

**PENGARUH IKLIM ETIKA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung)**

(Skripsi)

NGESTI AGUSTINA



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2024

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ETIKA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung)

Oleh

Ngesti Agustina

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim etika yang terdiri dari sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral), sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati), penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri), penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain), dan motivasi moral kolektif terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi swasta Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 245 responden Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) dan sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) tidak berpengaruh terhadap kinerja sementara penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri), penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) dan motivasi moral kolektif berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini maka diharapkan pemimpin Perguruan Tinggi swasta dapat memberikan pelatihan seperti pelatihan kepemimpinan, pelatihan etika, membangun kepercayaan anggota organisasi, membangun budaya inklusivitas dan proaktif, meningkatkan dan membangun *sense of belonging* atau rasa memiliki diantara anggota organisasi.

Kata kunci: Iklim Etika, Kinerja Kerja, Perguruan Tinggi.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ETHICS CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study at Private Universities in Bandar Lampung)

By

NGESTI AGUSTINA

This study aims to determine the effect of the ethical climate, which consists of collective moral sensitivity (moral awareness), collective moral sensitivity (empathic concern), collective moral judgment (self-focused), collective moral judgment (focus on others), and collective moral motivation on employee performance in private higher education in Bandar Lampung. This quantitative research by distributing questionnaires to 245 respondents from private higher education in Bandar Lampung. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study show that collective moral sensitivity (moral awareness) and collective moral sensitivity (empathic concern) do not affect performance, while collective moral judgment (focus on oneself), collective moral judgment (focus on others), and collective moral motivation affect performance. Based on the findings of this study, it is hoped that the leaders of private higher education can provide leadership and ethics training, build organizational member trust, build a culture of inclusiveness and proactivity, and improve a sense of belonging among organizational members.

Keywords: *Ethical Climate, Work Performance, Higher Education.*

**PENGARUH IKLIM ETIKA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung)**

**Oleh
Ngesti Agustina**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

2024

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Etika Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi
Swasta di Bandar Lampung)

Nama Mahasiswa : **Ngesti Agustina**

Nomor Pokok : 1811011010


Mahasiswa

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

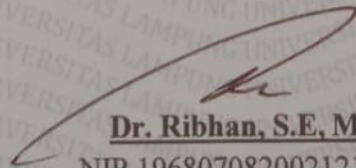
1. Komisi Pembimbing



Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.

NIP. 197611102000122001

2. Ketua Jurusan Manajemen



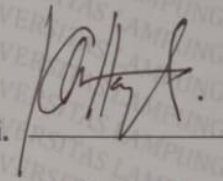
Dr. Ribhan, S.E, M.Si

NIP 196807082002121003

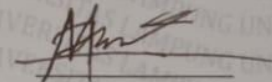
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

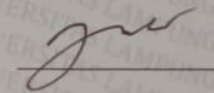
Ketua Penguji : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.si.**



Sekretaris Penguji : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003



3. Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 17 Januari 2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Ngesti Agustina
2. NPM : 1811011010
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Etika Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung)” adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 04 Februari 2024
Yang Menyatakan



Ngesti Agustina
1811011010

RIWAYAT HIDUP

Ngesti Agustina merupakan nama dari penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 9 Agustus 2000 di Sungai Langka, Pesawaran, Lampung. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara pasangan Bapak Mugianto dan Ibu Ngatiyah. Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh penulis dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Darma Wanita pada tahun 2005-2006, tingkat Sekolah Dasar yaitu SD Negeri 2 Sungai Langka pada tahun 2006-2012, tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Gedong Tataan pada tahun 2012-2015, tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Gedong Tataan pada tahun 2015-2018.s

Pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi (SNMPTN). Penulis pernah menjadi anggota aktif Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung (Kopma Unila). Penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Langka Kecamatan Gedong Tataan, Pesawaran, Lampung selama 40 hari.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.”

(Al-Baqarah:286)

“Tidak ada kata terlambat untuk usaha yang sedang
diusahakan.” (Anonim)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil`alamin puji syukur kepada Allah SWT berkat ridho-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya tulis ini kupersembahkan kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta

Bapak Mugianto dan Ibu Ngatiyah

Kakak dan Adikku Tersayang

Muhammad Afandi dan Puji Tri Rahayu

Terimakasih kepada keluarga besar yang senantiasa mendokan, memberikan dukungan dan kasih sayang yang tidak pernah ada habisnya untuk putrinya. Terimakasih atas segala perngorbanan, air mata, ketulusan serta kesabaran dalam menemani setiap langkahku. Untuk bapak, terimakasih karena selalu menjadi penyemangatku dikala lelah, menjadi tujuanku untuk menyelesaikan pendidikan ini. Hari ini aku membuktikan bahwa putri mu berhasil menyelesaikan gelar sarjananya. Untuk ibu, terimakasih sudah melahirkan dan membesarkan ku menjadi putri yang mandiri dan kuat semoga selalu diberikan kesehatan, dan dalam lindungan Allah SWT.

SANWACANA

Bismillahirrohmannirrohim,

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Etika Terhadap Kinerja Karyawan (pada studi Perguruan Tinggi Swasta Bandar Lampung)”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Strata Satu (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah diperoleh peneliti dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
Aripin Ahmad, S.E., M.Si.,
3. Ibu Dr. Zainnur M Rusdi, S.E., M.Si. selaku sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu dan pengalaman. Terimakasih sudah mendidik dan mengajarkan menjadi sosok yang dapat bertanggung jawab, sabar dan pintar. Terimakasih telah memberikan waktu, kritik, saran serta semangat untuk peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., dan Bapak Mirwan Karim, S.E.,M.M. selaku Dosen penguji.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh Staf Akademi, Administrasi, Tata Usaha, Para Pegawai, Serta Staff Keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah

membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuannya yang telah diberikan.

8. Kakak, adik terimakasih atas kasih sayang, doa serta dukungannya selama ini, semoga selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan dan dilancarkan rezekinya.
9. Untuk saudara Na Jaemin terimakasih karena sudah hadir dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah membangkitkan semangat dan menjadi penghibur ketika penulis merasa tertekan dengan keadaan dan terimakasih sudah mendengarkan segala keluh kesah penulis. Semoga sehat dan bahagia selalu.
10. Sahabat-sahabatku tersayang selama perkuliahan, Mona, Ines, Rika, Wahyu, Wanda, Angga, Dea, Fera, Sarah, Febri, Verlin, Endah dan Anita. Terimakasih telah menemani memberikan doa, dukungan dan bantuannya selama masa perkuliahan. Semoga cita-cita dapat tercapai dan kebaikan kalian akan dibalas oleh Allah SWT.
11. Seluruh teman-teman manajemen Angkatan 18 yang telah bersama dari awal perkuliahan dan saling mendukung satu sama lain hingga saat ini, semoga kalian sukses selalu.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih atas bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya. Atas bantuan dan dukungannya, penulis mengucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 17 November 2023

Penulis,

Ngesti Agustina

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Etika.....	6
2.2 Iklim Etika.....	6
2.2.1 Pengertian Iklim Etika.....	6
2.2.2 Komponen Iklim Etika	7
2.2.3 Dimensi Iklim Etika	7
2.3 Kinerja Kerja	8
2.3.1 Pengertian Kinerja Kerja	8
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.4 Penelitian Terdahulu.....	10
2.5 Kerangka Pikiran.....	12
2.6 Hipotesis.....	13
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1 Jenis Penelitian	15
3.2 Sumber Data	15
3.2.1 Data Primer.....	15
3.2.2 Data Sekunder	15
3.3 Metode Pengumpulan Data	16
3.4 Populasi dan Sampel	16
3.4.1 Populasi	16
3.4.2 Sampel.....	16
3.5 Variabel Penelitian	17

3.5.1 Variabel Bebas / Independent.....	17
3.5.2 Variabel Terikat / Dependent	17
3.6 Definisi Operasional Variabel	17
3.7 Uji Instrumen Data	19
3.7.1 Uji Validitas.....	19
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	20
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	21
3.8.1 Uji Normalitas	21
3.8.2 Uji Multikolonieritas	21
3.9 Teknik Analisis Data	21
3.10 Uji Hipotesis.....	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	24
4.1 Hasil Penelitian.....	24
4.1.1 Karakteristik Responden	24
4.1.2 Deskripsi Sampel Penelitian.....	24
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	33
4.2.1 Hasil Uji Validitas	33
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	35
4.3 Uji Persyaratan Analisis Data.....	36
4.3.1 Uji Normalitas	36
4.3.2 Uji Multikolonieritas	36
4.4 Hasil Uji Hipotesis	37
4.5 Pembahasan	39
4.5.1 Pengaruh Sensitivitas Moral Kolektif (Kesadaran Moral) Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
4.5.2 Pengaruh Sensitivitas Moral Kolektif (Kepedulian Empati) Terhadap Kinerja Karyawan	40
4.5.3 Pengaruh Penilaian Moral Kolektif (Fokus Pada Diri Sendiri) Terhadap Kinerja Karyawan	40
4.5.4 Pengaruh Penilaian Moral Kolektif (Fokus Pada Orang Lain) Terhadap Kinerja Karyawan	41
4.5.5 Pengaruh Motivasi Moral Kolektif Terhadap Kinerja Karyawan	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	43
5.1 Kesimpulan.....	43
5.2 Saran.....	44
Daftar Pustaka	46
LAMPIRAN	51

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	10
3.1 Operasional Variabel.....	18
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi	24
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	25
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	26
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X1).....	27
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X2)	27
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3).....	29
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4)	30
4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Moral Kolektif (X5)	30
4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja kerja (Y).....	31
4.10 Hasil Uji Validitas Iklim Etika.....	33
4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja	34
4.12 Hasil Uji Reabilitas	35
4.13 Hasil Uji Normalitas.....	36
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	37
4.15 Hasil Uji Hipotesis	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	12

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian.....	52
2 Karakteristik Responden	57
3 Hasil Kuesioner Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X1)	63
4 Hasil Sensitivitas Moral Kolektif (Kepedulian Empati) (X2).....	70
5 Hasil Penilaian Moral Kolektif (Fokus Pada Diri Sendiri) (X3).....	77
6 Hasil Penilaian Moral Kolektif (Fokus Pada Orang Lain) (X4).....	85
7 Hasil Motivasi Moral Kolektif (X5).....	92
8 Kinerja Kerja (Y).....	100
9 Uji Validitas Reliabilitas	114
10 Tabel Distribusi Normal	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat di era globalisasi saat ini telah memberikan banyak perubahan disegala aspek kehidupan manusia. Perkembangan-perkembangan tersebut memberikan kemudahan serta dampak positif bagi masyarakat. Namun dengan adanya perkembangan teknologi yang sangat pesat ini merupakan suatu tantangan bagi organisasi, baik organisasi sektor publik maupun sektor bisnis (Rosalin et al, 2022). Pengusaha atau organisasi perlu berpikir kreatif dan inovatif dalam mengembangkan produk untuk menarik konsumen serta memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang ada untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunianto & Waruwu, (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan perhatian penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi pencapaian dan kemajuan tujuan organisasi agar dapat bertahan dalam persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Kinerja karyawan sendiri dapat diukur dengan kinerja tugas berdasarkan tugas teknis yang dilakukan dan kinerja kontekstual yang berasal dari perilaku interpersonal antar individu dalam organisasi Bish & Kabanoff, (2014). Dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam pelayanan yang konsisten di berbagai waktu, hal ini akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan ekspansi dengan memelopori karyawan yang berkinerja tinggi dengan meningkatkan kinerja karyawan sebagai ujung tombak organisasi.

Faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah iklim etika (Suryosukmono & Widodo, 2020). Hasil penelitian (Suryosukmono & Widodo, 2020) mengemukakan bahwa iklim etika berpengaruh langsung pada kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ikhlas, 2016) yang menyatakan bahwa iklim etika organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara

signifikan. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya bergantung pada kompetensi karyawannya, tetapi juga sangat membutuhkan karyawan yang memiliki etika dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Victor dan Cullen, (1987) tentang iklim etika organisasi menunjukkan bahwa iklim etika organisasi merupakan pedoman bagi karyawan ketika menghadapi nilai etis dan pedoman untuk memecahkan masalah-masalah etika yang timbul. Sementara itu, Arnaud, (2010) telah mengembangkan teori dan ukuran terbaru mengenai dimensi iklim etika yang didasarkan pada penelitian Rest, (1984) bahwa iklim etika terdiri dari sensitivitas moral kolektif yang terbagi menjadi kesadaran moral dan empati kepedulian, penilaian moral kolektif yang terfokus pada diri sendiri dan terfokus pada orang lain, motivasi moral dan karakter moral. Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyadari dan mengetahui masalah-masalah etika di lingkungan sosial. Sementara sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) adalah kemampuan seseorang untuk mengevaluasi konsekuensi dari tindakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) didefinisikan sebagai kemampuan untuk berpikir dan membuat keputusan tentang apa yang perlu dilakukan diri sendiri dalam mengatasi masalah dan untuk melakukan tindakan etis di situasi tertentu. Sedangkan, penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) diartikan sebagai kemampuan untuk berpikir dan membuat keputusan tentang apa yang perlu dilakukan diri sendiri dengan berfokus pada orang lain dalam mengatasi masalah dan untuk melakukan tindakan etis di situasi tertentu. Motivasi moral kolektif merupakan komitmen pribadi untuk melakukan suatu tindakan moral, dan menerima tanggung jawab atas segala hasilnya di situasi tertentu. Karakter moral kolektif didefinisikan sebagai norma untuk melaksanakan tindakan yang direncanakan, yang juga ditunjukkan oleh berbagai faktor seperti norma pengendalian diri dan norma tanggung jawab.

Perguruan tinggi merupakan satuan institusi pendidikan sebagai tingkat lanjut dari jenjang pendidikan menengah di jalur pendidikan formal. Sebagai institusi pendidikan, perguruan tinggi memiliki peranan sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan melahirkan generasi muda berkarakter

serta berdaya saing tinggi Narimo, (2015) oleh karena itu segala aspek yang ada di dalamnya haruslah berkerja sama untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Untuk menghasilkan lulusan terbaik di perguruan tinggi hal ini tidak terlepas dari peran tenaga-tenaga pengajar (pengajar) dan civitas akademik yang berkualitas serta berkompeten karena pengajar merupakan instrumen yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan karena dari pengajarlah perpindahan ilmu dilakukan kepada peserta didik (Asmawi, 2005).

Namun pada kenyataannya, prinsip-prinsip etika mendasar dalam pelaksanaan tugas sebagai dosen dan civitas akademik sebagian besar diabaikan seperti lalai dalam menjalankan tugas dan kewajiban seperti absensi pada jam pelajaran berlangsung, merokok di area perguruan tinggi, melakukan plagiarisme karya ilmiah guna menaikkan pangkat dan mendapat pengakuan di masyarakat. Padahal hal tersebut tidak seharusnya dilakukan sebagaimana yang tertuang Undang-undang No. 14 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa dosen merupakan seorang pendidik yang wajib menjunjung kode etik dan melaksanakan pembelajaran. Selain itu, dosen sebagai kelompok intelektual dianggap memiliki pengetahuan tentang etika dalam menjalankan profesinya. Kenyataannya, tidak semua dosen memahami hal ini, atau mempraktikkannya dalam bentuk perilaku. Dialektika dosen dan hasil penelitian sebagai objek atau sebaliknya jarang dipraktikkan. Adanya pelanggaran etika ini diduga kurangnya pemahaman etika di lingkungan perguruan tinggi. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, diperlukan adanya tindakan yang harus dilakukan oleh pemimpin organisasi. Salah satu metode yang dapat dilakukan pemimpin agar masalah etika berkurang dan bisa diminimalisir yaitu memberikan pemahaman mengenai masalah etika di lingkup perguruan tinggi khususnya tenaga pengajar, karyawan dan staf akademik agar membuat kinerja tenaga pengajar, karyawan serta staf akademik lebih maksimal. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian Pengaruh Iklim Etika Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim etika dengan fokus pada perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung dari sudut penilaian terhadap tenaga pengajar, staf akademik serta karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian tentang etika dalam kehidupan berorganisasi menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan orientasi orientasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi dapat bertindak atas dasar pemahaman tentang posisinya, termasuk memvisualisasikan bagaimana tujuannya akan tercapai. Organisasi membutuhkan sarana orientasi yang dapat membimbing organisasi menuju pada tujuannya sementara iklim etika menyediakan sarana orientasi bagi semua anggota organisasi sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Apakah sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) berpengaruh pada kinerja karyawan?
3. Apakah penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) berpengaruh pada kinerja karyawan?
4. Apakah penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) berpengaruh pada kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi moral kolektif berpengaruh pada kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) pada kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) pada kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) pada kinerja karyawan.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi moral kolektif pada kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

Bagi Ilmu Pengetahuan dan Praktisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh iklim etika terhadap kinerja karyawan.

Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta sebagai masukan dan bahan acuan dalam pengambilan keputusan organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Etika

Dari segi etimologi (ilmu asal-usul kata), etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang berarti kualitas moral atau adat istiadat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan buruk, mengenai hak dan kewajiban moral, kumpulan asas atau nilai yang berkaitan dengan kesusilaan, dan tentang benar dan salah yang dianut oleh suatu kelompok atau masyarakat. Menurut Bertens, (2000) etika memiliki dua konsep: sebagai praktik dan sebagai refleksi. Secara praktis, etika berarti nilai dan etika yang diamalkan atau tidak, sekalipun harus diamalkan. Etika sebagai praktik memiliki arti yang sama dengan moralitas, yaitu apa yang harus dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan, apa yang harus dilakukan, dll. Etika sebagai refleksi adalah pemikiran moral. Etika sebagai refleksi adalah pemikiran moral.

2.2 Iklim Etika

2.2.1 Pengertian Iklim Etika

Iklim etika diartikan sebagai persepsi umum tentang praktik dan prosedur organisasi dengan konten etis Victor dan Cullen, (1987). Artinya, iklim etis suatu organisasi dapat menjadi sumber informasi penting bagi anggota tentang tindakan yang mereka ambil, apakah tindakan itu benar atau etis di lingkungan kerja. Dengan mengkaji iklim etika suatu organisasi, hal ini sangat membantu dalam mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat meningkatkan keberhasilan organisasi. Menurut Elçi & Alpkan, (2009) iklim etika merupakan salah satu bagian dari iklim organisasi. Iklim etika ini berasal dari filosofi dan nilai-nilai organisasi yang ditetapkan oleh manajemen dan merupakan keseluruhan dari sistem nilai suatu organisasi (Treviño et al., 2006). Selain itu, iklim etika juga memberikan wawasan tentang “standar etika” organisasi dan merupakan salah satu dari sekian banyak dimensi yang membentuk iklim kerja dan sebagian menggambarkan

dampak dari proses sosialisasi yang terjadi setelah seseorang masuk ke dalam organisasi (Victor dan Cullen, 1987).

2.2.2 Komponen Iklim Etika

Dalam membentuk iklim etika dan perilaku anggota organisasi, ada beberapa instrumen yang biasa digunakan seperti kode etik, kebijakan, program pelatihan formal dan pesan-pesan manajemen puncak (Schwepker et al., 1997). Hal tersebut serupa dengan yang diungkapkan oleh Schwepker, (2001) bahwa manajemen puncak memainkan peran penting dalam pembentukan serta pelestarian sebuah iklim etika organisasi. Menurut Schwepker, (2001) pembentukan iklim moral terdiri dari tiga komponen, antara lain:

1. Kode Etik (*Ethical Codes*) juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, kode etik dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan. Kode etik adalah pola aturan atau prosedur yang menjadi pedoman.
2. Kebijakan Organisasi (*Corporate Policy*) dapat mempengaruhi perilaku etis dan tidak etis individu, yang akan berdampak pada iklim etika organisasi.
3. Penghargaan dan Sanksi (*Reward and Punishment*) penghargaan adalah apa yang diberikan ketika seorang individu atau kelompok unggul dalam beberapa bidang, sedangkan sanksi adalah hukuman atau ancaman yang dibuat untuk membuat pelaku lebih disiplin diri dan dirancang untuk mempengaruhi moralitas perilaku pengambilan keputusan.

2.2.3 Dimensi Iklim Etika

Arnaud, (2010) berpendapat bahwa *Indeks Iklim Etis (ECI)* dapat digunakan sebagai alat yang andal dan valid untuk menjelaskan isi dan kekuatan nilai-nilai etika, perasaan, norma, perilaku, dan sikap individu sebagai bagian dari sistem sosial yang terdiri dari 4 faktor, yaitu:

1. Sensitivitas moral kolektif didefinisikan sebagai norma-norma umum yang ada dalam sistem sosial baik untuk kesadaran moral dan perhatian empati.

2. Penilaian moral kolektif didefinisikan sebagai norma penalaran moral yang digunakan untuk menilai tindakan mana yang benar secara moral.
- 3 Motivasi moral kolektif didefinisikan sebagai nilai-nilai umum dari sistem sosial, dan apakah nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, atau membantu umumnya diprioritaskan daripada nilai-nilai lain.
- 4 Karakter moral kolektif didefinisikan sebagai norma untuk melaksanakan tindakan yang direncanakan, yang juga ditunjukkan oleh berbagai faktor seperti norma pengendalian diri dan norma tanggung jawab (Rest, 1986).

2.3 Kinerja Kerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Kerja

Menurut Robbins, (2006) kinerja diartikan sebagai suatu hasil yang diperoleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara, (2004) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Koopmans et al., (2014) mendefinisikan kinerja pekerjaan individu sebagai kebiasaan atau tindakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang selaras dengan tujuan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins, (2006) terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja individu karyawan :

1. Kualitas

Indikator ini diukur dengan menentukan nilai akhir dari tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Indikator ini diukur dengan menghitung jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Indikator tersebut diukur berdasarkan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Efektivitas

Indikator diukur dengan memeriksa konsumsi sumber daya saat melakukan tugas tertentu.

5. Kemandirian

Indikatornya diukur dari komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Koopmans et al., (2014) saat mengevaluasi kinerja pekerjaan individu, ada tiga faktor berperan, antara lain.

1. Kinerja tugas

Menilai kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas utama. Tugas utama adalah pekerjaan berkualitas tinggi, perencanaan dan pengorganisasian tugas, orientasi hasil, prioritas dan pekerjaan yang efisien.

2. Kinerja kontekstual

Evaluasi kinerja yang mengacu pada perilaku karyawan untuk mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana tugas-tugas utama dilakukan. Perilaku tersebut meliputi tanggung jawab untuk bekerja, kreativitas, inisiatif, kenikmatan kerja keras, komunikasi yang efektif, kemampuan bekerja sama, kemauan untuk menerima orang lain, dan kemauan untuk belajar dari orang lain.

3. Perilaku kerja kontraproduktif

Evaluasi kinerja mengacu pada kegiatan yang membahayakan kelangsungan keberadaan organisasi. Perilaku yang mengacu pada hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, serta kesalahan yang disengaja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan untuk menambah pengetahuan. Melakukan penelitian memerlukan penggunaan penelitian terdahulu sebagai acuan penelitian agar penelitian dilakukan secara sistematis dan terencana serta mengikuti konsep-konsep ilmiah. Tujuan utama dari survei pendahuluan adalah untuk memungkinkan pengumpulan berbagai informasi yang relevan untuk melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

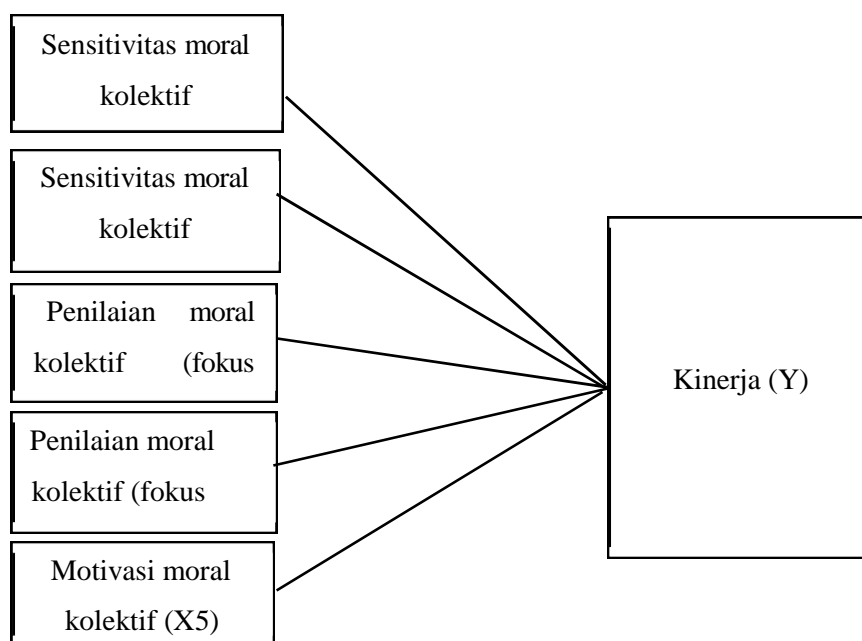
No	Nama	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Ridwan Yusuf Suryo Gumilang, dan Rangga Almahendra (2013)	Pengaruh Persepsi Iklim Etika Terhadap Kepuasan Kerja Pada Learning Center Group Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua dari lima iklim etika, yaitu iklim <i>caring</i> dan <i>law and code</i> memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim instrumental, <i>rules</i> dan <i>independence</i> ditemukan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Muhammad Ikhlas (2016)	Pengaruh Iklim Etika Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dan Keterkaitan Dalam Proses Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi Pada Gurur SMP di Kecamatan Ingin Jaya Aceh Besar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Ingin Jaya Aceh Besar.
3.	Suryosukmono	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan yang muncul baik dari pengaruh kepuasan kerja dan iklim etika terhadap komitmen organisasi dan pengaruh kepuasan kerja dan iklim etika secara langsung terhadap kinerja karyawan.

No	Nama	Judul penelitian	Hasil penelitian
		(Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat.	Selain itu komitmen organisasi terbukti dapat memediasi baik hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan hubungan iklim etika terhadap kinerja karyawan.
4.	Brilian Ananta Tirtaklamasi, Adya Hermawati, Soedjono (2021)	Pengaruh iklim etika terhadap kinerja pelayanan yang dimediasi komitmen organisasional.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pelayanan. Iklim etika berpengaruh terhadap kinerja pelayanan yang dimediasi komitmen organisasional pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
5	Nur Fitriani et al., (2022)	<i>The ethical climate and employee performance in private sports schools: enhancing business success.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat signifikan antara variabel independent iklim etis dan variabel dependen kinerja pekerjaan. Koefisien regresi untuk iklim etis adalah 0.565 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan iklim etis akan berkontribusi terhadap peningkatan sebesar 0.565 dalam kinerja pekerjaan.

Penjelasan dari tabel di atas bahwa penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini memiliki perbedaan, yaitu pada penelitian sebelumnya belum ada yang membahas iklim etika dengan menggunakan 5 dimensi dari teori Arnaud, (2010) mengenai pengaruh iklim etika terhadap kinerja karyawan. Perbedaan juga terdapat pada objek yang digunakan penelitian ini belum pernah dilakukan yaitu di perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung.

2.5 Kerangka Pikiran

Uraian pemikiran yang telah disampaikan di atas memberikan landasan dan arah yang mengarah pada penyempurnaan kerangka teoritis. Di bawah ini adalah kerangkanya. Pemikiran teoretis dari masalah:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan(Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sensitivitas Moral Kolektif (kesadaran moral) (X1), Sensitivitas Moral Kolektif (kepedulian empati) (X2), Penilaian Moral Kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3), Penilaian Moral Kolektif (fokus pada orang lain) (X4), dan Motivasi Moral Kolektif (X5).

2.6 Hipotesis

Penerapan etika dalam suatu organisasi sangat penting untuk diterapkan dalam berbagai aktivitas kehidupan guna terciptanya nilai-nilai moral yang baik sebagaimana yang diungkapkan oleh Aristoteles, (1953) etika merupakan modal utama moralitas dalam hidup yang menuntut berbuat baik. Schwepker (2001) menekankan pentingnya mempelajari iklim etika organisasi karena sangat membantu dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dan keberhasilan organisasi. Faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah iklim etika (Suryosukmono & Widodo, 2020). Fungsi etika dalam suatu organisasi berkembang tidak hanya dari perilaku individu di tempat kerja. Wyld & Jones, (2007) menjelaskan bahwa iklim etika dalam organisasi mempengaruhi pengambilan keputusan. Penelitian tentang etika dalam kehidupan berorganisasi menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan orientasi-orientasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat diperkuat dengan interpretasi dari Victor & Cullen (1988) yang mendefinisikan iklim etika sebagai pandangan atau persepsi yang berlaku untuk prosedur dan praktik organisasi dengan konten etis. Penelitian yang dilakukan oleh Victor dan Cullen (1987) tentang iklim etika organisasi menunjukkan bahwa iklim etika organisasi merupakan pedoman bagi karyawan ketika menghadapi nilai etis dan pedoman untuk memecahkan masalah-masalah etika yang timbul. Hasil penelitian Suryosukmono & Widodo (2020) mengemukakan bahwa iklim etika berpengaruh langsung pada kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikhlas (2016) yang menyatakan bahwa iklim etika organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Temuan penelitian tersebut membuktikan bahwa iklim etika yang positif dapat meningkatkan kinerja.

Dengan dasar pengertian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung.
- H2 : Sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung.
- H3 : Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung.
- H4 : Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta Bandar Lampung.
- H5 : Motivasi moral kolektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif ini dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan informasi melalui alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sedangkan, metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu atau lebih *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan metode asosiasi karena penelitian ini menguji pengaruh antar variabel sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X1), sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X2), penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3), penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4), motivasi moral kolektif (X5) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu serta buku-buku yang berhubungan dengan sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral),

sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati), penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri), penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain), motivasi moral kolektif, dan kinerja.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Jurnal penelitian sebelumnya dan buku terkait digunakan dalam penelitian ini berhubungan dengan kesadaran moral kolektif (kesadaran moral), kesadaran moral kolektif (kepedulian empati), penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri), penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain), motivasi moral kolektif, dan kinerja.

Studi lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala Likert.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik (Sugiyono, 2011). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung.

3.4.2 Sampel

Untuk memudahkan penelitian pada populasi tertentu, diperlukan sampel penelitian. Ini berguna ketika populasi yang diteliti besar dalam arti bahwa sampel harus mewakili populasi tersebut. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Adapun sampel

dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi karyawan dan tenaga pengajar perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Menurut Hair et al. (2014) sebaiknya, ukuran sampel harus 100 atau lebih. Sebagai aturan umum, ukuran sampel minimal adalah 5 kali jumlah pertanyaan yang akan dianalisis dan rasio ukuran sampel adalah 10:1 lebih dapat diterima. Terdapat 48 item pertanyaan dalam survei ini, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 240 sampel, namun peneliti menambah 5 sampel agar data yang didapat bisa diolah.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2011). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X1), sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X2), penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3), penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4), dan motivasi moral kolektif (X5).

3.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2011). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2008). Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Skala
Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X1)	Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) adalah kemampuan seseorang untuk menyadari dan mengetahui masalah-masalah etika di lingkungan sosial. (Arnaud, 2010)	5 item
Sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X2)	Sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) adalah kemampuan seseorang untuk mengevaluasi konsekuensi dari tindakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. (Arnaud, 2010)	7 item
Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3)	Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) adalah kemampuan untuk berpikir dan membuat keputusan tentang apa yang perlu dilakukan diri sendiri dalam mengatasi masalah dan untuk melakukan tindakan etis di situasi tertentu. (Arnaud, 2010)	5 item
Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4)	Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) adalah kemampuan untuk berpikir dan	5 item

Variabel	Definisi Operasional	Skala
	membuat keputusan tentang apa yang perlu dilakukan diri sendiri dengan berfokus pada orang lain dalam mengatasi masalah dan untuk melakukan tindakan etis di situasi tertentu. (Arnaud, 2010)	
Motivasi moral kolektif (X5)	Motivasi moral kolektif merupakan komitmen pribadi untuk melakukan suatu tindakan moral, dan menerima tanggung jawab atas segala hasilnya di situasi tertentu. (Arnaud, 2010)	8 item
Kinerja (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai pola perilaku atau tindakan karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi. (Koopmans et al., 2014)	18 item

3.7 Uji Instrumen Data

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X1), sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X2), penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3), penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4), motivasi moral kolektif (X5), dan kinerja (Y).

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas

rendah (Sugiyono, 2011). Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada tenaga pengajar dan karyawan di perguruan tinggi swasta Bandar Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
2. Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
3. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
4. Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
5. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang pada sampel yang berbeda. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel). Sebaliknya bila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh tidak konsisten maka alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel. Pengujian reliabilitas, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien cronbach alpha. Kalkulasi koefisien cronbach alpha menggunakan program SPSS dan batas kritis untuk nilai cronbach alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Koefisien cronbach alpha $> 0,60$ merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel atau handal.

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal, yaitu distribusinya tidak menyimpang kiri atau kanan (kurva normal). Uji normalitas data menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov dalam program Aplikasi SPSS dengan tingkat probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian untuk uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig). $> 0,05$, data terdistribusi normal, Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali, (2018) uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak ditemukan korelasi di antara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak ditemukan multikolonieritas. Namun, jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan peneliti untuk melakukan analisis data yang telah dikumpulkan, termasuk mengujinya (Sanusi, 2016). Data harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu agar bisa dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Pada dasarnya, ada dua teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1 Analisis data kualitatif

Analisis data kualitatif merupakan analisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan dengan menafsirkan

data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar dari literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian.

2. Analisis data kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan analisis data dengan menggunakan pendekatan atau rumus statistik. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu persamaan mengukur pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja karyawan
α	: Intersep/konstanta
β_1	: Koefisien regresi X1
β_2	: Koefisien regresi X2
β_3	: Koefisien regresi X3
β_4	: Koefisien regresi X4
β_5	: Koefisien regresi X5
x1	: Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral)
x2	: Sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati)
x3	: Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri)
x4	: Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain)
x5	: Motivasi moral kolektif
e	: Error

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang berguna untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif untuk fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum, hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Sugiyono, 2016). Metode pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian secara

parsial untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (0,05), maka hipotesis dapat didukung.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (0,05), maka hipotesis tidak dapat didukung.

Uji T (pengujian secara Parsial) ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung lebih besar dari tabel, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X1) tidak berpengaruh pada kinerja kerja.
2. Sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X2) tidak berpengaruh pada kinerja kerja.
3. Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3) berpengaruh pada kinerja kerja.
4. Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4) berpengaruh pada kinerja kerja.
5. Motivasi moral kolektif (X5) berpengaruh kinerja kerja.

Artinya tinggi rendahnya kesadaran moral yang dimiliki pengajar dan karyawan tidak memberi pengaruh pada kinerja mereka. Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, hal ini bisa jadi terdapat variabel lain yang memediasi pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja. Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3) berpengaruh pada kinerja kerja artinya kenaikan tanggung jawab menyebabkan perubahan kinerja. Dengan demikian jika tingkat tanggung jawab ditingkatkan maka akan berpengaruh atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4) berpengaruh pada kinerja kerja. Penilaian moral kolektif berfokus pada orang lain merupakan komitmen pribadi untuk melakukan suatu tindakan moral, dan menerima tanggung jawab atas segala hasilnya di situasi tertentu. Maka semakin baik karyawan melakukan tindakan bermoral di lingkungan kerja, akan semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi moral kolektif (X5) berpengaruh kinerja kerja.

Ketika karyawan organisasi memiliki motivasi moral yang tinggi, mereka menunjukkan kemauan untuk bekerja sama, lebih puas dengan kondisi yang ada, mau mengikuti perintah, menunjukkan loyalitas dan bekerja tanpa banyak mengeluh.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel Sensitivitas Moral Kolektif (kesadaran moral) diharapkan pemimpin dan civitas akademik lainnya dapat mempertahankan kemampuan dalam memahami dan sadar mengenai masalah etika agar menjadi dosen dan karyawan yang berintelektual dan beretika yang dapat menunjang keberlangsungan perguruan tinggi di masa yang akan datang.
2. Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel Sensitivitas Moral Kolektif (kepedulian empati) diharapkan pemimpin dapat membangun kepercayaan diantara dosen dan karyawan, membangun budaya inklusivitas dan proaktif. Hal tersebut dapat dilakukan tindakan untuk mengajarkan dan menumbuhkan empati dan sikap positif terhadap sesama orang lain tanpa memandang latar belakang dan perbedaan lainnya.
3. Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel Penilaian Moral Kolektif (fokus pada diri sendiri) dan (fokus pada orang lain) diharapkan pemimpin dapat meningkatkan dan membangun *sense of belonging* atau rasa memiliki diantara dosen dan karyawan.
4. Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel motivasi moral kolektif diharapkan pemimpin dapat memotivasi dosen dan karyawan untuk menjunjung tinggi kejujuran daripada kekuasaan sebagai dasar dalam membangun kepercayaan antar sesama karyawan dan juga membangun nilai-nilai etika dalam organisasi.

5. Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel baru yang dianggap masih memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226–241. <https://doi.org/10.31851/JMWE.V17I3.4848>
- Aristoteles. (1953). *The Ethics of Aristotle: The Nichomachean Ethics*. Penguin Books.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business and Society*, 49(2), 345–358. <https://doi.org/10.1177/0007650310362865>
- Asmawi, M. R. (2005). Strategi Meningkatkan Lulusan Bermutu Di Perguruan Tinggi. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 9(2), 66. <https://doi.org/10.7454/mssh.v9i2.124>
- Bertens, K. (2000). *Etika K. Bertens - K Bertens - Google Buku*.
- Bish, A. J., & Kabanoff, B. (2014). Star performers: Task and contextual performance are components, but are they enough? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(1), 110–127. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12017>
- Elçi, M., & Alpkın, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297–311. <https://doi.org/10.1007/S10551-008-9709-0>
- Erna Kusumawati. (2017). *IKLIM ETIKA, ETHICAL BEHAVIOR PLANNED DAN KINERJA BERKELANJUTAN*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. IX | Perpustakaan Fakultas Ekonomi*. https://digilib.usm.ac.id/fek/index.php?p=show_detail&id=2134
- Hair et al. (2014). *Multivariate data analysis | WorldCat.org*. <https://www.worldcat.org/title/multivariate-data-analysis/oclc/900353065>

- Hasibuan. (2006). *Hasibuan, Malayu S. P. 2006. Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah) Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara*
- Hernanik Dwi. (2018). *PROFESIONALISME, INDEPENDENSI DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR WILAYAH KOTA MALANG / Hernanik | Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH). Hernanik Dwi. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/ciastech/article/view/612/563>*
- Ikhlas, M. (2016). *Universitas Syiah Kuala | ELECTRONIC THESES AND DISSERTATION. <https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=baca&bacaID=28471&page=22>*
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Loyola. (2013). *Pengaruh Kualitas Layanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar / PDF. <https://www.scribd.com/doc/205094760/PENGARUH-KUALITAS-LAYANAN-AKADEMIK-TERHADAP-KEPUASAN-MAHASISWA-PADA-FAKULTAS-EKONOMI-DAN-BISNIS-UNIVERSITAS-HASANUDDIN-MAKASSAR>*
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. <https://pustaka.pu.go.id/biblio/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan/59BBE>*
- Nur Fitriani, A., Niko Apriadi, A., Suprianto, A., & Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi, I. (2022). THE ETHICAL CLIMATE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRIVATE SPORTS SCHOOLS: ENHANCING BUSINESS SUCCESS. *Journal of Business Administration, 1*(2), 68–74. <https://doi.org/10.61317/JS.V1I2.37>
- Putro. (2018). *(Putro, 2018) yang berjudul etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja*

- Robbins. (2006). *Perilaku organisasi / Stephen P. Robbins; alih bahasa, Tim Indeks / OPAC Perpustakaan Nasional RI*.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=668692>
- Ruppel dan Harington. (2000). *The Relationship of Communication, Ethical Work Climate, and Trust to Commitment and Innovation | Request PDF*.
https://www.researchgate.net/publication/263539108_The_Relationship_of_Communication_Ethical_Work_Climate_and_Trust_to_Commitment_and_Innovation
- Sanusi. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
<https://onsearch.id/Record/IOS3239.slims-74155>
- Schneider. (1975). *Schneider, B. (1975) Organizational Climates An Essay. Personnel Psychology, 28, 447-479. - References - Scientific Research Publishing*.
[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1595895](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1595895)
- Schwepker, C. H. (2001). *Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce*.
- Schwepker, C. H., Ferrell, O. C., & Ingram, T. N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal of the Academy of Marketing Science* 1997 25:2, 25(2), 99–108.
<https://doi.org/10.1007/BF02894345>
- Serdang Bedagai, J., Sumatra Juwita Sari Dewi Hutagalung Fakultas Ekonomi dan Bisnis, N., & Manajemen, J. (2020). PENGARUH MORAL KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.WELLING TAPIOKA JAYA, SERDANG BEDAGAI SUMATERA UTARA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 91–100.
<https://doi.org/10.31289/JIMBI.V1I1.371>
- Sims dan Keons. (1997). *Randi L. Sims & Thomas L. Keon, Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit - PhilPapers*.
<https://philpapers.org/rec/SIMEWC>

- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339. <https://doi.org/10.2307/2392246>
- Sucahya, I. W. (I), & Suana, I. W. (I). (2016). Pengaruh Moral Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 255310. <https://www.neliti.com/id/publications/255310/>
- sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D) / Sugiyono | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=281396>
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan RD - 2011*. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/200415/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. April, 1–346.
- Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk) Gerry Suryosukmono a, Slamet Widodo b. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(1), 42–56.
- Suseno. (2005). *Etika dasar: masalah-masalah pokok filsafat moral / Franz Magnis-Suseno | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=277522>
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Victor dan Cullen. (1987). *Victor, B. and Cullen, J.B. (1987) A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations. In Frederick, W.C. and Preston, L., Eds., Research in Corporate Social Performance and Policy, JAL, London, 51-71.*
- *References* - *Scientific Research Publishing.*

[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55.\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2337541](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55.))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2337541)

- Wang, Y. De, & Hsieh, H. H. (2012). Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(4), 535–545. <https://doi.org/10.1007/S10551-011-0984-9>
- Wyld, D. C., & Jones, C. A. (2007). The Importance of Context: The Ethical Work Climate Construct and Models of Ethical Decision Making -- An Agenda for Research. *Journal of Business Ethics* 1997 16:4, 16(4), 465–472. <https://doi.org/10.1023/A:1017980515603>
- Yunianto, A., & Waruwu, P. (2017). Meningkatkan kinerja melalui motivasi dengan anteseden kepemimpinan terpersepsi dan lingkungan kerja terper. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, 470–479.