

Pengaruh Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan (*The Influence of Ethical Climate on Employee Performance*)

Ngesti Agustina^{1*}, Keumala Hayati²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung^{1,2}

ngestiagustina@gmail.com^{1*}, keumala.hayati@feb.unila.ac.id²



Riwayat Artikel

Diterima pada 19 Oktober 2023

Revisi 1 pada 23 Oktober 2023

Revisi 2 pada 11 Desember 2023

Revisi 3 pada 21 Desember

Disetujui pada 29 Desember 2023

Abstract

Purpose: This study aims to determine the effect of the ethical climate, which consists of collective moral sensitivity (moral awareness and empathic concern), collective moral judgment (self-focused and focus on others), and collective moral motivation on employee performance in private tertiary institutions in Bandar Lampung.

Methodology/approach: This study uses primary data from the results of a questionnaire with a Likert scale. This quantitative research distributed questionnaires to 245 respondents from private universities in Bandar Lampung. The data analysis tool used was linear regression analysis with SPSS 25.

Results/findings: The study's results show that collective moral sensitivity (moral awareness and empathic concern) does not affect performance, while collective moral judgment (focus on oneself and focus on others) and collective moral motivation affect performance.

Conclusion: 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.*

How to Cite: Agustina, N., Hayati, K. (2023). Pengaruh Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 139-151.

1. Pendahuluan

Era persaingan global saat ini semakin ketat di kalangan pebisnis atau pengusaha di berbagai bidang usaha, seperti industri otomotif, pariwisata, kesehatan dan bidang lainnya termasuk pendidikan. Perkembangan global tersebut memungkinkan perusahaan untuk bersaing ketat menciptakan keunggulan dalam meningkatkan pelayanan berupa efisiensi, kualitas unggul, inovasi (proses dan produk) yang unggul, dan pelayanan pelanggan yang unggul sesuai kebutuhan masyarakat.

Selain berdampak pada ketatnya persaingan di kalangan pengusaha, persaingan global juga mendorong dunia usaha untuk memaksimalkan kinerja para karyawannya agar mampu memberikan kinerja sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yunianto & Waruwu, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai menjadi perhatian penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi pencapaian dan kemajuan menuju tujuan organisasi agar dapat bertahan dalam persaingan global yang terus berubah.

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 Ikhlas (2016) yang menyatakan bahwa iklim etika organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya bergantung pada kompetensi karyawannya, tetapi juga sangat membutuhkan karyawan yang memiliki etika dalam bekerja. Jika iklim organisasi mendukung, maka peningkatan kinerja pegawai merupakan syarat yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan organisasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan suatu keharusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam

mencapai kinerja yang tinggi, seperti kemampuan kerja dan motivasi. Jika karyawan berkompeten dan bermotivasi tinggi, hal ini tentu membantu perusahaan memenuhi kebutuhan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan, perguruan tinggi swasta harus beradaptasi dengan tuntutan pasar agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Apalagi dewasa ini tuntutan yang dibebankan kepada perguruan tinggi dan setiap fakultas tidak hanya terbatas pada kemampuan menghasilkan lulusan yang berprestasi yang diukur dari prestasi akademik semata, tetapi juga harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi seperti akuntabilitas, pembuktian prestasi, penilaian, sertifikat mutu dan keberhasilan alumni dalam mencari pekerjaan di bidang ilmunya, serta pengakuan positif dari pengguna lulusan lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan dan perguruan tinggi harus lebih profesional dalam memberikan layanan atau layanan pendidikan kepada peserta didik (Loyola, 2013). Untuk menghasilkan lulusan terbaik di perguruan tinggi hal ini tidak terlepas dari peran tenaga-tenaga pengajar (pengajar) yang berkualitas dan berkompeten karena pengajar merupakan instrumen yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan karena dari pengajarlah perpindahan ilmu dilakukan kepada peserta didik (Asmawi, 2005).

Dalam meningkatkan kualitasnya, pelaksanaan kinerja pengajar tidak terlepas dari alasan etis. Suseno (2005) mengatakan bahwa etika di era sekarang ini semakin dibutuhkan. Etika memberikan arahan agar tidak kehilangan orientasi dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar. Namun pada kenyataannya, prinsip-prinsip etika mendasar dalam pelaksanaan tugas sebagai pengajar sebagian besar diabaikan seperti lalai dalam menjalankan tugas dan kewajiban seperti absensi pada jam pelajaran berlangsung, 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 pengajar merupakan seorang pendidik yang wajib menjunjung kode etik dan melaksanakan pembelajaran. Selain itu, pengajar sebagai kelompok intelektual dianggap memiliki pengetahuan tentang etika dalam menjalankan profesinya. Kenyataannya, tidak semua pengajar memahami hal ini, atau mempraktikkannya dalam bentuk perilaku. Dialektika pengajar dan hasil penelitian sebagai objek atau sebaliknya jarang dipraktikkan. Pembentukan kebiasaan mengajar sebagai kebiasaan utama jarang direfleksikan secara kritis dalam realitas pendidikan yang ideal. Gagasan filosofi pendidikan sebagai aktualisasi diri kurang terlihat dalam kinerja penelitian para pengajar. Tolak ukur manakah yang dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja yang memenuhi fungsinya sebagai bagian penting dari sistem pendidikan dalam pembangunan masyarakat berpengetahuan.

2. Tinjauan pustaka

2.1. Etika

Secara etimologis (ilmu tentang asal usul kata), etika berasal dari kata Yunani *ethos* yang berarti kualitas moral atau adat istiadat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etika diartikan sebagai ilmu tentang baik dan buruk, berkaitan dengan hak dan kewajiban moral, seperangkat prinsip atau nilai yang berkaitan dengan moralitas dan tentang benar, salah yang dianut oleh suatu kelompok. Menurut Bertens (2000) etika memiliki dua konsep: praktik dan refleksi. Secara khusus, etika mengacu pada nilai-nilai, baik etika dipraktikkan atau tidak, meskipun nilai-nilai tersebut seharusnya dipraktikkan. Etika sebagai suatu amalan mempunyai arti yang sama dengan moralitas, yaitu apa yang boleh dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan, apa yang boleh dilakukan, dan sebagainya. Etika sebagai refleksi adalah pemikiran moral.

2.2. Iklim Etika

Iklim etis didefinisikan sebagai persepsi umum tentang praktik dan prosedur organisasi yang memiliki konten etis (Victor dan Cullen, 1987). Artinya, iklim etika suatu organisasi dapat menjadi sumber informasi penting bagi anggotanya mengenai tindakan mereka, terlepas dari apakah tindakan tersebut benar atau etis di lingkungan kerja. Jika melihat iklim etika suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap sikap dan perilaku serta dapat meningkatkan keberhasilan organisasi. Selain itu, iklim etika juga memberikan gambaran tentang “standar etika” organisasi dan merupakan salah satu dari sekian banyak dimensi yang membentuk suasana kerja, dan sebagian menggambarkan dampak proses sosial setelah bergabung dengan organisasi (Victor & Cullen, 1988). 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. Iklim Etika terdiri dari 4 faktor diantaranya sensitivitas moral kolektif didefinisikan sebagai norma-norma umum yang ada dalam sistem sosial baik untuk kesadaran moral dan perhatian empati. Penilaian moral kolektif didefinisikan sebagai norma penalaran moral yang digunakan untuk menilai tindakan mana yang benar secara moral. 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. 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).

Ada beberapa instrumen yang biasa digunakan seperti kode etik, kebijakan, program pelatihan formal dan pesan-pesan manajemen puncak (Schwepker et al., 1997). Hal ini serupa dengan yang diungkapkan oleh (Schwepker, 2001) bahwa manajemen puncak memainkan peran penting dalam mengembangkan dan memelihara iklim etika suatu organisasi. Menurut (Schwepker, 2001) pembentukan iklim moral terdiri dari tiga komponen, antara lain kode etik (*Ethical Codes*), kebijakan perusahaan (*Corporate Policy*), dan Penghargaan dan Sanksi (*Reward and Punishment*). Kode etik juga dapat diartikan sebagai peraturan, tata cara, tanda, tindakan atau model aturan etika dalam melakukan pekerjaan. Kode etik adalah aturan atau prosedur yang menjadi pedoman. Kebijakan perusahaan dapat mempengaruhi perilaku etis dan tidak etis seseorang, sehingga berdampak pada iklim etika organisasi.. Sementara penghargaan dan sanksi adalah apa yang diberikan ketika seorang individu atau kelompok berhasil memenuhi target atau lebih unggul dari yang lain dalam beberapa bidang, sedangkan sanksi adalah hukuman atau ancaman yang dibuat untuk membuat pelaku lebih disiplin diri dan dimaksudkan untuk mempengaruhi moralitas perilaku dalam pengambilan keputusan.

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 empat faktor, yaitu: Sensitivitas moral kolektif, Penilaian moral kolektif, Motivasi moral kolektif dan Karakter moral kolektif. Sensitivitas moral kolektif didefinisikan sebagai norma-norma umum yang ada dalam sistem sosial baik untuk kesadaran moral dan perhatian empati. Dalam sensitivitas moral kolektif terbagi menjadi dua yakni sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) dan sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati). 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 didefinisikan sebagai norma penalaran moral yang digunakan untuk menilai tindakan mana yang benar secara moral. Dalam menilai penilaian moral kolektif Arnaud membagi menjadi dua fokus diantaranya fokus pada diri sendiri dan fokus pada orang lain. Penilaian moral kolektif 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. Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) adalah 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 didefinisikan sebagai nilai-nilai umum dari sistem sosial, dan apakah nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, atau membantu umumnya diprioritaskan daripada nilai-nilai lain dan yang terakhir, 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).

2.4. Kinerja

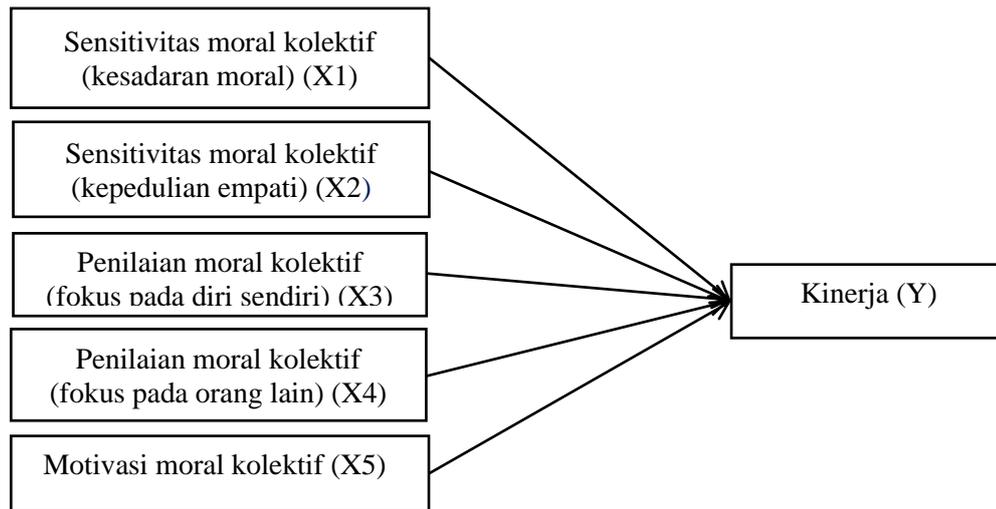
Koopmans et al., (2014) mengartikan kinerja sebagai pekerjaan individu sebagai aktivitas yang berkaitan dengan visi dan misi organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang selaras dengan tujuan dan kewajiban yang telah ditetapkan organisasi.. Menurut (Koopmans et al., 2014) ada tiga indikator dalam evaluasi kinerja kerja individu, salah satunya adalah kinerja tugas. Kinerja tugas merupakan penilaian terhadap kompetensi karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas pokok, sedangkan perilaku kerja yang merugikan mengacu pada aktivitas yang mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Perilaku membahayakan ini antara lain melakukan hal-hal yang merugikan organisasi dan melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robbins (2006) sebagai berikut. 1) kualitas. Indikator ini menentukan nilai akhir tugas yang diberikan kepada pegawai berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawai tersebut. 2) kuantitas. Indikator ini diukur dengan menghitung kuantitas yang diproduksi dan dinyatakan, misalnya sebagai jumlah unit, jumlah siklus kerja yang diselesaikan. 3) ketepatan waktu. Indikator ini diukur dari seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.. 4) efisiensi. Indikatornya diukur dengan memeriksa konsumsi sumber daya selama pelaksanaan tugas tertentu. 5) Kemandirian. Indikatornya diukur dari komitmen karyawan dalam menyelesaikan terhadap tugasnya. Menurut Koopmans et al. (2014) Saat mengevaluasi kinerja individu, ada tiga faktor berperan, antara lain. 1) Kinerja tugas. Menilai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas pokok. Tugas pokok adalah pekerjaan berkualitas tinggi, perencanaan dan pengorganisasian tugas, orientasi hasil, prioritas dan pekerjaan yang efisien. 2) Kinerja kontekstual. Penilaian kinerja mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana tugas-tugas utama dilakukan. Perilaku tersebut meliputi tanggung jawab dalam bekerja, kreativitas, inisiatif, kenikmatan kerja keras, komunikasi efektif, kerja sama, kemauan menerima orang lain, dan kemauan belajar dari orang lain. 3) Peilaku kerja kontraproduktif mengacu pada aktivitas yang mengancam eksistensi organisasi. Perilaku yang menyarankan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, serta perbuatan salah yang disengaja.

2.5 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 mengkaji iklim etika suatu organisasi karena sangat membantu mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan serta keberhasilan organisasi. Iklim etis harus diperhatikan ketika meningkatkan kinerja pegawai (Suryosukmono & Widodo, 2020) Fungsi etis organisasi tidak hanya dibentuk oleh perilaku individu di tempat kerja. Wyld & Jones, (2007) menjelaskan bahwa iklim etika dalam organisasi mempengaruhi pengambilan keputusan. menjelaskan bahwa iklim etika suatu organisasi mempengaruhi pengambilan keputusan. Penelitian mengenai etika kehidupan organisasi menunjukkan bahwa organisasi memerlukan pedoman untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat diperkuat dengan penafsiran dari Victor & Cullen (1988) yang mengartikan iklim etika sebagai sikap atau persepsi terhadap prosedur dan praktik organisasi yang mengandung muatan etika. Penelitian yang dilakukan oleh Victor dan Cullen (1987) mengenai iklim etika organisasi menunjukkan bahwa iklim etika organisasi merupakan pedoman bagi karyawan ketika menghadapi nilai-nilai etika dan pedoman untuk memecahkan masalah etika yang muncul. Temuan penelitian Suryosukmono & Widodo (2020) menunjukkan bahwa iklim etika berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikhlas (2016) yang menyatakan bahwa iklim etika suatu organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika yang positif dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

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



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif ini dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Mengumpulkan informasi melalui alat penelitian, analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan metode asosiasi karena penelitian ini mengkaji variabel 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). Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari wawancara dan tanggapan terhadap kuesioner yang diberikan kepada guru dan staf pada perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Sedangkan data sekunder berupa artikel dan buku penelitian terdahulu yang berkaitan 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.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Jurnal penelitian terdahulu dan buku-buku terkait yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan kesadaran moral kolektif (moral awareness), kesadaran moral kolektif (empathic care), penilaian moral kolektif (self-focused), penilaian moral kolektif (other-focused), motivasi moral, kolektivitas, dan tindakan. Selain itu, dalam penelitian ini dilakukan penelitian lapangan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan evaluasi berdasarkan skala likert.

3.1 Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen dan staf perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Seluruh populasi penelitian ini terdiri dari guru dan staf perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Menurut Hair et al. (2014) harus memiliki ukuran sampel 100 atau lebih. Sebagai aturan umum, ukuran sampel minimal adalah 5 kali jumlah pertanyaan yang akan diajukan. Survei ini mempunyai 48 pertanyaan, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 245 sampel.

3.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan software IBM SPSS 25.0 melalui analisis regresi linier berganda. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas dan uji normalitas. Hipotesis diuji dengan uji parsial (t).

3.3 Pengukuran

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) menggunakan indikator pengukuran Arnaud (2010) dengan jumlah item sebanyak 30 bulir dan variabel kinerja menggunakan indikator pengukuran yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2014) dengan jumlah item sebanyak 18 bulir.

4. Hasil dan pembahasan

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 245 responden dengan subjek penelitian adalah pengajar dan karyawan yang bekerja di perguruan tinggi swasta di wilayah Bandar Lampung antara lain: Universitas Bandar Lampung (UBL), Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Universitas Malahayati, Perguruan Tinggi Teknokrat Indonesia (UTI), Universitas Tulang Bawang (UTB), dan Universitas Muhammadiyah.

Karakteristik responden yaitu 110 orang (44,9%) berusia antara 20 sampai 30 tahun, 82 orang responden (33,5%) berusia antara 31 sampai 40 tahun, 46 orang responden (18,8%) berusia 41-50 tahun, dan 7 orang responden (2,9%) berusia antara 51-60 tahun. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa dari 245 orang responden, 98 orang (40,0%) berjenis kelamin laki-laki dan 147 orang (60%) berjenis kelamin perempuan.

4.1 Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas variabel iklim etika (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅) dan kinerja karyawan (Y) pada seluruh item pertanyaan didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,138) (Tabel 1 dan 2). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Iklim Etika

Variabel	Item pernyataan	Koefisien r hitung	Koefisien r tabel	Hasil	Simpulan
Sensitivitas Moral Kolektif (kepekaan moral) (X1)	X.1	0,199	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.2	0,416	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.3	0,302	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.4	0,363	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.5	0,371	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Sensitivitas Moral Kolektif (kepedulian empati) (X2)	X.1	0,146	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.2	0,146	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.3	0,260	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.4	0,429	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.5	0,297	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.6	0,386	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.7	0,148	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3)	X.1	0,441	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.2	0,509	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.3	0,559	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.4	0,555	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel	Item pernyataan	Koefisien r hitung	Koefisien r tabel	Hasil	Simpulan
	X.5	0,654	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4)	X.1	0,216	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.2	0,234	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.3	0,302	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.4	0,205	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.5	0,290	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi moral Kolektif (X5)	X.1	0,592	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.2	0,529	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.3	0,605	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.4	0,597	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.5	0,687	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.6	0,635	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.7	0,627	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.8	0,469	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item pertanyaan	Kofisien r hitung	Koefisien r tabel	Hasil	Simpulan
Kinerja Kerja (Y)	Y.1	0,237	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,226	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.3	0,318	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.4	0,233	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.5	0,376	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.6	0,446	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.7	0,351	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.8	0,401	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.9	0,256	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.10	0,296	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.11	0,311	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.12	0,394	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.13	0,272	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.14	0,173	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.15	0,298	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.16	0,344	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.17	0,299	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.18	0,307	0,138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2023

Pengujian realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program IBM SPSS 25 (Tabel 3). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan bahwa seluruh variabel diakui reliabel karena melebihi batas koefisien reliabilitas (0,60), sehingga kedepannya item konsep masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat pengukur..

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

	Nilai Alpha Cronbach
Sensitivitas Moral Kolektif (kesadaran moral) (X1)	0,655
Sensitivitas Moral Kolektif (kepedulian empati) (X2)	0,867
Penilaian Moral Kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3)	0,840
Penilaian Moral Kolektif (fokus pada orang lain) (X4)	0,765
Motivasi Moral Kolektif (X5)	0,887
Kinerja Karyawan (Y)	0,771

Sumber: data diolah tahun 2023

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan dengan kolomogrovsmirnov pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa dependen K-Z sebesar 0,054, dan taraf signifikan sebesar 0,076. Dari hasil yang diperoleh terlihat bahwa angka signifikan (Sig) variabel dependen pada uji kolomogrov-smirnov adalah 0,076 > 0,05 yang berarti sampel berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		245
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.49955379
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.041
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data diolah pada tahun 2023

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5 menunjukkan nilai toleransi variabel X1 sebesar 0,719 dan nilai VIF sebesar 1,391. Nilai toleransi variabel X2 sebesar 0,771 dan nilai VIF sebesar 1,297. Nilai toleransi variabel X3 sebesar 0,604 dan nilai VIF sebesar 1,655. Nilai toleransi variabel X4 sebesar 0,917 dan nilai VIF sebesar 1,091. Nilai toleransi variabel X5 sebesar 0,520 dan VIF sebesar 1,922. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai VIF kurang dari 10 untuk seluruh variabel penelitian. Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Simpulan	Keterangan
	Tolerance	Nilai VIF		
X1	0,719	1,391	<10	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,771	1,297	<10	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	0,604	1,655	<10	Tidak terjadi multikolinieritas
X4	0,917	1,091	<10	Tidak terjadi multikolinieritas
X5	0,520	1,922	<10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data diolah pada tahun 2023

4.2 Hasil Uji Hipotesis

Uji t-statistik pada intinya menunjukkan seberapa besar variabel penjelas/independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen pada tingkat signifikansi 5% Ghozali (2018) Apabila nilai signifikan $t < 0 > 0,05$ maka H0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil Uji-t dari penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
I	(Constant)	44.533	4.059		10.971	.000
	Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral)	-.036	.170	-.015	-.211	.833
	Sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati)	.016	.143	.008	.114	.910
	Penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri)	.299	.130	.178	2.305	.022
	Penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain)	.458	.156	.184	2.933	.004
	Motivasi moral kolektif	.188	.088	.178	2.139	.033

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis t pada Tabel 6 ditemukan bahwa:

1. Hasil untuk variabel Sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral)(X1) menunjukkan bahwa dengan signifikan $0,833 > 0,05$ dan $t_{hitung} -2,11 < t_{tabel} 1,651$ maka jawaban hipotesis yaitu H_0 diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) terhadap kinerja.
2. Hasil untuk variabel sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X2) menunjukkan bahwa dengan signifikan $0,910 > 0,05$ dan $t_{hitung} 0,0114 < t_{tabel} 1,651$ maka jawaban hipotesis yaitu H_0 diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) terhadap kinerja.
3. Hasil untuk variabel penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X3) menunjukkan bahwa dengan signifikan $0,022 < 0,05$, dan $t_{hitung} 2,305 > t_{tabel} 1,651$ maka jawaban hipotesis yaitu H_0 ditolak yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) terhadap kinerja.
4. Hasil untuk variabel penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X4) menunjukkan bahwa dengan signifikan $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,933 > t_{tabel} 1,651$ maka jawaban hipotesis yaitu H_0 ditolak yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) terhadap kinerja.
5. Hasil untuk variabel motivasi moral kolektif (X5) menunjukkan bahwa dengan signifikan $0,033 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,139 > t_{tabel} 1,651$ maka jawaban hipotesis yaitu H_0 ditolak yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kolektif terhadap kinerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Sensitivitas Moral Kolektif (Kesadaran Moral) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengelolaan data dan uji t menggunakan IBM SPSS versi 25 dapat dilihat bahwa variabel sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X_1) tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar dan karyawan di perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) sebesar $-2,11$ lebih kecil dari nilai t tabel $1,651$ ($-2,11 < 1,651$) dan nilai sig. uji t pada variabel sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) $0,833$ lebih besar dari $0,05$ ($0,833 > 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian Putro (2018) hasil penelitian menunjukkan variabel kerja Islam terhadap kinerja sebesar $1,217 < 2$ dengan nilai P sebesar $0,224 > 0,05$. 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. Sebagai seorang civitas akademik perguruan tinggi setidaknya pengajar dan karyawan harus memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan Tri Dharma perguruan tinggi dan kode etik agar menunjang keberhasilan perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan global.

4.3.2 Pengaruh Sensitivitas Moral Kolektif (Kepedulian Empati) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengelolaan data dan uji T menggunakan IBM SPSS versi 25 dapat dilihat bahwa sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X_2) tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar dan karyawan di perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) sebesar $0,114$ lebih kecil dari nilai t tabel $1,651$ ($0,114 < 1,651$) dan nilai sig. uji t pada variabel sensitivitas moral kolektif (fokus pada diri sendiri) $0,910$ lebih besar dari $0,05$ ($0,910 > 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian Hernanik Dwi (2018) yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sebagai seorang pengajar dan karyawan di perguruan tinggi hendaknya harus bisa memberikan contoh, menjaga nama baik almamater dan peduli mengenai masalah etika di lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang kesuksesan dalam mencapai keberhasilan perguruan tinggi.

4.3.3 Pengaruh Penilaian Moral Kolektif (Fokus Pada Diri Sendiri) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengelolaan data dan uji T menggunakan IBM SPSS versi 25 dapat dilihat bahwa penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) (X_3) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja tenaga pengajar dan karyawan di perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) sebesar 2,305 lebih besar dari nilai t tabel 1,651 ($2,305 > 1,651$) dan nilai sig. uji t pada variabel penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) 0,022 lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung sehingga semakin baik tingkat penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) yang dimiliki tenaga pengajar dan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karena karyawan mempunyai kemampuan berpikir dan bertanggung jawab tentang apa yang perlu dilakukan diri sendiri dalam mengatasi masalah di lingkungan kerja dan untuk melakukan tindakan etis di situasi tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Akila (2020) yang menyatakan bahwa tanggung jawab secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Wisma Grand Kemala Palembang. Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait kinerja. Variabel tanggung jawab memberikan hasil yang positif yaitu tingkat tanggung jawabnya berbanding lurus atau mengikuti tingkat kinerja pegawai Wisma Grand Kemala. Hal ini didukung dengan hasil uji t dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 (signifikan dan $t > 0,05$). Meningkatnya tanggung jawab menyebabkan perubahan kinerja. Dengan demikian, peningkatan tingkat tanggung jawab mempengaruhi atau meningkatkan kinerja staf. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2006) Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan setiap tugas atau tugas yang diberikan kepadanya karena wewenang yang diberikan atau diberikan kepadanya. Tanggung jawab dalam bekerja dapat membuahkan hasil yang efektif.

4.3.4 Pengaruh Penilaian Moral Kolektif (Fokus Pada Orang Lain) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengelolaan data dan uji T menggunakan IBM SPSS versi 25 dapat dilihat bahwa penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) (X_4) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja tenaga pengajar dan karyawan di perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) sebesar 2,933 lebih besar dari nilai t tabel 1,651 ($2,933 > 1,651$) dan nilai sig. uji t pada variabel penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) 0,04 lebih kecil dari 0,05 ($0,04 < 0,05$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. 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, hal ini didukung oleh penelitian Hutagalung (2020) yang menyatakan bahwa moral memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan di suatu perusahaan mempunyai moral yang tinggi cenderung akan menunjukkan kemauan untuk bekerja, lebih puas dengan kondisi yang ada, mau mematuhi peraturan, dan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Moral Kolektif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengelolaan data dan uji T menggunakan IBM SPSS versi 25 dapat dilihat bahwa motivasi moral kolektif (X_5) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja tenaga pengajar dan karyawan di perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi moral kolektif sebesar 2,139 lebih besar dari nilai t tabel 1,651 ($2,139 > 1,651$) dan nilai sig. uji t pada variabel motivasi moral kolektif 0,033 lebih kecil dari 0,05 ($0,033 < 0,05$) Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi moral kolektif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar dan karyawan perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung. Semakin paham dan sadar karyawan mengenai tugasnya maka semakin baik pula kinerja yang diperoleh, ini dikarenakan karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sucahya & Suana (2016). Etos kerja yang tinggi dalam perusahaan membuat perusahaan jauh lebih berkembang. Ketika karyawan perusahaan 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. Dan sebaliknya jika karyawan yang mempunyai motivasi moral yang rendah, maka berbagai efek kebalikan seperti hal diatas akan terjadi diantaranya sering melanggar peraturan, tidak mau bekerja sama dan lain sebagainya.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral) (X1) dan Sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati) (X2) tidak berpengaruh pada 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 perusahaan 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.

Berdasarkan pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel Sensitivitas Moral Kolektif (kesadaran moral) diharapkan pemimpin dapat memberikan pelatihan seperti pelatihan kepemimpinan, pelatihan etika. Hal tersebut dapat dilakukan sebagai satu cara mengasah kemampuan para pengajar dan karyawan agar lebih termotivasi untuk menjadi pengajar dan karyawan yang berintelektual dan beretika. Mengenai penilaian indikator terendah pada variabel Sensitivitas Moral Kolektif (kepedulian empati) diharapkan pemimpin dapat membangun kepercayaan diantara pengajar 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. 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 pengajar dan karyawan. Penilaian indikator terendah pada variabel motivasi moral kolektif diharapkan pemimpin dapat memotivasi pengajar dan karyawan untuk menjunjung tinggi kejujuran daripada kekuasaan sebagai dasar dalam membangun kepercayaan antar sesama karyawan dan juga membangun nilai-nilai etika dalam organisasi.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini hanya difokuskan kepada dua hal yaitu iklim etika dan kinerja. Penelitian ini melihat secara lebih mendalam aspek iklim etika yaitu sensitivitas moral kolektif (kesadaran moral), sensitivitas moral kolektif (kepedulian empati), penilaian moral kolektif (fokus pada diri sendiri) serta penilaian moral kolektif (fokus pada orang lain). Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, penelitian selanjutnya perlu mengkaji lebih dengan melihat kepada variabel-variabel lainnya seperti motivasi karakter moral, lingkungan kerja, kepribadian serta pada tempat penelitian yang berbeda.

Referensi

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*. <https://books.google.co.id/books?id=wSTf79ehWuAC&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- 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 - Penelusuran Google*. [https://www.google.com/search?q=Hasibuan%2C+Malayu+S.+P.+2006.+Manajemen+\(Dasar%2C+Pengertian+dan+Masalah\)+Edisi+Revisi.+Jakarta+%3A+PT+Bumi+Aksara&oq=Hasibuan%2C+Malayu+S.+P.+2006.+Manajemen+\(Dasar%2C+Pengertian+dan+Masalah\)+Edisi+Revisi.+Jakarta+%3A+PT+Bumi+Aksara&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDEwNzhqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Hasibuan%2C+Malayu+S.+P.+2006.+Manajemen+(Dasar%2C+Pengertian+dan+Masalah)+Edisi+Revisi.+Jakarta+%3A+PT+Bumi+Aksara&oq=Hasibuan%2C+Malayu+S.+P.+2006.+Manajemen+(Dasar%2C+Pengertian+dan+Masalah)+Edisi+Revisi.+Jakarta+%3A+PT+Bumi+Aksara&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDEwNzhqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Hernanik Dwi. (2018). *Profesionalisme, Independensi Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditorwilayah 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). Pengaruh Iklim Etika Organisasi terhadap Kinerja Guru dan Keterikatan dalam Proses Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMP di Kecamatan Ingin Jaya Aceh Besar. 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.000000000000113>
- 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>
- Putro. (2018). *(Putro, 2018) yang berjudul etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja - Penelusuran Google*. [https://www.google.com/search?q=\(Putro%2C+2018\)+yang+berjudul+etika+kerja+islam%2C+komitmen+organisasi%2C+sikap+pada+perubahan+organisasi+terhadap+kinerja&oq=\(Putro%2C+2018\)+yang+berjudul+etika+kerja+islam%2C+komitmen+organisasi%2C+sikap+pada+perubahan+organisasi+terhadap+kinerja&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDEwNzFqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=(Putro%2C+2018)+yang+berjudul+etika+kerja+islam%2C+komitmen+organisasi%2C+sikap+pada+perubahan+organisasi+terhadap+kinerja&oq=(Putro%2C+2018)+yang+berjudul+etika+kerja+islam%2C+komitmen+organisasi%2C+sikap+pada+perubahan+organisasi+terhadap+kinerja&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDEwNzFqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Robbins. (2006). *Perilaku organisasi | Stephen P. Robbins ; alih bahasa, Tim Indeks | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=668692>
- 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>
- Hutagalung, Juwita Sari Dewi (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>
- 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. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan RD - 2011*. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/200415/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d>
- 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>
- 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)
- 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 terpersepsi. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, 470–479.