

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI IKLIM ETIKA

Roni Aldi Setiawan¹, Rahayu Puji Suci², Dharmayanthi Pri Handini³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
ronialdi871@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
rahayu@widyagama.ac.id

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
3dharmayanti35@gmail.com

Presenting Author: ronialdi871@gmail.com;

*Corresponding Author: ronialdi871@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak budaya hierarkis pada pameran perwakilan yang diarahkan oleh lingkungan moral di Bapenda Kota Malang. Responden penelitian ini berjumlah 32 orang. Strategi pengujian yang digunakan adalah prosedur contoh yang direndam. Berdasarkan informasi kasar yang dikumpulkan dari responden, kemudian ditangani melalui pemrograman: 1) Microsoft Office yang menghasilkan data atau informasi untuk motivasi di balik membedah kualitas responden dan atribut faktor; dan 2) Cerdik Halfway Least Square yang menghasilkan data atau informasi sebagai uji jalan, dan uji faktual parametrik atau uji spekulasi. Itulah hasil yang ditunjukkan: 1) budaya hierarkis secara total memengaruhi pelaksanaan perwakilan, 2) lingkungan moral secara signifikan memengaruhi koneksi budaya otoritatif. dengan eksekusi pekerja.

Kata Kunci : budaya otoritatif, eksekusi representatif, lingkungan moral.

Abstract

This study aims to determine the impact of hierarchical culture on representative exhibitions directed by the moral environment at Bapenda Malang City. The respondents of this study amounted to 32 people. The testing strategy used is the immersion sample procedure. Based on the rough information collected from the respondents, then handled through programming: 1) Microsoft Office which produces data or information for the motivation behind dissecting the respondent's quality and attribute factors; and 2) Cerdik Halfway Least Square which produces data or information as a road test, and parametric factual test or speculation test. These are the results shown: 1) hierarchical culture totally influences the practice of representation, 2) the moral environment significantly influences authoritative cultural connections. with worker execution.

Keywords: *authoritative culture, representative execution, moral environment.*

PENDAHULUAN

Dalam masa globalisasi yang sedang berlangsung, sebagaimana adanya persaingan dari semua asosiasi atau organisasi untuk bersaing satu sama lain untuk situasi sebagai organisasi yang tak tertandingi. Tidak ditinggalkan begitu saja, kapasitas pembinaan SDM diharapkan semakin baik. Hal ini karena kemajuan dalam inovasi, pertukaran, masih didengungkan oleh HR sebagai penghibur dan penggerak setiap bagian terakhirnya. Sesuai dengan perkembangan dunia bisnis yang mendunia, maka pengelolaan suatu perkumpulan harus diselesaikan dengan baik dan bermanfaat, sehingga perkumpulan tersebut tetap dapat mengikuti kewajarannya dan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Sejumlah besar energi dalam mencapai tujuan hierarkis tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan SDM. SDM dianggap penting mengingat fakta bahwa mereka dapat mempengaruhi produktivitas dan kecukupan asosiasi, dan merupakan biaya utama asosiasi dalam menyelesaikan latihannya (Simamora, 2004). Orang pada umumnya mengambil bagian yang berfungsi dalam setiap tindakan hierarkis, khususnya sebagai penyelenggara, penghibur dan penentu pengakuan tujuan otoritatif, dengan cara ini menjadikan orang sebagai sumber daya organisasi yang harus dipertahankan, dikembangkan lebih lanjut kemahiran dan efisiensi (Hasibuan, 2002).

Dalam melakukan pekerjaannya, perwakilan menghasilkan sesuatu yang banyak disebut sebagai eksekusi. Eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan yang diciptakan oleh perwakilan atau cara berperilaku yang tulus yang ditunjukkan sesuai dengan pekerjaannya dalam asosiasi (Hariandja, 2009).

Bapenda Kota Malang bertanggung jawab untuk mendapatkan dan mengawasi pendapatan asli daerah. Organisasi Pendapatan Daerah adalah komponen penyelenggaraan kemampuan penunjang di bidang moneter serta usaha bantuan. Organisasi Pendapatan Daerah digerakkan oleh Pimpinan Organisasi yang berada di bawah dan memperhatikan Pejabat melalui Sekretaris Daerah.

Salah satu elemen yang mempengaruhi eksekusi adalah budaya otoritatif. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai dan Mulyadi (2012), budaya hierarkis adalah sistem yang memandu cara berperilaku sehari-hari dan mengejar pilihan untuk perwakilan dan memandu kegiatan untuk mencapai tujuan hierarkis.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Muis, Jufrizen, and Fahmi (2018) Eksekusi adalah konsekuensi pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau hubungan dalam suatu hubungan, sesuai dengan penguasaan dan komitmennya, dengan tujuan yang pasti untuk mencapai tujuan afiliasi yang bersangkutan secara sah, bukan melanggar hukum dan sesuai dengan pedoman dan etika. . Irawan (2002:11), bahwa presentasi merupakan karya yang substansial, harus terlihat, dan dapat diperkirakan. Jika kita melihat tiga jenis sasaran, yaitu sasaran kekuatan tertentu, sasaran satuan, dan sasaran khusus, maka, pada saat itu, kita juga melihat tiga macam pelaksanaan, yaitu pelaksanaan berbagai tingkat, pelaksanaan satuan, dan mendelegasikan eksekusi. Dessler (2000: 87) berpendapat bahwa pertunjukan agen adalah pencapaian asli para pekerja sebagai lawan dari pengenalan khas pekerja.

Budaya Organisasi

Arianty (2014) Budaya otoritatif berhubungan dengan bagaimana perwakilan melihat kualitas cara hidup asosiasi, terlepas dari apakah mereka menyukai cara hidup tersebut. Artinya, budaya adalah istilah yang berbeda. Budaya hierarkis adalah wawasan bersama yang dimiliki oleh semua individu dari asosiasi. Luthans (2006) menyatakan bahwa budaya hierarkis adalah standar dan nilai yang mengarahkan cara berperilaku individu yang berwibawa. Setiap bagian

akan bertindak sesuai budaya keseluruhan untuk diakui oleh iklim. Tika (2008) menyatakan, kebudayaan progresif adalah pokok persoalan lahir dan batin yang pelaksanaannya diselesaikan secara andal oleh suatu afiliasi yang kemudian memberikannya kepada orang-orang baru sebagai teknik yang tepat untuk menggenggam, berpikir, dan berperasaan tentang persoalan-persoalan terkait.

Iklim Etika

Carolina (2012) lingkungan moral adalah ide yang berhubungan dengan tindakan yang baik dan mengejutkan. Moral terlepas dari apakah cara berperilaku sesuai etika. Wirawan (2007) Lingkungan moral adalah suatu penegasan atau pandangan yang berlaku pada praktik dan metode dalam pergaulan yang memiliki aturan moral. (Victor dan Cullen, 1988). Lingkungan moral adalah penegasan atau pandangan yang berlaku dalam praktik hierarkis dan metodologi yang memiliki konten

METODE PENELITIAN

Jenis tes yang digunakan dalam penelitian ini adalah model pemeriksaan sistemik kuantitatif. Metodologi pengujian kuantitatif dapat diartikan sebagai prosedur eksplorasi menurut perspektif positivis, digunakan untuk melihat populasi atau tes tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, memeriksa data kuantitatif dan dapat diverifikasi, sepenuhnya merencanakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2012: 9).). Arikunto (2016) menggambarkan subjek penelitian sebagai artikel, item atau orang dimana data untuk faktor penelitian digabungkan, dan yang disinggung. Dalam suatu survei, subjek atau unit penilaian menjadi bagian yang vital dengan alasan bahwa dalam subjek penyelidikan, data tentang faktor-faktor penilaian dipertimbangkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka subjek dalam penelitian ini adalah para agen Bapenda Kota Malang. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018), unggul sangat berarti bagi jumlah dan sifat penduduk. Jika populasi ahli yang sangat besar tidak masuk akal untuk berharap fokus pada semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya, waktu dan tenaga kerja, peneliti dapat menggunakan tes yang diambil dari populasi tersebut. Dengan asumsi bahwa populasi lebih sedikit, contoh diambil dari seluruh populasi yang ada untuk ketepatan data. Pemanfaatan populasi sebagai ilustrasi dikenal sebagai uji tenggelam. Sistem telaah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian data kuantitatif dan pemanfaatan model Coordinated Backslide Examination (MRA) dengan bantuan variasi SmartPLS 3

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.937
Kinerja Pegawai	0.907
Iklm Etika	0.945
Iklm Etika*Budyaya Organisasi	0.930

Sumber Data = Data Diolah 2022

Selesai dari pengujian kualitas komposit yang tak tergoyahkan adalah sebagai berikut::

- 1) Variabel Budaya Otoritatif dapat diandalkan, karena nilai kualitas gabungan Budaya Hirarkis adalah $0,936 > 0,6$.
- 2) Variabel eksekusi representatif dapat diandalkan, karena nilai keandalan gabungan dari Eksekusi Pekerja adalah $0,907 > 0,6$.
- 3) Variabel moral environment solid, dengan alasan nilai komposit moral environment adalah $0,945 > 0,6$.
- 4) Variabel iklim moral*budaya organisasi cukup solid, karena nilai komposit lingkungan moral adalah $0,930 > 0,6$.

Tabel 4.1

Karakertistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
a. Laki-laki	12	36.36%
b. Perempuan	21	63.64%
	33	100.00%

Sumber: olahan data primer 2022

Hasil yang diperoleh dari data diatas adalah bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 63,64% dengan nominal 21 responden, sementara responden dalam lingkup laki laki mendapatkan presentase sebesar 36,36% sebanyak 12 responden.

Average Variance Extracted

Average Variance Extracted

	AVE
Budaya Organisasi	0.620

Kinerja Pegawai	0.660
Iklm Etika	0.683
Iklm Etika*Budaya Organisasi	0.256

Sumber Data = Data Diolah 2022

Hasil akhir dari tes Khas Perubahan Dihapus adalah sebagai berikut: 1.) Variabel Budaya Progresif kuat, karena nilai AVE budaya definitif adalah $0,620 > 0,5$. 2.) Variabel Eksekusi Agen kuat, karena nilai AVE dari eksekusi pekerja adalah $0,660 > 0,5$. 3.) Variabel iklim etika solid, dengan penjelasan nilai AVE lingkungan kerja adalah $0,683 > 0,5$. 4.) Iklm Moral Variabel Budaya Organisasi tidak dapat diandalkan, dengan penjelasan bahwa Nilai AVE Iklm Moral Budaya Organisasi adalah $0,265 > 0,5$

Discriminant Validity

Discriminant Validity				
	Discriminant Validity			
	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Iklm Etika	Iklm Etika*Budaya Organisasi
Budaya Organisasi				
Kinerja Pegawai	0.788			
Iklm Etika	0.304	0.829		
Iklm Etika*Budaya Organisasi	0.709	0.311	0.818	

Sumber Data = Data Diolah 2022

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotroit Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel budaya hierarkis pada eksekusi pekerja memiliki nilai HTMT sebesar $0,788 > 0,915$, yang menunjukkan bahwa legitimasi diskriminan tidak besar, atau tidak persis sama dengan perkembangan yang berbeda (build tidak istimewa).
- 2) Variabel budaya otoritatif pada eksekusi representatif nilai HTMT $0,304 < 0,90$, menyiratkan bahwa legitimasi diskriminan tidak besar atau tidak persis sama dengan build yang berbeda (perkembangannya tidak luar biasa).
- 3) Variabel budaya otoritatif di lingkungan kerja*budaya organisasi HTMT esteem $0,709 < 0,90$, menyiratkan bahwa legitimasi diskriminan besar, atau sama sekali tidak sama dengan perkembangan yang berbeda (build is special).

- 4) Variabel pelaksanaan pekerja pada lingkungan moral HTMT esteem $0,829 < 0,90$, menyiratkan bahwa legitimasi diskriminan besar, atau sama sekali tidak sama dengan perkembangan yang berbeda (bentuknya khusus).
- 5) Variabel pelaksanaan pekerja pada iklim moral*budaya organisasi HTMT esteem $0,331 < 0,90$, menyiratkan bahwa legitimasi diskriminan besar, atau sama sekali tidak sama dengan bangunan yang berbeda (perkembangannya luar biasa).
- 6) Variabel tempat kerja pada iklim moral*budaya organisasi HTMT esteem $0,818 < 0,90$, menyiratkan bahwa legitimasi diskriminan besar, atau sama sekali tidak sama dengan perkembangan yang berbeda (pembangunan menarik).

R-Square

R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0.856	0.844

Sumber Data = Data Diolah 2022

Keputusan dari pengujian nilai r-square pada eksekusi pekerja adalah R-Square Diadaptasi dengan cara model yang menggunakan variabel arbitrator adalah 0,844. Ini menyiratkan bahwa variabel kapasitas budaya otoritatif, lingkungan moral dan iklim moral * budaya hierarkis (komunikasi budaya otoritatif dengan lingkungan moral) dalam memaknai pelaksanaan pekerja adalah 84,4%. Dengan demikian, model tergolong substansial (kuat).

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil peninjauan, Budaya Ketertiban (X1) secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan delegasi (Y). Hal ini terlihat jelas dari akibat thitung ($6,675 > t_{tabel} (1,962)$ dengan P-Values ($0,000 < 0,05$) maka H_0 dihilangkan dan H_a diakui menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat besar antara berbagai level budaya dalam pelaksanaan eksekusi delegasi di Bapenda Kota Malang. Penyelidikan ini mendukung spekulasi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010), yang menyatakan bahwa: Budaya progresif yang dikelola sepenuhnya sebagai perangkat manajerial akan berpengaruh dan menjadi pendorong utama bagi delegasi untuk bertindak empatik, berdedikasi, dan produktif. Karakteristik sosial tidak terlihat, namun merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk memberikan eksekusi yang meyakinkan.

Pengaruh Iklim Etika Terhadap Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Terkoordinasi menunjukkan bahwa variabel X2 (etika ekologis) tidak dapat langsung atau mengintervensi pengaruh variabel X1 (sistem progresif sosial) terhadap Y (pelaksanaan tes delegasi). Hal ini terlihat jelas dengan gejala thitung ($1,851 < t_{tabel} (1,962)$ dan dengan P Values ($0,017 > 0,05$), H_0 dirasakan dan H_a dihilangkan, menunjukkan bahwa variabel penggerak (etika alam) tidak mendasar. Akibatnya, yang kedua diharapkan untuk menunjukkan bahwa ada dampak sosial yang progresif pada aktivitas penggambaran dengan iklim etis sebagai variabel koordinasi tidak sah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Mengingat informasi yang diperoleh dalam penelitian karena budaya hierarkis pada pelaksanaan pekerja dalam pengendalian lingkungan moral (Analisis Kontekstual Perwakilan Unit Tu Bapenda Kota Malang). diperiksa, cenderung tertutup sebagai berikut:

- 1) Budaya Hirarki pada dasarnya mempengaruhi Pelaksanaan Perwakilan di Unit Tu

Bapenda Kota Malang

2) Lingkungan moral mempengaruhi hubungan antara Hirarki Budaya dan Eksekusi Perwakilan di Unit Tu Bapenda Kota Malang

Wajar jika para pekerja akan berpegang teguh pada cara hidup yang telah dijalankan oleh Bapenda dan memberikan eksekusi yang luar biasa sesuai dengan hadiah yang didapatkan oleh perwakilan. harus lebih proaktif dalam menitikberatkan pada moral perilaku para wakilnya, khususnya datang dan pulang kerja harus sesuai dengan strategi Bapenda, hubungan kerja antara satu perwakilan dengan perwakilan lainnya, asosiasi kerja yang representatif dengan atasan dan yayasan yang dimanfaatkan oleh perwakilan. Karena, dalam hal perwakilan memiliki moral yang tinggi, pekerjaan tidak diragukan lagi akan berjalan dengan tenang, aman dan bermanfaat dan pasti akan memudahkan perwakilan untuk melakukan pekerjaan mereka dan secara alami akan bekerja pada pameran pekerja yang sebenarnya.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator : Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Arianty. N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Muis, Jurizen, & Fahmi. (2018). *Pengertian Kinerja*.
- Sudaryo, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manfaat - Manfaat Penilaian Kinerja Bagi Pegawai*. Yogyakarta.
- Sutrisno E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grub.
- Tika,P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Pertama)*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Irawan (2002; 11). *Kinerja (performance)*
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. . (t.thn.). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggeo : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 45-54
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 58
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18, 145–158.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (Kedua)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McKenna, E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Yogyakarta: ANDI.

- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Solimun. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang: Citra.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset. Drs. H. Sofyan Tsauri, MM, *Manajamen Kinerja (ebook)*