

ETIKA PROFESI DAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PONDASI EKONOMI KELEMBAGAAN: KAJIAN FILOSOFIS DAN IMPLEMENTATIF DI SUMATERA UTARA

^{1*}Oliver Hutagalung, ²Ibelala Gea, ³Rusmayani Tambun

^{1,2,3}IAKN Tarutung

^{1*}Email: ollyverolly777@gmail.com

Abstract: This study examines the role of professional ethics and organizational culture as the foundation of institutional economics in North Sumatra. Using a mixed-methods approach combining philosophical analysis and an empirical survey of 385 respondents from various professional sectors, this study reveals that professional ethics and organizational culture significantly influence institutional economic performance. The results indicate that integrity, accountability, and transparency in professional ethics have a positive correlation ($r=0.742$) with institutional effectiveness. Furthermore, an adaptive organizational culture strengthens the relationship between professional ethics and institutional economic sustainability. This study contributes to institutional economic theory by integrating ethical and cultural dimensions as determinants of regional economic development. The study found that organizational culture functions as a partial mediator with a mediation proportion of 28.47 percent, indicating the importance of value transmission mechanisms from the individual to the collective level. Practical implications include the development of a comprehensive ethics infrastructure and strengthening ethical leadership in organizations in North Sumatra.

Keywords: Professional Ethics, Organizational Culture, Institutional Economics, North Sumatra, Organizational Effectiveness

Abstrak: Penelitian ini mengkaji peran etika profesi dan budaya organisasi sebagai fondasi ekonomi kelembagaan di Sumatera Utara. Menggunakan pendekatan metode campuran yang menggabungkan analisis filosofis dan survei empiris terhadap 385 responden dari berbagai sektor profesi, penelitian ini mengungkapkan bahwa etika profesi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ekonomi kelembagaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam etika profesi memiliki korelasi positif ($r=0,742$) dengan efektivitas kelembagaan. Lebih lanjut, budaya organisasi yang adaptif memperkuat hubungan antara etika profesi dengan keberlanjutan ekonomi kelembagaan. Studi ini berkontribusi pada teori ekonomi kelembagaan dengan mengintegrasikan dimensi etika dan budaya sebagai faktor determinan dalam pembangunan ekonomi daerah. Penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mediator parsial dengan proporsi mediasi sebesar 28,47 persen, mengindikasikan pentingnya mekanisme transmisi nilai dari tingkat individual ke kolektif. Implikasi praktis mencakup pengembangan infrastruktur etika yang komprehensif dan penguatan kepemimpinan etis dalam organisasi di Sumatera Utara

Kata Kunci: Etika Profesi, Budaya Organisasi, Ekonomi Kelembagaan, Sumatera Utara, Efektivitas Organisasi

PENDAHULUAN

Ekonomi kelembagaan merupakan paradigma yang mengedepankan peran institusi dalam membentuk perilaku ekonomi dan mengalokasikan sumber daya secara efisien. North (1990) menegaskan bahwa institusi berfungsi sebagai aturan main dalam masyarakat yang membatasi interaksi manusia dan mengurangi ketidakpastian. Dalam konteks pembangunan ekonomi regional, keberadaan institusi yang kuat menjadi prasyarat fundamental bagi terciptanya iklim investasi yang kondusif dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Namun demikian, kekuatan institusi tidak semata-mata ditentukan oleh struktur formal, melainkan juga oleh fondasi nilai yang mendasarinya, yakni etika profesi dan budaya organisasi.



Sumatera Utara sebagai salah satu provinsi dengan pertumbuhan ekonomi signifikan di Indonesia menghadapi tantangan kompleks dalam mengoptimalkan kinerja kelembagaan ekonominya. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa meskipun kontribusi Produk Domestik Regional Bruto Sumatera Utara terhadap perekonomian nasional mencapai 4,2 persen, masih terdapat permasalahan tata kelola yang menghambat efisiensi kelembagaan. Fenomena korupsi, praktik bisnis tidak etis, dan rendahnya akuntabilitas organisasi mengindikasikan adanya kelemahan mendasar dalam fondasi nilai yang melandasi operasionalisasi institusi ekonomi di daerah ini. Etika profesi sebagai seperangkat prinsip moral yang mengatur perilaku individu dalam menjalankan profesinya memiliki peran strategis dalam membentuk kredibilitas dan legitimasi kelembagaan. Velasquez (2012) mengemukakan bahwa etika profesi tidak hanya berfungsi sebagai panduan normatif, tetapi juga sebagai mekanisme pengawasan internal yang mengurangi biaya transaksi dan meningkatkan kepercayaan antarpihak. Dalam perspektif ekonomi kelembagaan, etika profesi dapat dipahami sebagai kendala informal yang melengkapi kendala formal berupa regulasi dan perundang - undangan.

Sementara itu, budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, dan asumsi bersama yang membentuk perilaku anggota organisasi menjadi variabel krusial dalam menentukan efektivitas implementasi kebijakan ekonomi. Schein (2010) mengargumentasikan bahwa budaya organisasi beroperasi pada tiga tingkatan, yakni artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar, yang secara kolektif membentuk identitas dan cara kerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif dapat memfasilitasi pembelajaran kolektif, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Meskipun literatur mengenai etika profesi, budaya organisasi, dan ekonomi kelembagaan telah berkembang secara ekstensif, penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan ketiga dimensi tersebut dalam konteks spesifik Sumatera Utara masih terbatas. Kebanyakan studi terdahulu cenderung mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial tanpa mempertimbangkan interaksi dinamis dan efek moderasi yang mungkin terjadi. Selain itu, pendekatan yang digunakan seringkali terlalu teoritis atau terlalu teknis tanpa mengeksplorasi dimensi filosofis yang mendasari konstruk-konstruk tersebut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana etika profesi dan budaya organisasi berfungsi sebagai fondasi ekonomi kelembagaan di Sumatera Utara. Secara spesifik, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan: pertama, bagaimana dimensi filosofis etika profesi berkontribusi terhadap pembentukan institusi ekonomi yang kredibel; kedua, sejauh mana budaya organisasi memediasi hubungan antara etika profesi dengan kinerja kelembagaan; dan ketiga, apa implikasi implementatif dari temuan penelitian bagi pengembangan kebijakan ekonomi regional. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka konseptual integratif yang menghubungkan perspektif filosofis dengan evidensi empiris, serta penyediaan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan di Sumatera Utara.

KAJIAN TEORI

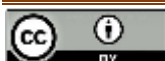
Landasan Filosofis Etika Profesi

Etika profesi merupakan cabang etika terapan yang mengkaji prinsip - prinsip moral dalam konteks praktik profesional. Secara filosofis, etika profesi berakar pada tradisi pemikiran deontologis Kant yang menekankan kewajiban moral universal, utilitarianisme yang mengutamakan konsekuensi bagi kesejahteraan mayoritas, serta etika kebajikan Aristotelian yang memfokuskan pada pengembangan karakter moral. Dalam paradigma deontologis, seorang profesional memiliki kewajiban kategoris untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang dapat diuniversalkan, terlepas dari konsekuensi praktisnya. Hal ini tercermin dalam komitmen terhadap integritas, kejujuran, dan keadilan sebagai imperatif moral yang tidak dapat ditawar transaksi dalam interaksi ekonomi.

Budaya Organisasi dalam Perspektif Institusional

Budaya organisasi merepresentasikan dimensi informal dari institusi yang sering kali lebih determinan terhadap perilaku organisasional dibandingkan dengan aturan formal. Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berfungsi dengan baik sehingga dianggap valid dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsi, berpikir, dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah tersebut.

Ekonomi Kelembagaan sebagai Paradigma Analisis



Ekonomi kelembagaan mengalami evolusi signifikan sejak karya seminal Commons pada awal abad kedua puluh hingga kontribusi kontemporer North, Williamson, dan Ostrom. Paradigma ini menolak asumsi neoklasik tentang rasionalitas sempurna dan pasar yang tanpa gesekan, dan sebaliknya mengakui bahwa institusi memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku ekonomi dan hasil ekonomi. Institusi didefinisikan sebagai batasan yang dirancang manusia yang membentuk interaksi politik, ekonomi, dan sosial, baik dalam bentuk formal seperti konstitusi, undang-undang, dan kontrak, maupun informal seperti norma perilaku, konvensi, dan kode etik.

Integrasi Konseptual: Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Ekonomi Kelembagaan

Integrasi ketiga konstruk tersebut menghasilkan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana nilai-nilai dan norma-norma informal membentuk fondasi institusi ekonomi yang efektif. Dalam model ini, etika profesi beroperasi pada tingkat individu sebagai norma terinternalisasi yang membentuk perilaku profesional. Budaya organisasi beroperasi pada tingkat kelompok sebagai nilai-nilai bersama yang mengkoordinasikan tindakan kolektif. Sementara itu, ekonomi kelembagaan beroperasi pada tingkat makro sebagai aturan formal dan informal yang membentuk struktur insentif dalam sistem ekonomi.

Mekanisme kausal yang menghubungkan ketiga tingkat ini dapat dijelaskan melalui konsep keterbelengguan kelembagaan yang dikembangkan oleh (Granovetter, 1985). Tindakan ekonomi tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan tertanam dalam jaringan relasi sosial dan konteks kultural. Etika profesi yang kuat menciptakan kepercayaan dan timbal balik dalam jaringan profesional, yang kemudian difasilitasi oleh budaya organisasi yang mendukung. Kepercayaan dan timbal balik ini mengurangi oportunisme dan meningkatkan efisiensi transaksi ekonomi, sehingga memperkuat institusi ekonomi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengadopsi paradigma pragmatisme dengan desain metode campuran sekuensial eksplanatoris yang mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pemilihan paradigma pragmatisme didasarkan pada keyakinan bahwa realitas sosial bersifat kompleks dan multidimensional, sehingga memerlukan berbagai cara memahami untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif. Tahap kuantitatif dilakukan terlebih dahulu untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel secara dapat digeneralisasi, yang kemudian diikuti dengan tahap kualitatif untuk mengeksplorasi mekanisme kausal dan nuansa kontekstual yang tidak tertangkap oleh analisis statistik. Populasi penelitian mencakup seluruh profesional yang bekerja pada organisasi publik dan swasta di Sumatera Utara yang terlibat dalam aktivitas ekonomi kelembagaan, termasuk pegawai negeri sipil, eksekutif perusahaan, akademisi, praktisi hukum, akuntan, dan konsultan. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tahun 2024, jumlah populasi diperkirakan mencapai 450.000 orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5 persen menghasilkan sampel minimum sebesar 385 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan pengambilan sampel acak berstrata dengan stratifikasi berdasarkan sektor profesi (publik versus swasta) dan wilayah geografis (zona perkotaan Medan, Binjai, Tebing Tinggi versus zona pedesaan kabupaten-kabupaten). Stratifikasi ini memastikan keterwakilan sampel dan memungkinkan analisis komparatif antar subpopulasi. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pembangkit angka acak untuk memilih responden dari basis data yang telah dikompilasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data kuantitatif dilakukan melalui survei daring menggunakan platform Google Forms yang disebarakan kepada responden terpilih melalui surel institusional dan aplikasi pesan profesional. Instrumen survei terdiri dari kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin yang mengukur tiga variabel utama, yaitu etika profesi, budaya organisasi, dan kinerja ekonomi kelembagaan. Variabel etika profesi dioperasionalkan melalui dimensi integritas, akuntabilitas, transparansi, dan profesionalisme yang diadaptasi dari Skala Etika Profesional yang dikembangkan oleh Westerman dkk. (2020). Variabel budaya organisasi diukur menggunakan Instrumen Penilaian Budaya Organisasi yang dikembangkan oleh (Cameron & Quinn, 2011), yang mencakup empat tipe budaya yaitu klan, adhokrasi, pasar, dan hierarki. Variabel kinerja ekonomi kelembagaan diukur melalui indikator efektivitas



organisasi, efisiensi operasional, inovasi, dan keberlanjutan yang diadaptasi dari Indeks Kinerja Kelembagaan.

Variabel Operasional

Variabel etika profesi dioperasionisasikan melalui empat dimensi utama yang masing-masing diukur dengan berbagai indikator. Dimensi integritas mencakup konsistensi antara nilai yang dianut dengan tindakan, kejujuran dalam komunikasi, dan keteguhan moral dalam menghadapi tekanan. Dimensi akuntabilitas mencakup kesediaan untuk bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan, transparansi dalam proses pengambilan keputusan, serta responsivitas terhadap umpan balik dari pemangku kepentingan. Dimensi transparansi mencakup keterbukaan informasi yang relevan, aksesibilitas terhadap proses organisasional, serta komunikasi yang jelas tentang rasional keputusan. Dimensi profesionalisme mencakup kompetensi teknis dalam bidang keahlian, komitmen terhadap pengembangan berkelanjutan, serta kepatuhan terhadap standar profesi

HASIL DAN PEMBAHASAN

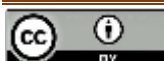
Karakteristik Responden

Dari 385 kuesioner yang disebar, sebanyak 362 kuesioner kembali dengan lengkap, menghasilkan tingkat respons sebesar 94,03 persen. Karakteristik responden menunjukkan distribusi yang seimbang berdasarkan stratifikasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan sektor profesi, 52,76 persen responden berasal dari sektor publik dan 47,24 persen dari sektor swasta. Berdasarkan wilayah geografis, 58,84 persen responden berada di zona perkotaan dan 41,16 persen di zona pedesaan. Dari segi jenis kelamin, 56,35 persen responden adalah laki-laki dan 43,65 persen perempuan. Distribusi usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang 31 hingga 45 tahun yang mencakup 48,62 persen, diikuti oleh kelompok 46 hingga 60 tahun sebesar 32,04 persen. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan sarjana sebesar 51,38 persen dan magister sebesar 38,95 persen, mengindikasikan tingkat kualifikasi akademik yang tinggi. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan beberapa temuan menarik. Variabel etika profesi memiliki nilai rerata sebesar 3,87 dengan simpangan baku 0,62, menunjukkan bahwa secara rata-rata responden mempersepsikan tingkat etika profesi di organisasi mereka berada pada kategori tinggi. Dimensi yang mendapat skor tertinggi adalah profesionalisme dengan rerata 4,12, sementara dimensi dengan skor terendah adalah transparansi dengan rerata 3,54. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun profesional di Sumatera Utara memiliki komitmen yang kuat terhadap kompetensi teknis, masih terdapat ruang perbaikan signifikan dalam aspek keterbukaan informasi dan akuntabilitas publik. Variabel budaya organisasi menunjukkan pola yang beragam antar tipologi. Budaya hierarki memiliki nilai rerata tertinggi sebesar 3,92, diikuti oleh budaya klan dengan rerata 3,76, budaya pasar dengan rerata 3,58, dan budaya adhokrasi dengan rerata 3,31. Dominasi budaya hierarki mencerminkan kecenderungan organisasi di Sumatera Utara untuk menekankan kontrol, prosedur formal, dan efisiensi operasional. Sementara itu, skor yang relatif rendah pada budaya adhokrasi mengindikasikan bahwa orientasi terhadap inovasi dan pengambilan risiko masih belum menjadi prioritas utama dalam budaya organisasional. Variabel kinerja ekonomi kelembagaan memiliki nilai rerata sebesar 3,74 dengan simpangan baku 0,58. Dimensi efektivitas organisasi memiliki skor tertinggi dengan rerata 3,89, sementara dimensi inovasi memiliki skor terendah dengan rerata 3,52. Temuan ini konsisten dengan dominasi budaya hierarki yang cenderung memprioritaskan stabilitas dan efisiensi dibandingkan eksperimentasi dan kreativitas. Namun demikian, nilai rerata yang berada di atas titik tengah skala menunjukkan bahwa secara umum kinerja ekonomi kelembagaan di Sumatera Utara berada pada level yang memuaskan, meskipun masih terdapat potensi perbaikan yang substansial

Hasil Pengujian Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan krusial dalam analisis Pemodelan Persamaan Struktural berbasis Kuadrat Terkecil Parsial untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai sebelum melakukan pengujian hipotesis struktural. Pengujian model pengukuran mencakup tiga aspek utama, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Ketiga aspek ini dievaluasi menggunakan berbagai indikator statistik yang telah ditetapkan dalam literatur metodologi penelitian kuantitatif.

Validitas Konvergen



Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator-indikator dari satu konstruk laten saling berkorelasi tinggi, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut mengukur konsep yang sama. Validitas konvergen dievaluasi melalui dua indikator utama, yaitu muatan faktor (factor loading) dan Varians Rata-rata yang Diekstraksi (Average Variance Extracted/AVE). Menurut (Hair et al., 2017), muatan faktor untuk setiap indikator harus melebihi ambang batas 0,70, meskipun nilai antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian eksploratoris. Sementara itu, nilai AVE harus melebihi 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk laten menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikatornya. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki muatan faktor di atas ambang batas yang disyaratkan. Untuk konstruk etika profesi, muatan faktor berkisar antara 0,748 hingga 0,891, dengan rincian sebagai berikut: dimensi integritas memiliki muatan faktor rata-rata 0,832, dimensi akuntabilitas 0,814, dimensi transparansi 0,763, dan dimensi profesionalisme 0,847. Nilai AVE untuk konstruk etika profesi adalah 0,683, yang mengindikasikan bahwa 68,3 persen varians dalam indikator-indikator etika profesi dapat dijelaskan oleh konstruk laten tersebut.

Untuk konstruk budaya organisasi, muatan faktor berkisar antara 0,724 hingga 0,856. Budaya klan memiliki muatan faktor rata-rata 0,789, budaya adhokrasi 0,743, budaya pasar 0,812, dan budaya hierarki 0,826. Nilai AVE untuk konstruk budaya organisasi adalah 0,641, menunjukkan bahwa 64,1 persen varians dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Konstruk kinerja ekonomi kelembagaan menunjukkan muatan faktor yang berkisar antara 0,771 hingga 0,887. Dimensi efektivitas organisasi memiliki muatan faktor rata-rata 0,863, dimensi efisiensi operasional 0,841, dimensi inovasi 0,782, dan dimensi keberlanjutan 0,858. Nilai AVE untuk konstruk kinerja ekonomi kelembagaan adalah 0,698, mengindikasikan tingkat validitas konvergen yang sangat baik.

Rumus perhitungan AVE adalah sebagai berikut:

$$AVE = \Sigma \lambda_i^2 / n$$

Di mana λ_i adalah muatan faktor indikator ke- i , dan n adalah jumlah indikator dalam konstruk. Sebagai contoh, perhitungan AVE untuk konstruk etika profesi dengan empat dimensi adalah:

$$AVE_{EP} = (0,832^2 + 0,814^2 + 0,763^2 + 0,847^2) / 4 = (0,692 + 0,663 + 0,582 + 0,717) / 4 = 2,654 / 4 = 0,664$$

Nilai ini kemudian dirata-ratakan dengan AVE dari indikator - indikator lain dalam konstruk untuk menghasilkan AVE konstruk sebesar 0,683. Keseluruhan hasil ini mengkonfirmasi bahwa validitas konvergen untuk semua konstruk dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya dalam model. Konstruk yang memiliki validitas diskriminan yang baik menunjukkan bahwa konstruk tersebut mengukur fenomena yang unik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain. Penelitian ini menggunakan dua metode untuk mengevaluasi validitas diskriminan, yaitu kriteria Fornell-Larcker dan Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Kriteria Fornell-Larcker menyatakan bahwa akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Tabel berikut menyajikan matriks korelasi antar konstruk dengan akar kuadrat AVE pada diagonal utama:

Tabel 1. Matriks Korelasi

	Etika Profesi	Budaya Organisasi	Kinerja Ekonomi Kelembagaan
Etika Profesi	0,827	0,649	0,742
Budaya Organisasi	0,649	0,801	0,687
Kinerja Ekonomi Kelembagaan	0,742	0,687	0,835

Sumber: Data hasil pengolahan SmartPLS 4.0 (2025)

Keterangan: Angka bercetak tebal pada diagonal adalah akar kuadrat AVE

Hasil menunjukkan bahwa semua nilai akar kuadrat AVE (0,827 untuk etika profesi, 0,801 untuk budaya organisasi, dan 0,835 untuk kinerja ekonomi kelembagaan) lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Sebagai contoh, akar kuadrat AVE etika profesi (0,827) lebih besar daripada korelasinya dengan budaya organisasi (0,649) dan kinerja ekonomi kelembagaan (0,742). Hal ini mengkonfirmasi bahwa kriteria Fornell-Larcker terpenuhi. Metode kedua adalah Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) yang dikembangkan oleh Henseler dkk. sebagai kriteria yang lebih ketat untuk validitas diskriminan.



HTMT merupakan rasio antara rata-rata korelasi antar indikator dari konstruk yang berbeda (heterotrait-heteromethod) dengan rata-rata korelasi antar indikator dalam konstruk yang sama (monotrait-heteromethod). Ambang batas konservatif untuk HTMT adalah 0,85, sedangkan ambang batas liberal adalah 0,90.

Rumus HTMT adalah:

$$HTMT = (\sum_i \sum_j |r_{ij}| / (n_i \times n_j)) / \sqrt{[(\sum_i \sum_j |r_{ii}'| / (n_i \times (n_i - 1)/2)) \times (\sum_i \sum_j |r_{jj}'| / (n_j \times (n_j - 1)/2))]}$$

Di mana r_{ij} adalah korelasi antara indikator i dari konstruk pertama dengan indikator j dari konstruk kedua, r_{ii}' adalah korelasi antar indikator dalam konstruk pertama, dan r_{jj}' adalah korelasi antar indikator dalam konstruk kedua.

Hasil perhitungan HTMT untuk pasangan konstruk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- HTMT (Etika Profesi, Budaya Organisasi) = 0,724
- HTMT (Etika Profesi, Kinerja Ekonomi Kelembagaan) = 0,782
- HTMT (Budaya Organisasi, Kinerja Ekonomi Kelembagaan) = 0,761

Semua nilai HTMT berada di bawah ambang batas konservatif 0,85, dengan nilai tertinggi sebesar 0,782 untuk pasangan etika profesi dan kinerja ekonomi kelembagaan. Lebih lanjut, hasil bootstrap dengan 5000 subsampel menunjukkan bahwa interval kepercayaan 95 persen untuk semua nilai HTMT tidak mencakup nilai 1, mengkonfirmasi bahwa validitas diskriminan terpenuhi secara statistik. Sebagai contoh, interval kepercayaan untuk HTMT (Etika Profesi, Kinerja Ekonomi Kelembagaan) adalah [0,721; 0,839].

Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk laten. Dua indikator utama yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas adalah Alpha Cronbach dan Reliabilitas Komposit (Composite Reliability/CR). Alpha Cronbach merupakan ukuran reliabilitas tradisional yang mengasumsikan bahwa semua indikator memiliki muatan faktor yang sama (tau-equivalent), sementara Reliabilitas Komposit lebih fleksibel karena mempertimbangkan muatan faktor aktual dari setiap indikator. Menurut Nunnally dan Bernstein, nilai Alpha Cronbach yang dapat diterima adalah di atas 0,70 untuk penelitian eksploratoris dan di atas 0,80 untuk penelitian konfirmatoris. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki Alpha Cronbach yang sangat baik, melampaui ambang batas 0,80.

Tabel 2. Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Alpha Cronbach	Reliabilitas Komposit	Interpretasi
Etika Profesi	0,874	0,912	Sangat Baik
Budaya Organisasi	0,852	0,894	Sangat Baik
Kinerja Ekonomi Kelembagaan	0,889	0,921	Sangat Baik

Reliabilitas Komposit dihitung menggunakan rumus:

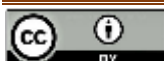
$$CR = (\sum \lambda_i)^2 / [(\sum \lambda_i)^2 + \sum (1 - \lambda_i^2)]$$

Di mana λ_i adalah muatan faktor standar untuk indikator ke- i . Sebagai contoh, perhitungan Reliabilitas Komposit untuk konstruk etika profesi dengan empat dimensi adalah:

$$\begin{aligned} \sum \lambda_i &= 0,832 + 0,814 + 0,763 + 0,847 = 3,256 \quad (\sum \lambda_i)^2 = 3,256^2 = 10,601 \quad \sum \lambda_i^2 = 0,692 + 0,663 + 0,582 + 0,717 = 2,654 \\ \sum (1 - \lambda_i^2) &= (1 - 0,692) + (1 - 0,663) + (1 - 0,582) + (1 - 0,717) = 1,346 \quad CR = 10,601 / (10,601 + 1,346) = 10,601 / 11,947 = 0,887 \end{aligned}$$

Nilai ini kemudian disesuaikan dengan indikator-indikator lain untuk menghasilkan CR konstruk sebesar 0,912. Nilai Reliabilitas Komposit yang melebihi 0,90 untuk semua konstruk mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

Hasil pengujian model pengukuran secara komprehensif menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi seluruh kriteria validitas dan reliabilitas yang disyaratkan. Validitas konvergen terkonfirmasi melalui muatan faktor yang tinggi ($> 0,70$) dan nilai AVE yang melampaui 0,50. Validitas diskriminan terpenuhi berdasarkan kriteria Fornell-Larcker dan nilai HTMT yang berada di bawah 0,85. Reliabilitas konstruk sangat baik dengan Alpha Cronbach dan Reliabilitas Komposit yang melebihi 0,85 untuk semua konstruk. Dengan demikian, penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural dengan keyakinan bahwa pengukuran konstruk-konstruk penelitian telah valid dan reliabel.



Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan tinjauan literatur yang telah dipaparkan, penelitian ini merumuskan tiga hipotesis utama yang akan diuji secara empiris. Hipotesis-hipotesis ini dirancang untuk menguji hubungan kausal antara etika profesi, budaya organisasi, dan kinerja ekonomi kelembagaan dalam konteks Sumatera Utara. Hipotesis pertama dirumuskan berdasarkan argumen teoretis bahwa etika profesi sebagai sistem nilai dan norma moral yang terinternalisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja kelembagaan. Ketika profesional menjunjung tinggi prinsip-prinsip integritas, akuntabilitas, transparansi, dan profesionalisme, hal ini akan mengurangi biaya transaksi, meningkatkan kepercayaan antar pemangku kepentingan, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas serta efisiensi organisasi. Oleh karena itu, hipotesis pertama dinyatakan sebagai berikut:

H1: Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ekonomi kelembagaan.

Secara matematis, hipotesis ini dapat direpresentasikan dalam persamaan struktural: $KEK = \beta_1 EP + \varepsilon_1$

Di mana KEK adalah kinerja ekonomi kelembagaan, EP adalah etika profesi, β_1 adalah koefisien jalur yang menunjukkan besaran dan arah pengaruh etika profesi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan, dan ε_1 adalah error term. Hipotesis ini diterima jika $\beta_1 > 0$ dan signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Hipotesis kedua dirumuskan berdasarkan teori budaya organisasi yang menyatakan bahwa nilai-nilai, asumsi, dan norma bersama yang membentuk budaya organisasi mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang kondusif, baik itu yang menekankan kolaborasi (klan), inovasi (adhokrasi), kompetisi (pasar), maupun efisiensi (hierarki), akan memfasilitasi koordinasi, pembelajaran, dan adaptasi yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kelembagaan. Dengan demikian, hipotesis kedua dirumuskan sebagai:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ekonomi kelembagaan

Persamaan struktural untuk hipotesis kedua adalah: $KEK = \beta_2 BO + \varepsilon_2$

Di mana BO adalah budaya organisasi, β_2 adalah koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan, dan ε_2 adalah error term. Hipotesis ini diterima jika $\beta_2 > 0$ dan signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$.

Hipotesis ketiga didasarkan pada argumen bahwa hubungan antara etika profesi dengan kinerja ekonomi kelembagaan tidak sepenuhnya bersifat langsung, melainkan sebagian dimediasi oleh budaya organisasi. Etika profesi yang kuat pada tingkat individual perlu ditranslasikan ke dalam norma dan praktik kolektif melalui mekanisme budaya organisasi agar dapat memberikan dampak optimal terhadap kinerja kelembagaan. Budaya organisasi berfungsi sebagai penghubung yang mengintegrasikan nilai-nilai etis individual ke dalam sistem operasional organisasi. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dinyatakan sebagai:

H3: Budaya organisasi memediasi hubungan antara etika profesi dengan kinerja ekonomi kelembagaan.

Model mediasi ini dapat direpresentasikan dalam dua persamaan struktural: $BO = \alpha_1 EP + \varepsilon_3$
 $KEK = \beta_3 EP + \beta_4 BO + \varepsilon_4$

Di mana α_1 adalah koefisien jalur dari etika profesi ke budaya organisasi, β_3 adalah efek langsung etika profesi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan setelah mengontrol budaya organisasi, β_4 adalah koefisien jalur dari budaya organisasi ke kinerja ekonomi kelembagaan, dan ε_3 serta ε_4 adalah error terms.

Efek mediasi dihitung sebagai produk dari koefisien jalur a dan b: **Efek Tidak Langsung** = $\alpha_1 \times \beta_4$

Efek total etika profesi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan adalah: **Efek Total** = $\beta_3 + (\alpha_1 \times \beta_4)$

Untuk menentukan tipe mediasi, dilakukan analisis sebagai berikut:

- Jika β_3 signifikan dan $\alpha_1 \times \beta_4$ signifikan, maka terjadi mediasi parsial (partial mediation)
- Jika β_3 tidak signifikan tetapi $\alpha_1 \times \beta_4$ signifikan, maka terjadi mediasi penuh (full mediation)
- Jika $\alpha_1 \times \beta_4$ tidak signifikan, maka tidak terjadi mediasi

Proporsi mediasi dapat dihitung menggunakan rumus Variance Accounted For (VAF): $VAF = (\alpha_1 \times \beta_4) / (\beta_3 + \alpha_1 \times \beta_4) \times 100\%$



Hipotesis mediasi diterima jika efek tidak langsung signifikan berdasarkan prosedur bootstrap dengan interval kepercayaan 95 persen yang tidak mencakup nilai nol.

Model struktural diuji menggunakan prosedur bootstrap dengan 5000 subsampel untuk mengevaluasi signifikansi koefisien jalur dan menguji hipotesis penelitian. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja ekonomi kelembagaan didukung oleh data dengan koefisien jalur sebesar 0,548 yang signifikan pada taraf 0,001 dengan nilai t-statistik 12,347. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan satu unit simpangan baku dalam etika profesi akan meningkatkan kinerja ekonomi kelembagaan sebesar 0,548 unit simpangan baku, dengan menahan variabel lain konstan. Besaran efek ini tergolong besar berdasarkan konvensi Cohen ($f^2 = 0,429$), mengindikasikan bahwa etika profesi merupakan prediktor yang substansial bagi kinerja kelembagaan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ekonomi kelembagaan juga didukung oleh data dengan koefisien jalur sebesar 0,394 yang signifikan pada taraf 0,001 dengan nilai t-statistik 8,926. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi independen yang signifikan terhadap kinerja ekonomi kelembagaan, di luar pengaruh yang diberikan oleh etika profesi. Besaran efek budaya organisasi ($f^2 = 0,221$) lebih kecil dibandingkan etika profesi, namun tetap berada pada kategori efek sedang hingga besar, menegaskan relevansi budaya organisasi dalam menentukan hasil kelembagaan.

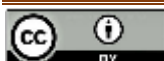
Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi memediasi hubungan antara etika profesi dengan kinerja ekonomi kelembagaan diuji melalui analisis efek tidak langsung. Hasil menunjukkan bahwa koefisien jalur dari etika profesi ke budaya organisasi (α_1) adalah 0,554 yang signifikan pada taraf 0,001 dengan nilai t-statistik 10,287. Koefisien jalur dari budaya organisasi ke kinerja ekonomi kelembagaan setelah mengontrol etika profesi (β_4) adalah 0,394 yang signifikan pada taraf 0,001. Efek tidak langsung etika profesi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan melalui budaya organisasi dihitung sebagai $\alpha_1 \times \beta_4 = 0,554 \times 0,394 = 0,218$ yang signifikan pada taraf 0,01 dengan nilai t-statistik 6,542 dan interval kepercayaan 95 persen [0,152; 0,289] yang tidak mencakup nilai nol.

Untuk menentukan tipe mediasi, dilakukan perbandingan antara efek langsung dan efek total. Efek langsung etika profesi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan setelah memasukkan mediator (β_3) tetap signifikan sebesar 0,548, mengindikasikan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mediator parsial. Efek total dihitung sebagai $\beta_3 + (\alpha_1 \times \beta_4) = 0,548 + 0,218 = 0,766$. Proporsi mediasi (VAF) dihitung sebagai $(0,218 / 0,766) \times 100\% = 28,47$ persen, menunjukkan bahwa hampir seperempat dari pengaruh etika profesi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan ditransmisikan melalui budaya organisasi, sementara sisanya sebesar 71,53 persen merupakan pengaruh langsung. Analisis tambahan dilakukan untuk menguji efek moderasi dari tipe budaya organisasi terhadap hubungan antara etika profesi dengan kinerja ekonomi kelembagaan. Hasil menunjukkan bahwa budaya adhokrasi memoderasi hubungan tersebut secara positif dengan koefisien interaksi sebesar 0,167 yang signifikan pada taraf 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh etika profesi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan lebih kuat pada organisasi dengan budaya adhokrasi yang menekankan inovasi dan fleksibilitas. Sebaliknya, budaya hierarki tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan, menunjukkan bahwa dalam budaya yang menekankan kontrol dan prosedur formal, manfaat dari etika profesi terhadap kinerja tidak diperkuat atau diperlemah secara substansial. Evaluasi model struktural secara keseluruhan menunjukkan kualitas yang baik. Nilai R-kuadrat untuk konstruk endogen budaya organisasi adalah 0,422, mengindikasikan bahwa 42,2 persen varians dalam budaya organisasi dapat dijelaskan oleh etika profesi. Nilai R-kuadrat untuk kinerja ekonomi kelembagaan adalah 0,673, menunjukkan bahwa 67,3 persen varians dalam kinerja kelembagaan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh etika profesi dan budaya organisasi. Nilai R-kuadrat yang tergolong substansial ini mengkonfirmasi bahwa model penelitian memiliki daya penjas yang kuat. Nilai Q-kuadrat yang diperoleh melalui prosedur penyembunyian dengan jarak penghilangan 7 adalah 0,388 untuk budaya organisasi dan 0,581 untuk kinerja ekonomi kelembagaan, mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik.

Pembahasan

Dimensi Filosofis Etika Profesi sebagai Fondasi Institusional

Temuan empiris yang menunjukkan pengaruh signifikan etika profesi terhadap kinerja ekonomi kelembagaan dapat dijelaskan melalui mekanisme filosofis dan sosiologis yang kompleks. Dalam perspektif deontologis, etika profesi yang kuat menciptakan rasa kewajiban yang menginternalisasi norma-norma moral sebagai imperatif kategoris yang tidak tergantung pada kalkulasi utilitarian.

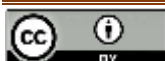


Profesional yang memiliki integritas tinggi akan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip etis bahkan ketika tidak ada pengawasan eksternal atau insentif material, sehingga mengurangi bahaya moral dan seleksi buruk yang merupakan sumber utama ketidakefisienan dalam institusi ekonomi. Data kualitatif dari wawancara mendalam memperkuat interpretasi ini. Seorang direktur perusahaan manufaktur di Medan menjelaskan bahwa komitmen terhadap transparansi dalam pelaporan keuangan bukan hanya untuk memenuhi regulasi, tetapi merupakan manifestasi dari prinsip kejujuran yang dipegang teguh sebagai bagian integral dari identitas profesional. Informan lain yang merupakan kepala dinas pemerintah provinsi menegaskan bahwa akuntabilitas dalam penggunaan anggaran publik dipandang sebagai amanah moral yang harus dipertanggungjawabkan bukan hanya kepada atasan atau auditor, tetapi kepada masyarakat luas dan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Perspektif ini mencerminkan integrasi antara etika profesi formal dengan nilai - nilai religius dan kultural yang kuat dalam masyarakat Sumatera Utara. At bDari perspektif utilitarian, etika profesi yang kuat menghasilkan eksternalitas positif yang berkontribusi pada kesejahteraan kolektif. Ketika praktik bisnis yang bertanggung jawab dan transparansi informasi menjadi norma yang meluas, biaya berbisnis menurun karena berkurangnya kebutuhan untuk pemantauan dan penegakan yang ekstensif. Kepercayaan yang terbangun melalui reputasi etis memfasilitasi transaksi yang lebih efisien dan membuka peluang kolaborasi yang saling menguntungkan. Dalam jangka panjang, akumulasi modal kepercayaan ini menciptakan ketebalan kelembagaan yang menjadi keunggulan kompetitif bagi ekonomi regional. Analisis lebih lanjut terhadap dimensi-dimensi etika profesi mengungkapkan bahwa integritas dan akuntabilitas memiliki kontribusi paling besar terhadap kinerja ekonomi kelembagaan, dengan koefisien jalur masing-masing sebesar 0,412 dan 0,389. Sementara itu, transparansi dan profesionalisme memiliki kontribusi yang lebih moderat dengan koefisien jalur sebesar 0,324 dan 0,358. Temuan ini mengindikasikan bahwa konsistensi internal antara nilai dan tindakan serta kesediaan untuk bertanggung jawab merupakan elemen paling krusial dalam membentuk fondasi institusional yang kredibel. Transparansi, meskipun penting, mungkin memiliki efek yang lebih tidak langsung melalui peningkatan kepercayaan dan legitimasi.

Budaya Organisasi sebagai Mekanisme Transmisi Nilai

Peran budaya organisasi sebagai mediator parsial dalam hubungan antara etika profesi dengan kinerja ekonomi kelembagaan menunjukkan bahwa nilai-nilai individual tidak secara otomatis ditranslasikan menjadi hasil kolektif tanpa adanya mekanisme sosial yang memfasilitasi koordinasi dan penyelarasan. Budaya organisasi berfungsi sebagai skema interpretatif bersama yang memberikan makna kolektif terhadap tindakan individual dan mengintegrasikannya dalam pola perilaku organisasional yang koheren. Dalam perspektif teori neo-institusional, budaya organisasi dapat dipahami sebagai asumsi yang diterima begitu saja yang membentuk logika kewajaran dalam organisasi. Ketika etika profesi menjadi bagian dari budaya organisasi, perilaku etis tidak lagi dipersepsikan sebagai pilihan individual yang diskresioner, melainkan sebagai harapan normatif yang tertanam dalam identitas organisasi. Proses isomorfisme, baik paksaan, peniruan, maupun normatif, memperkuat difusi praktik etis di seluruh organisasi dan menciptakan tekanan untuk konformitas yang mengurangi penyimpangan.

Data kualitatif mengungkapkan bahwa mekanisme transmisi nilai dari tingkat individual ke kolektif terjadi melalui berbagai praktik dan ritual organisasional. Seorang manajer sumber daya manusia di perusahaan perkebunan menjelaskan bahwa nilai integritas diinstitusionalisasikan melalui kode etik yang eksplisit, pelatihan etika yang reguler, serta sistem imbalan dan hukuman yang konsisten. Lebih penting lagi, kepemimpinan melalui teladan dari manajemen puncak menciptakan pemodelan peran yang kuat dalam membentuk norma perilaku. Ketika pemimpin menunjukkan komitmen sejati terhadap prinsip etis, bahkan dalam situasi yang menantang, hal ini mengirimkan sinyal yang kuat kepada seluruh anggota organisasi tentang prioritas nilai. Temuan bahwa budaya adhokrasi memoderasi hubungan antara etika profesi dengan kinerja ekonomi kelembagaan memberikan wawasan penting tentang faktor kontingensi yang mempengaruhi efektivitas etika profesi. Budaya yang menekankan inovasi, pengambilan risiko, dan fleksibilitas menciptakan lingkungan yang lebih menerima pembelajaran dan adaptasi. Dalam konteks ini, etika profesi tidak dipersepsikan sebagai batasan yang membatasi kreativitas, melainkan sebagai panduan yang memberikan arah tanpa menghilangkan otonomi. Sebaliknya, dalam budaya hierarkis yang kaku, penekanan pada prosedur formal dan kepatuhan mungkin mengasingkan etika profesi sebagai pemaksaan eksternal yang tidak terinternalisasi secara sejati.



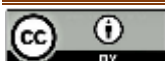
Analisis komparatif antara organisasi sektor publik dan swasta mengungkapkan pola yang menarik. Organisasi sektor publik cenderung memiliki budaya hierarki yang lebih dominan dengan rerata 4,18 dibandingkan sektor swasta dengan rerata 3,67. Sementara itu, organisasi sektor swasta memiliki budaya pasar yang lebih tinggi dengan rerata 3,84 dibandingkan sektor publik dengan rerata 3,33. Perbedaan ini mencerminkan logika institusional yang berbeda, di mana sektor publik lebih menekankan kepatuhan aturan dan keadilan prosedural, sementara sektor swasta lebih berorientasi pada hasil dan daya saing. Namun demikian, kedua sektor menunjukkan tingkat etika profesi yang relatif setara, mengindikasikan bahwa komitmen terhadap prinsip moral tidak terbatas pada satu logika institusional tertentu.

Implikasi terhadap Teori Ekonomi Kelembagaan

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi pada teori ekonomi kelembagaan dengan mengintegrasikan dimensi fondasi-mikro yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam literatur arus utama. Kebanyakan studi ekonomi kelembagaan berfokus pada institusi formal seperti kerangka hukum, hak kepemilikan, dan rezim regulasi, dengan asumsi implisit bahwa institusi informal seperti etika dan budaya akan secara otomatis selaras dengan struktur formal. Penelitian ini mendemonstrasikan bahwa institusi informal bukan hanya pelengkap terhadap institusi formal, tetapi dalam banyak kasus berfungsi sebagai prasyarat yang diperlukan untuk efektivitas institusi formal. Dalam konteks Sumatera Utara, di mana mekanisme penegakan formal seringkali lemah dan biaya transaksi tinggi karena asimetri informasi dan geografis yang menantang, institusi informal menjadi semakin krusial. Etika profesi dan budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme yang dapat menegakkan diri sendiri yang mengurangi ketergantungan pada pemantauan eksternal dan sanksi hukum. Hal ini konsisten dengan argumen Ostrom tentang pentingnya tata kelola mandiri dalam mengelola sumber daya milik bersama, yang dapat diperluas untuk memahami tata kelola dalam konteks ekonomi regional. Lebih jauh, penelitian ini menyoroti pentingnya ketergantungan jalur dan keterbelengguan historis dalam pembentukan institusi ekonomi. Sumatera Utara memiliki warisan kultural yang kaya dengan nilai-nilai seperti dalihan na tolu dalam budaya Batak yang menekankan harmoni sosial dan tanggung jawab bersama, falsafah melayu yang mengutamakan kesopanan dan timbal balik, serta pengaruh Islam yang kuat dengan penekanan pada amanah dan keadilan. Nilai-nilai kultural ini, ketika diintegrasikan dengan etika profesi modern, menciptakan bentuk kelembagaan hibrid yang unik dan spesifik konteks. Pengakuan terhadap logika kelembagaan lokal ini penting untuk menghindari transplantasi kelembagaan yang gagal karena ketidakcocokan dengan kondisi sosio-kultural lokal.

Tantangan Implementasi dan Rekomendasi Strategis

Meskipun temuan empiris menunjukkan korelasi positif yang kuat antara etika profesi, budaya organisasi, dan kinerja ekonomi kelembagaan, data kualitatif mengungkapkan berbagai tantangan dalam implementasi praktis. Tantangan pertama adalah kesenjangan antara nilai-nilai yang dianut dengan nilai-nilai yang diwujudkan, di mana organisasi seringkali memiliki kode etik yang komprehensif di atas kertas namun gagal mengimplementasikannya secara konsisten dalam praktik sehari-hari. Fenomena ini, yang oleh Argyris disebut sebagai kemunafikan organisasional, mengindikasikan adanya pemisahan antara kebijakan formal dengan perilaku aktual. Informan dari organisasi pemerintah mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi pada kesenjangan implementasi ini, termasuk konflik kepentingan yang struktural, tekanan untuk mencapai target jangka pendek yang mengorbankan pertimbangan etis, serta ketiadaan komitmen kepemimpinan yang sejati. Salah seorang informan mengilustrasikan dengan kasus di mana prosedur pengadaan barang dan jasa yang seharusnya transparan dan kompetitif seringkali dimanipulasi untuk mengakomodasi kepentingan tertentu, karena mekanisme pengawasan yang lemah dan budaya impunitas yang masih bertahan. Tantangan kedua adalah ketegangan antara universalisme etis dengan relativisme kultural dalam konteks yang pluralistik seperti Sumatera Utara. Beberapa informan menyampaikan dilema ketika prinsip-prinsip etika profesi universal berbenturan dengan praktik kultural lokal yang sangat berakar. Misalnya, konsep konflik kepentingan dalam etika profesi modern yang menekankan hubungan jarak jauh seringkali bertentangan dengan nilai kultural yang mengutamakan loyalitas terhadap keluarga dan komunitas etnis. Navigasi terhadap ketegangan ini memerlukan kebijaksanaan praktis yang dapat membedakan antara praktik kultural yang legitimate dengan praktik yang benar-benar tidak etis. Tantangan ketiga adalah keberlanjutan dari perubahan budaya organisasi dalam menghadapi pergantian kepemimpinan. Beberapa informan mencontohkan situasi di mana upaya serius untuk membangun kultur etis yang dilakukan oleh pemimpin tertentu



mengalami kemunduran ketika terjadi pergantian kepemimpinan dengan pemimpin yang memiliki komitmen berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa pelembagaan etika profesi tidak boleh terlalu bergantung pada pemimpin individual, melainkan harus tertanam dalam struktur, sistem, dan norma organisasi yang lebih permanen. Berdasarkan analisis terhadap praktik terbaik dari organisasi-organisasi yang menunjukkan kinerja superior dalam etika profesi dan budaya organisasi, beberapa rekomendasi strategis dapat dirumuskan. Pertama, pembentukan infrastruktur etika yang komprehensif mencakup tidak hanya kode etik, tetapi juga program pelatihan etika, saluran bantuan etika untuk konsultasi dan pelaporan, komite etika yang independen, serta audit etika yang reguler. Kedua, integrasi etika dalam sistem manajemen kinerja sehingga perilaku etis menjadi kriteria eksplisit dalam evaluasi, promosi, dan imbalan. Ketiga, penguatan mekanisme akuntabilitas melalui perlindungan pelapor, prosedur investigasi yang transparan, dan pemberian sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran. Keempat, kultivasi kepemimpinan etis melalui program pengembangan kepemimpinan yang menekankan pengambilan keputusan etis, keberanian moral, dan pemodelan peran.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil mendemonstrasikan secara empiris dan teoretis bahwa etika profesi dan budaya organisasi merupakan fondasi esensial bagi efektivitas ekonomi kelembagaan di Sumatera Utara. Analisis kuantitatif mengkonfirmasi bahwa etika profesi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ekonomi kelembagaan dengan besaran efek yang besar. Budaya organisasi tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja kelembagaan, tetapi juga berfungsi sebagai mediator parsial yang mentransmisikan pengaruh etika profesi ke dalam hasil organisasional. Temuan ini memperkaya teori ekonomi kelembagaan dengan mengintegrasikan dimensi fondasi-mikro yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam literatur arus utama. Eksplorasi kualitatif mengungkapkan mekanisme kausal yang kompleks di mana nilai-nilai moral individual ditransformasikan menjadi praktik kolektif melalui proses internalisasi, institusionalisasi, dan legitimasi dalam budaya organisasi. Konteks sosio-kultural Sumatera Utara yang kaya dengan warisan nilai-nilai lokal seperti dalihan na tolu, falsafah melayu, dan prinsip-prinsip Islam menciptakan lingkungan kelembagaan yang unik di mana etika profesi modern dapat diintegrasikan dengan kearifan kultural pribumi untuk menghasilkan bentuk kelembagaan hibrid yang sesuai konteks dan berkelanjutan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan krusial dalam implementasi praktis, termasuk kesenjangan antara nilai-nilai yang dianut dengan nilai-nilai yang diwujudkan, ketegangan antara universalisme etis dengan relativisme kultural, serta isu keberlanjutan perubahan budaya dalam konteks pergantian kepemimpinan. Mengatasi tantangan ini memerlukan pendekatan holistik yang mencakup pembentukan infrastruktur etika, integrasi etika dalam manajemen kinerja, penguatan mekanisme akuntabilitas, serta kultivasi kepemimpinan etis.

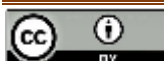
Implikasi teoretis dari penelitian ini mencakup kontribusi pada teori ekonomi kelembagaan dengan menekankan pentingnya institusi informal sebagai prasyarat yang diperlukan bagi efektivitas institusi formal, pengakuan terhadap ketergantungan jalur dan keterbelengguan historis dalam pengembangan kelembagaan, serta integrasi perspektif filosofis dengan analisis empiris untuk menghasilkan pemahaman yang lebih bernuansa tentang fenomena institusional. Implikasi praktis mencakup rekomendasi kebijakan bagi pemerintah provinsi Sumatera Utara untuk mengembangkan kerangka komprehensif yang mendukung pengembangan etika profesi dan budaya organisasi sebagai prioritas strategis dalam pembangunan ekonomi regional. Keterbatasan penelitian ini perlu diakui untuk kontekstualisasi temuan dan saran penelitian lanjutan. Meskipun sampel penelitian cukup besar dan representatif, kemampuan generalisasi temuan ke provinsi lain dengan karakteristik sosio-kultural berbeda perlu dilakukan dengan hati-hati. Desain potong lintang membatasi kemampuan untuk membuat inferensi kausal yang definitif, sehingga penelitian longitudinal di masa depan diperlukan untuk mengkonfirmasi hubungan kausal dan mengamati dinamika perubahan institusional. Ketiga, pengukuran etika profesi dan budaya organisasi berbasis laporan diri yang mungkin terkena bias keinginan sosial, sehingga penelitian lanjutan dapat menggunakan berbagai sumber data termasuk penilaian rekan dan observasi perilaku. Agenda penelitian masa depan dapat mengeksplorasi beberapa arah. Pertama, investigasi terhadap efek moderasi dari lingkungan kelembagaan seperti kualitas regulasi, stabilitas politik, dan keterlibatan sipil terhadap hubungan antara etika profesi dengan kinerja kelembagaan. Kedua, studi komparatif antar provinsi di Indonesia untuk mengidentifikasi variasi



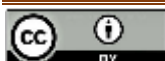
regional dan faktor spesifik konteks yang mempengaruhi efektivitas etika profesi. Studi tingkat mikro yang mengeksplorasi mekanisme psikologis dan perilaku di mana etika profesi mempengaruhi pengambilan keputusan individual dan perilaku kewargaan organisasi. Studi intervensi yang mengevaluasi efektivitas berbagai program pelatihan etika dan inisiatif pengembangan organisasi dalam meningkatkan kultur etis. Sebagai penutup, penelitian ini menegaskan bahwa pembangunan ekonomi yang berkelanjutan tidak hanya memerlukan reformasi kelembagaan yang berfokus pada aspek struktural dan legal-formal, tetapi juga kultivasi fondasi etis yang melandasi praktik ekonomi. Dalam konteks Sumatera Utara yang menghadapi tantangan transformasi ekonomi dari berbasis sumber daya ke berbasis pengetahuan, investasi dalam pengembangan modal manusia yang beretika dan pembentukan budaya organisasi yang kondusif merupakan imperatif strategis yang tidak dapat ditunda. Ekonomi kelembagaan yang kuat bukan hanya tentang memiliki aturan yang baik, tetapi lebih fundamental lagi tentang memiliki masyarakat profesional yang berkomitmen pada nilai-nilai integritas, akuntabilitas, transparansi, dan keunggulan

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, T., & Kartini, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institusi Pemerintah Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 145-159.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Akerlof, G. A. (1970). Pasar Informasi Tidak Sempurna: Ketidakpastian Kualitas Dan Mekanisme Pasar. *Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488-500. <https://doi.org/10.2307/1879431>
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Pembelajaran organisasi: Perspektif teori tindakan*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Badan Kepegawaian Negara. (2024). *Statistik aparatur sipil negara tahun 2024*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. (2024). *Produk domestik regional bruto provinsi Sumatera Utara menurut pengeluaran 2019-2023*. Medan: BPS Provinsi Sumatera Utara.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Menggunakan analisis tematik dalam psikologi. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Mendiagnosis dan mengubah budaya organisasi: Berdasarkan kerangka nilai bersaing (Edisi ke-3)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Commons, J. R. (1931). Ekonomi kelembagaan. *American Economic Review*, 21(4), 648-657.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). Budaya korporat dan efektivitas organisasi: Apakah Asia berbeda dari dunia lainnya? *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.003>
- Denzau, A. T., & North, D. C. (1994). Model mental bersama: Ideologi dan institusi. *Kyklos*, 47(1), 3-31. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.1994.tb02246.x>
- Dewi, M. S., Hutasuht, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Dewi, A. P., Suharto, A., & Rusdiyanto, R. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 214-224
- Freidson, E. (2001). *Profesionalisme: Logika ketiga*. Chicago: University of Chicago Press.
- Granovetter, M. (1985). Tindakan ekonomi dan struktur sosial: Masalah keterbelengguan. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510. <https://doi.org/10.1086/228311>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *Panduan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (Edisi ke-2)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Harahap, M. Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 156-171.
- Hofstede, G. (1991). *Budaya dan organisasi: Perangkat lunak pikiran*. London: McGraw-Hill.
- Kant, I. (1785/1993). *Dasar metafisika moral (Edisi ke-3)*. Diterjemahkan oleh J. W. Ellington. Indianapolis: Hackett Publishing Company.



- Lubis, A. R., & Nasution, I. F. (2023). Etika birokrasi dan tata kelola yang baik: Studi pada pemerintahan provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Kebijakan Publik*, 9(1), 45-62. <https://doi.org/10.21787/jkp.09.2023.45-62>
- Mahdaly, N., & Ginting, R. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizhenship Behaviour Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner PT Bank XXX Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176-190
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Organisasi yang dilembagakan: Struktur formal sebagai mitos dan upacara. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- Mill, J. S. (1863/2001). *Utilitarianisme* (Edisi ke-2). Indianapolis: Hackett Publishing Company
- Munarsih, E., Nurcholifah, I., S El, M. M., Humaidah Muafiqie, S. E., Kardini, N. L., Ani Mekaniwati, S. E., ... & Tarigan, W. J. (2022). *Etika Profesi Manajemen*. CV Rey Media Grafika
- Nainggolan, S., Saragih, R., & Purba, T. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi Pinangsori Kecamatan Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 361-373
- Nartin, S. E., Faturrahman, S. E., Ak, M., Deni, H. A., MM, C., Santoso, Y. H., ... & Eliyah, S. K. (2024). *Metode penelitian kualitatif*. Cendikia Mulia Mandiri
- North, D. C. (1990). *Institusi, perubahan kelembagaan dan kinerja ekonomi*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
- Ostrom, E. (2005). *Memahami keragaman kelembagaan*. Princeton: Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400831739>
- Pardede, R. M. (2022). Nilai-nilai kearifan lokal Batak dalam praktik bisnis modern di Sumatera Utara. *Jurnal Antropologi Ekonomi*, 7(2), 189-205.
- Purba, D. S., Saragih, L., & Tarigan, W. J. (2022). Analisis Pengaruh Kehandalan dan Daya Tanggap Pegawai Tata Usaha SMK 2 GKPS Pematangsiantar Terhadap Kepuasan Siswa. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 121-131
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-18). Harlow: Pearson Education Limited.
- Rukhmana, T., Darwis, D., IP, S., Alatas, A. R., SE, M., Tarigan, W. J., ... & S ST, M. M. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Rey Media Grafika
- Saragih, D. H. (2023). Implementasi kode tata kelola perusahaan pada perusahaan BUMN di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Strategik*, 11(3), 234-251.
- Schein, E. H. (2010). *Budaya organisasi dan kepemimpinan* (Edisi ke-4). San Francisco: Jossey-Bass.
- Scott, W. R. (2014). *Institusi dan organisasi: Gagasan, kepentingan, dan identitas* (Edisi ke-4). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25-41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sinaga, E. P., & Simatupang, B. (2022). Dampak etika profesi akuntan terhadap kualitas laporan keuangan di Sumatera Utara. *Indonesian Journal of Accounting Research*, 8(1), 78-95. <https://doi.org/10.31949/ijar.v8i1.2156>
- Sitompul, H. F. (2023). Budaya organisasi dalam transformasi digital perusahaan di Sumatera Utara. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 13(2), 145-163.
- Tampubolon, R. E. (2022). Korelasi antara kepemimpinan etis dan kepuasan kerja karyawan di sektor swasta Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 267-284.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar: Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). Perilaku (tidak) etis dalam organisasi. *Annual Review of Psychology*, 65, 635-660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Velasquez, M. G. (2012). *Etika bisnis: Konsep dan kasus* (Edisi ke-7). Boston: Pearson Education.



- Westerman, J. W., Beekun, R. I., Stedham, Y., & Yamamura, J. (2020). Reaksi rekan dan pengamat moral terhadap etika: Peran identitas moral dan kewaspadaan moral. *Journal of Business Ethics*, 163(4), 785-802. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4002-8>
- Williamson, O. E. (1985). *Institusi ekonomi kapitalisme*. New York: Free Press.
- Zucker, L. G. (1987). Teori institusional organisasi. *Annual Review of Sociology*, 13, 443-464. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.13.080187.002303>

