://www.journal.unimal.ac.id/emabis/article/view/180/142

Lestari, S. (2020). Pengaruh Literasi Akidah-Akhlak Dan Teman Sebaya Terhadap Akhlak Siswa. *Jurnal Al-Karim*, *5*(1), 107–124. http://jurnal.stai-yaptip.ac.id/index.php/alkarim/article/view/126

Lestari, W. (2017). Pengaruh Kemampuan Awal Matematika dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Analisa*, *3*(1), 76. https://doi.org/10.15575/ja.v3i1.1499

Mannan, A. (2018). Esensi Tasawuf Akhlaki Di Era Modernisasi. *Aqidah-Ta : Jurnal Ilmu Aqidah*, *4*(1). https://doi.org/10.24252/aqidahta.v4i1.5172

Mz, S. R. (2018). Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Akhlak Islami Perspektif Ulama Salaf … Akhlak Islami Perspektif Ulama Salaf …. *Jurnal Pendidikan Islam*, *07*(1), 67–100. https://doi.org/10.30868/EI.V7

Nuroniah, E., & Triyanto, A. (2015). Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Syariah X). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *3*(1), 85–98.

Pembelajaran, M. (n.d.). *Metodologi*.

Rudi, A. H. T. T. M. H. K. H. (2020). Materi Pendidikan Akhlak Dalam Pemikiran Burhanul Islam Az-Zarnuji. *AL-Ulum; Jurnal Pendidikan Serambi Ilmu*, *1*(1), 18–28. http://www.ejurnalilmiah.com/index.php/Al-Ulum/article/view/10/4

S, R. A., & Ekonomi, F. (1945). *Prodi Manajemen Surabaya*. 86–99.

Sahnan, A. (2019). Konsep Akhlak dalam Islam dan Kontribusinya Terhadap Konseptualisasi Pendidikan Dasar Islam. *AR-RIAYAH : Jurnal Pendidikan Dasar*, *2*(2), 99. https://doi.org/10.29240/jpd.v2i2.658

Siswomihardjo, D. P. S. W. (2012). Kajian Etika Pengambilan Keputusan Antara Pelaku Bisnis Dan Konsumen Berdasarkan Personal Moral Philosophies Dan Ethical Perceptions Selama Satu Dekade Antar Sub-Budaya Yogyakarta Dan Bali. *Khasanah Ilmu*, *2*, 117–127. https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.31294/khi.v3i2.457

SKRIPSI333-170425489. (n.d.).

*Sofia Renita-150810201095_*. (n.d.).

Sultoni, S., Gunawan, I., & Sari, D. N. (2018). Pengaruh Etika Profesional Terhadap Pembentukan Karakter Mahasiswa. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *1*(3), 279–283. https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p279

Susilana, R. (2015). Modul Landasan Teori dan Hipotesis. *Rudi*.

Syarifah Habibah. (2015). Akhlak dan Etika dalam Islam. *Jurnal Pesona Dasar*, *Vol.1*(4), 81. http://e-repository.unsyiah.ac.id/PEAR/article/view/7527/6195

Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, *3*(2), 187–195.

Wahyuddin, I. (2014). Tinjauan Etika Bisnis Industri Rokok Menurut Teori Etika Bisnis Barat Dan Islam. *Academia.Edu*, 1–13.

https://www.academia.edu/download/57561006/Tinjauan_Etika_Bisnis_Perusahaan__Rokok.pdf

Wahyuni. (2020). Analisis Etika Bisnis Terhadap Lingkungan Kerja di BMT BUS Singgahan Tuban. *Journal of Islamic Banking*, *1*(1), 83–112. http://journal.iaialhikmahtuban.ac.id/index.php/JIB/article/view/118/87

Warti, E. (2018). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa di SD Angkasa 10 Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, *5*(2), 177–185. https://doi.org/10.31980/mosharafa.v5i2.273