

---

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

**Dhani Alhamidi Lubis<sup>1</sup>, R Sabrina<sup>2</sup>, Hasrudy Tanjung<sup>3</sup>**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan**  
e-mail: [dhanielhamidi18@gmail.com](mailto:dhanielhamidi18@gmail.com)

***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 (SEMPLS). 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.*

**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.

## PENDAHULUAN

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.

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.

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).

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).

Dalam kerangka ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak etika kerja, budaya organisasi, terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada dosen tetapi di STMIK Royal Kisaran. Dengan memahami pengaruh faktor-faktor ini, institusi dapat merancang strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen untuk memajukan pendidikan di kabupaten Asahan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi semua komponen untuk memajukan pendidikan di STMIK Royal Kisaran, serta institusi pendidikan tinggi lainnya yang menghadapi tantangan yang serupa.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Eksplanator yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini juga masuk dalam kategori penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi pada penelitian ini adalah semua dosen tetap yang tidak memiliki jabatan diinstansi yang berjumlah 60 orang. Sugiono (2019) juga menyampaikan bahwa bila populasi besar (populasi >100) maka sampel dapat

diambil dengan metode rumus slovin, dan bila populasi relatif kecil (populasi < 100) maka sampel yang diambil semua populasi atau disebut dengan sampel jenuh.

Penelitian ini menggunakan metode pengukuran data dengan skala likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Loading factor dianggap tinggi jika komponen atau indikator memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ditargetkan.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Loading Factor**

	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

Data diatas adalah data yang telah dilakukan eliminasi, maka dari data diatas terlihat bahwa loading faktor untuk semua indikator konstruk > 0,70 dan telah memenuhi convergent validity.

Hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* dijelaskan pada tabel 2 dibawah ini

**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)**

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

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa AVE memiliki nilai diatas 0.5, serta memiliki convergent

validity yang baik, sehingga semua variabel memiliki pengujian yang valid. Hasil pengujian *Composite Reliability* dijelaskan pada tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3. Composite Reliability**

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

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Composite Reliability* memiliki nilai diatas 0.70, sehingga semua variabel memiliki pengujian yang reliabel.

Hasil pengujian Koefisien Determinasi (*R-Square*)

**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R-Square)**

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

Berdasarkan tabel diatas hasil pengaruh variabel X1, X2 terhadap Y sebesar 0,668 mengidentifikasi bahwa variasi nilai variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel X1, X2 sebesar 66,8% sehingga model penelitian ini tergolong model yang moderat (sedang). Sedangkan untuk variabel X1, X2, dan Y terhadap variabel Z sebesar 0,680 mengidentifikasi bahwa variasi nilai variabel Z dapat dijelaskan oleh variasi

nilai variabel X1, X2 dan Y sebesar 68% sehingga model penelitian ini tergolong model yang sedang mendekati substansial (kuat)

**Pengujian Hipotesis**

Signifikan parameter yang diestimasi memberikan informasi yang berguna mengenai hubungan antar variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5 Direct Effect (Pengaruh Langsung)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (ST DEV)	T Statistics (O/ST DEV)	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

**Tabel 6. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics (STD)	P Values

	(O)	(M)	(STD EV)	EV)	
X 1					
- > Z					
- > Y	0.04 0	0.03 1	0.024	1.706	0.0 44
X 2					
- > Z					
- > Y	0.11 1	0.09 7	0.066	1.679	0.0 47

Hasil pengujian dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

#### **Pengaruh langsung etika kerja terhadap kinerja dosen**

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen dengan nilai koefisien 0,496 (positif), P-Value (0,000) <  $\alpha$  (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Helmy & Fatonah, 2021) yang mengemukakan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh langsung etika kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen dengan nilai koefisien 0,235 (positif), P-Value (0,001) <  $\alpha$  (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasanah (2023) mengemukakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen**

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen dengan nilai koefisien 0,242 (positif), P-Value (0,024) <  $\alpha$  (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Dianda et al., 2024) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja**

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen dengan nilai koefisien 0,653 (positif), P-Value (0,000) <  $\alpha$  (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Aliefiani et al., 2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dosen**

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen dengan nilai koefisien 0,171 (positif), P-Value (0,038) <  $\alpha$  (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rosna et al (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh tidak langsung etika kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja**

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen dengan nilai koefisien 0,040 (positif), P-Value (0,044) <  $\alpha$  (0,05).

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.

### **Pengaruh tidak langsung etika kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja**

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen dengan nilai koefisien 0,111 (positif), P-Value  $(0,047) < \alpha (0,05)$ .

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.

### **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian pengaruh etika kerja, budaya organisasi terhadap kinerja dosen 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 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.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- 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.
- 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.
- 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).
- Fadhlurrohman, 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.