

***THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, WORK COMMITMENT AND
WORK PROFESSIONALISME ON THE EMPLOYEE
PERFORMANCE OF PT. IKA WAHANA MANDIRI***

**PENGARUH ETIKA KERJA, KOMITMEN KERJA DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. IKA WAHANA MANDIRI**

Pramesty Ardea Nur Dianta¹, Vera Firdaus^{2*}, Sumartik Sumartik³

Management, Faculty of Business, Law and Social Sciences, Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo^{1,2,3}

pramestyardhea07@gmail.com¹, verafirdaus@umsida.ac.id^{2*}, sumartik1@umsida.ac.id³

ABSTRACT

***Abstract:** This research was motivated by the decline in performance of PT Ika Wahana Mandiri since 2020, aiming to analyze the influence of work ethics, work commitment, and work professionalism on employee performance, to provide a more comprehensive understanding of factors affecting performance in the context of private companies in Indonesia. The study employed a descriptive quantitative method with multiple linear regression analysis, involving 75 employees of PT. Ika Wahana Mandiri as a total sample, and used SPSS version 25 for processing primary data from questionnaires and secondary data. The research results concluded that to improve performance, strong work ethics, high commitment, and maintained professionalism are necessary. Good work ethics, such as responsibility and valuing time, contribute significantly to employee productivity. Moreover, strong commitment, reflected in loyalty and pride towards the organization, can encourage employees to put in extra effort for the company's success. High professionalism, supported by competence and responsibility, also plays an important role in improving work quality. Thus, when ethics, commitment, and professionalism are combined in a mutually supportive and reinforcing manner, they will further enhance overall employee performance, create a positive and productive work environment, and help achieve the company's strategic goals.*

***Keywords:** Work Ethic, Work Commitment, Work Professionalism, Employee Performance, Company.*

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kinerja PT Ika Wahana Mandiri sejak tahun 2020, dengan tujuan menganalisis pengaruh etika kerja, komitmen kerja, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks perusahaan swasta di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linear berganda, melibatkan 75 karyawan PT. Ika Wahana Mandiri sebagai sampel total, dan menggunakan SPSS versi 25 untuk pengolahan data primer dari kuesioner serta data sekunder. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, perlu etika kerja yang kuat, komitmen yang tinggi, dan profesionalisme yang terjaga. Etika kerja yang baik, seperti tanggung jawab dan menghargai waktu, berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, komitmen yang kuat, yang tercermin dalam loyalitas dan rasa bangga terhadap organisasi, mampu mendorong karyawan untuk memberikan usaha lebih demi kesuksesan perusahaan. Profesionalisme yang tinggi, didukung oleh kompetensi dan tanggung jawab, juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Maka, jika digabungkan antara etika, komitmen, dan profesionalisme yang saling mendukung dan memperkuat, akan lebih meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta membantu mencapai tujuan strategis perusahaan.

Kata Kunci: Etika Kerja, Komitmen Kerja, Profesionalisme Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan.

PENDAHULUAN

Saat ini kondisi persaingan semakin kompetitif, dalam kondisi ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, agar mampu bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu menguasai pangsa pasar. Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki karena sangat membawa pengaruh penting (Nurhasanah et al., 2022), kualitas sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi kesadaran dalam menerapkan etika kerja, komitmen kerja serta profesionalisme kerja yang mempengaruhi pada hasil kerjanya. Untuk keberlangsungan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi keikutsertaan karyawan merupakan kunci, karena karyawan merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan (Budianto et al., 2018). Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan akan membawa pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan didalamnya. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi perusahaan atau organisasi sehingga perannya sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Pencapaian ini harus selaras dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, dengan tujuan utama untuk mewujudkan sasaran organisasi (Sihombing & Batoebara, 2019). Kinerja yang dimaksud harus dilakukan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta tetap menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika. Tanpa kinerja yang baik dari para pegawainya, sebuah perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai

target-target yang telah ditetapkan (Hamidah, 2018). Peningkatan kinerja dalam suatu organisasi memiliki implikasi yang luas dan positif. Ketika seorang pegawai menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, hal ini mengindikasikan adanya peningkatan dalam berbagai aspek (Yunatan et al., 2023). Semua peningkatan ini terlihat dalam cara pegawai menyelesaikan serangkaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam instansi tersebut. Dengan demikian, kinerja yang tinggi tidak hanya bermanfaat bagi individu pegawai, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT Ika Wahana Mandiri, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia barang dan jasa, senantiasa memperhatikan perkembangan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Perusahaan ini telah lama dikenal sebagai penyedia barang dan jasa dengan kualitas sangat baik dan terpercaya. Namun, seiring berjalannya waktu dan adanya berbagai perubahan kondisi, terjadi penurunan kinerja perusahaan yang cukup signifikan. Berdasarkan laporan kinerja, terlihat bahwa pada periode 2018 hingga 2021, PT Ika Wahana Mandiri mampu memenuhi kebutuhan barang dan jasa perusahaan lain hingga 98%. Namun, terjadi penurunan yang cukup drastis pada tahun 2022 hingga 2023, di mana perusahaan hanya mampu menyediakan sekitar 80% - 90% dari kebutuhan barang dan jasa. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah dalam operasional perusahaan, termasuk kemungkinan adanya ketidakstabilan dalam penyediaan barang dan jasa yang dibutuhkan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tren kinerja PT Ika Wahana Mandiri, berikut disajikan data hasil

tahunan perusahaan:

Tabel 1.1 Hasil Tahunan

Bidang	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Barang	95%	97%	98.10%	93.40%	91.10%	87.50%
Jasa	92%	92.60%	94.80%	92%	90.80%	86%

Sumber: ikawahanamandiri.(2023)

Data kinerja PT Ika Wahana Mandiri yang disajikan dalam Tabel 1.1 menunjukkan adanya tren penurunan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Terlihat jelas penurunan persentase ketersediaan barang dan jasa dari tahun 2020 hingga 2023, yang mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja perusahaan. Perbedaan kinerja antar periode juga terlihat jelas, di mana pada tahun 2018 sampai 2021, perusahaan mampu menyediakan barang atau jasa hingga 98% dari kebutuhan. Namun, pada tahun 2022 sampai 2023, kemampuan penyediaan menurun menjadi sekitar 80% - 90%. Tren penurunan ini konsisten sejak tahun 2020, baik dalam penyediaan barang maupun jasa. Meskipun demikian, secara umum persentase penyediaan barang sedikit lebih tinggi dibandingkan jasa. Menghadapi situasi ini, perusahaan perlu meninjau kembali keseluruhan aspek operasionalnya, dengan fokus khusus pada kinerja karyawan. Hal ini penting dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi penurunan kinerja, seperti etika kerja, komitmen kerja, dan profesionalisme kerja karyawan. Dengan menganalisis faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat menemukan solusi untuk meningkatkan kembali kinerjanya ke level sebelumnya atau bahkan lebih baik, sekaligus mengembalikan citra baik perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis.

Etika kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk melaksanakan

pekerjaan. Etika kerja yang baik mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan dedikasi dalam bekerja (Sahadi et al., 2021). Karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin, tekun, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Mereka memandang pekerjaan bukan hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan berkontribusi pada organisasi (Hasan, 2023). Etika kerja yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja keras, efisien, dan selalu berupaya memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Secara garis besar etika kerja merupakan kebiasaan, sikap, cara bekerja yang ada dalam diri seseorang sebagai bentuk komitmen pekerja dalam pekerjaannya sehingga mampu tercipta kondisi yang akan menghasilkan kinerja berkualitas (Pandi, 2018) (Nurhasanah et al., 2022).

Selain itu komitmen kerja juga membawa dampak dalam kinerja yang dihasilkan, dari komitmen kerja dapat dijadikan bahan penilaian kecenderungan karyawan, karena komitmen kerja merupakan sikap yang berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan (Imelda et al., 2022). Dari komitmen ini karyawan dapat dinyatakan memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut benar-benar berupaya mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan (Mora et al., 2020). Ini nantinya secara tidak langsung bisa dikatakan bahwa karyawan berkerja tidak semata-mata hanya karena ingin mendapat gaji, melainkan juga memastikan bahwa mereka telah memberikan kinerja seprofesional mungkin serta berkontribusi penuh pada perusahaan agar mampu mencapai tujuannya.

Apabila sumber daya manusia

yang dimiliki perusahaan berkekuwalitas baik, maka tingkat kesadarannya dalam memperhatikan etika kerja dan mempertahankan komitmen kerja juga semakin tinggi. Sehingga akan membuat semua berjalan berkesinambungan dan dapat dipastikan adanya profesionalitas kerja yang menjadikan kinerja sesuai harapan perusahaan agar mampu mempertahankan existensi dalam persaingan. Karena profesionalisme kerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan telah cocok dengan apapun yang dibutuhkan dalam penyelesaian kerjanya, dengan adanya kecocokan antara kemampuan dan kebutuhan maka karyawan bisa dikatakan profesional. Sehingga karyawan mampu merefleksikan arah serta tujuan yang telah diinginkan oleh perusahaan (Kerja et al., 2018).

Penelitian ini dilatar belakangi dengan *gap research* pada penelitian terdahulu, pada penelitian Widnyani dan Suartina mengaitkan etika kerja terhadap kinerja karyawan, celah ini dikaji lebih lanjut dengan mengaitkan komitmen kerja dengan profesionalisme. Penelitian tersebut hanya mengaitkan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengembangkan model tersebut dengan menambahkan variabel komitmen kerja dan profesionalisme kerja sebagai prediktor kinerja karyawan (Widnyani & Suartina, 2021). Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian terhadap kinerja karyawan adalah karakteristik responden, penelitian yang dilakukan Simanjuntak, Kaharuddin dan Ambarita terhadap kinerja pegawai negeri sipil, sedangkan pada penelitian ini respondennya adalah karyawan. Penelitian tersebut berfokus pada kinerja pegawai

negeri sipil. Sementara itu, penelitian ini mengambil sampel dari karyawan perusahaan swasta, khususnya PT. Ika Wahana Mandiri (Christamara Simanjuntak et al., 2023). Perbedaan karakteristik responden ini memungkinkan eksplorasi apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berlaku sama atau berbeda antara sektor publik dan swasta. Pada penelitian oleh Risma dan Arwiah, peneliti menggunakan teknik pengambilan *sample random sampling*, yakni sampel yang digunakan secara acak dan setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk diwakili, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan *accidental sampling* (Risma & Arwiah, 2022). Perbedaan metode sampling ini dapat memberikan perspektif baru mengenai bagaimana pemilihan sampel dapat mempengaruhi hasil penelitian tentang kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beberapa *gap research* dari studi-studi terdahulu. Widnyani dan Suartina dalam penelitian mereka hanya mengaitkan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengembangkan model tersebut dengan menambahkan variabel komitmen kerja dan profesionalisme kerja sebagai prediktor kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan dalam karakteristik responden. Simanjuntak, Kaharuddin dan Ambarita melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai negeri sipil, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan perusahaan swasta, khususnya PT. Ika Wahana Mandiri. Perbedaan ini memungkinkan eksplorasi apakah faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja berlaku sama atau berbeda antara sektor publik dan swasta.

Selanjutnya, terdapat perbedaan dalam teknik pengambilan sampel yang digunakan. Risma dan Arwiah dalam penelitian mereka menggunakan teknik *sample random sampling*, di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk diwakili. Sebaliknya, penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Perbedaan metode *sampling* ini dapat memberikan perspektif baru mengenai bagaimana pemilihan sampel dapat mempengaruhi hasil penelitian tentang kinerja karyawan. Dengan adanya *gap research* tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan swasta di Indonesia.

Dalam kondisi persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai peningkatan produktivitas baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, karena kualitas SDM akan sangat mempengaruhi penerapan etika kerja, komitmen, serta profesionalisme yang berimbas pada hasil kinerja. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawan, yang merupakan aset utama perusahaan. Pada PT Ika Wahana Mandiri, penurunan kinerja sejak tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan adanya masalah yang perlu diidentifikasi dan diatasi. Penurunan persentase ketersediaan barang dan jasa dari 98% menjadi sekitar 80-90% menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk etika kerja, komitmen, dan profesionalisme.

Idealnya, untuk mengembalikan

dan meningkatkan kinerja perusahaan, perlu ada pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Widnyani dan Suartina hanya mengaitkan etika kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengaitkan komitmen kerja dan profesionalisme sebagai prediktor tambahan. Selain itu, penelitian ini membedakan karakteristik responden, berfokus pada karyawan perusahaan swasta dibandingkan pegawai negeri sipil, yang memungkinkan eksplorasi apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berlaku sama atau berbeda antara sektor publik dan swasta. Dengan metode *sampling accidental*, diharapkan penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai pengaruh pemilihan sampel terhadap hasil penelitian kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi untuk meningkatkan kembali kinerja perusahaan ke level yang diharapkan atau bahkan lebih baik.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri”.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri?
3. Apakah terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri?
4. Apakah terdapat pengaruh Etika Kerja, Komitmen Kerja dan Profesionalisme

Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja, Komitmen Kerja dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri.

Etika Kerja

Etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan.(Bhastary, 2020) Etika kerja juga mampu menjadi doktrin tentang kerja yang diyakini sebagai baik dan benar dalam bekerja. Dengan memiliki etika kerja yang baik, seseorang dapat menunjukkan komitmen dan integritas dalam menjalankan tugas-tugas mereka(Budianto et al., 2018). Selain itu, etika kerja yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalitas kerja. Hal ini juga membantu individu dalam meningkatkan kedisiplinan dalam mematuhi norma-norma atau aturan yang berlaku dalam proses pencapaian tujuan. Dengan demikian, etika kerja yang kuat tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan individu, tetapi juga pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan(Nurhasanah et al., 2022). Indikator etika kerja yang baik adalah

sebagai berikut(Mertayasa & Wijaya, 2023) :

1. Tanggung jawab: mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun
2. Kerja keras: memiliki semangat dan keinginan tinggi untuk dicapai
3. Efisien: mampu menempatkan diri dalam pekerjaan untuk hasil maksimal
4. menghargai waktu: mampu mengatur waktu

Dalam dunia kerja pasti akan selalu memperhatikan etika kerja, yang mana etika kerja merupakan ciri-ciri atau sifat yang dimiliki seorang pekerja(Widnyani & Suartina, 2021)(Budianto et al., 2018). Dari penelitian diatas dapat dilihat bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang besar untuk kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Temuan terdahulu menyatakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja antara lain penelitian(Aisyah et al., 2017)(Mertayasa & Wijaya, 2023)(Suriani et al., 2018). Sebaliknya ada penelitian(Putro, 2018)(Tyasari, 2000) yang menyatakan bahwa etika kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah dimensi perilaku yang menggambarkan keadaan di mana seorang karyawan memiliki tujuan dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau Perusahaan (Mora et al., 2020). Tingkat komitmen kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh perkembangan dan proses kejiwaan individu tersebut (Rina Rina & Donard Games, 2022). Komitmen kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bertahan dalam pekerjaannya serta memberikan hasil yang terbaik. Dengan adanya komitmen kerja

yang kuat, karyawan cenderung memiliki motivasi lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan (Arifin & Darmawan, 2021). Indikator dalam etika kerja dikemukakan (Imelda et al., 2022) :

1. keterlibatan kerja: proses partisipasi pekerja dengan memberikan seluruh kemampuan untuk terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.
2. loyalitas karyawan: adanya rasa tanggung jawab dan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan yang dimiliki oleh karyawan.
3. kebanggaan karyawan terhadap organisasi: adanya rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan karena telah menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Komitmen kerja tidak terjadi secara sepihak, tinggi dan rendahnya komitmen dikarenakan adanya kontribusi elemen lain. Dalam hal ini organisasi dan karyawan merupakan elemen yang harus berkerjasama untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi (Putri, 2014). Temuan terdahulu menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja antara lain penelitian (Rasmulia Sembiring, 2020) (Miza et al., 2023). Sebaliknya ada penelitian (Setiyanto & Selvi, 2018) (Kirani, 2023) menyatakan bahwa komitmen kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah tingkah laku, tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan corak suatu profesi. Istilah ini menggambarkan bagaimana seseorang menjalankan tugas-tugas profesi tertentu dengan standar tinggi dan etika yang sesuai.

Profesionalisme juga mengandung pengertian bahwa seseorang menjalankan profesinya untuk mendapatkan keuntungan atau sebagai sumber penghidupan, yang menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan dengan dedikasi dan komitmen penuh. Selain itu, profesionalisme dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menangani suatu pekerjaan dengan efisien dan efektif. Hal ini mencakup pemahaman mendalam tentang bidang kerja, kemampuan teknis, dan sikap profesional yang memadai. Profesionalisme menuntut seseorang untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, serta mempertahankan integritas dan kualitas kerja yang tinggi dalam setiap situasi (Budianto et al., 2018). Dalam profesionalisme kerja terdapat indikator yang dikemukakan (Siringoringo et al., 2023)

1. kompetensi: kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu
2. efektifitas: kemampuan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan
3. efisiensi: kemampuan dalam menghitung sumber daya yang akan digunakan agar tidak terjadi pemborosan
4. tanggung jawab: kemampuan dalam menjalankan seluruh kewajiban dan memastikan segala hal yang menjadi tugasnya

Profesionalisme menyangkut antara kecocokan kemampuan yang dimiliki oleh demokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhinya kecocokan kemampuan dan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional (Hapizoh et al., 2020). Temuan terdahulu menunjukkan bahwa profesionalisme sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja antara

lain penelitian (Amin, 2022) (Atika et al., 2020) (Monique & Nasution, 2020) (Hapizoh et al., 2020). Sebaliknya ada penelitian (Imelda et al., 2022) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja ini menjadi salah satu pondasi penting dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan harus diperhatikan kualitasnya agar perusahaan atau organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif, kualitas kinerja ini sangat menentukan keberhasilan keseluruhan organisasi. Agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai, setiap karyawan harus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik. Kinerja yang optimal dari setiap individu akan berkontribusi pada pencapaian tujuan secara keseluruhan. Oleh karena itu, evaluasi dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi fokus utama dalam manajemen organisasi (Oktavia & Firdaus, 2023). Dalam kinerja karyawan terdapat indikator (Nasution & Islamiati, 2022) di dalamnya sebagai berikut :

1. kualitas kerja : dimana yang dihasilkan dari kinerja tersebut memiliki standart sesuai dengan ketentuan standart perusahaan
2. kuantitas kerja: jumlah yang dihasilkan dalam bentuk satuan, yaitu jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan
3. pelaksanaan tugas : kegiatan yang diarahkan pada keberhasilan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang ada
4. tanggung jawab: melakukan pekerjaan secara tuntas tidak menunda-nunda

waktu sehingga pekerjaan lebih bermutu dan mampu mempertanggung jawabkan

Kinerja bisa disebut dengan performance. Ada yang mengartikan performance sebagai hasil kerja saja. Namun, sebenarnya, kinerja memiliki makna yang lebih luas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Proses ini melibatkan berbagai aspek seperti cara kerja, metode yang digunakan, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Azhar & Alfihamsyah, 2021).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bermakna suatu upaya sistematis untuk menyelidiki fenomena tertentu dan menganalisis hubungannya dengan variabel-variabel yang relevan (Rezeqi et al., 2020). Penelitian ini menerapkan metode deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran atau penegasan sebagai langkah pemecahan masalah terhadap keadaan subjek atau objek penelitian keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan program Statiscal Product and Service Solution (SPSS versi 25). Lokasi penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu PT. Ika Wahana Mandiri Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur, 61271. Populasi adalah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diasumsikan untuk menjadi fokus pada penelitian yang telah ditetapkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ika Wahana Mandiri dengan jumlah 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling yakni

keseluruhan populasi yang dijadikan menjadi sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini yakni 75 karyawan PT. Ika Wahana Mandiri.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Pendekatan pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup penggunaan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari kuesioner (angket), angket pada penelitian ini terdiri dari beberapa butir pernyataan dengan rincian pada variabel etika kerja terdapat 8 pernyataan dari 4 indikator, variabel komitmen kerja terdapat 6 pertanyaan dari 3 indikator, variabel profesionalisme kerja terdapat 8 pernyataan dari 4 indikator, dan kinerja karyawan 8 pernyataan dari 4 indikator dengan menyumbangkan jawaban dalam bentuk pilihan menggunakan skala Likert yang telah dikembangkan berdasarkan kajian teori. Jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan lima opsi jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data sekunder diperoleh dari sumber data yang sudah ada dan dikutip oleh peneliti untuk keperluan penelitian, seperti jurnal penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, hipotesis diuji melalui analisis regresi linear berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), serta uji koefisien determinasi berganda (Uji R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya dalam suatu penelitian. Persyaratan yang digunakan dalam Uji Validitas kali ini yaitu, jika **r hitung** > **r tabel** atau **sig** < **0,05** maka item pernyataan yang diuji dianggap “Valid”, dan berlaku pada sebaliknya jika jika **r hitung** < **r tabel** atau **sig** > **0,05** maka item pernyataan yang diuji dianggap “Tidak Valid”.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	Ket
Etika Kerja (X ₁)	EK1	0.589	0.2272	0.000	0.050	Valid
	EK2	0.618	0.2272	0.000	0.050	Valid
	EK3	0.761	0.2272	0.000	0.050	Valid
	EK4	0.608	0.2272	0.000	0.050	Valid
	EK5	0.637	0.2272	0.000	0.050	Valid
	EK6	0.733	0.2272	0.000	0.050	Valid
	EK7	0.642	0.2272	0.000	0.050	Valid
	EK8	0.643	0.2272	0.000	0.050	Valid
Komitmen Kerja (X ₂)	KomK1	0.638	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KomK2	0.626	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KomK3	0.734	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KomK4	0.683	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KomK5	0.735	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KomK6	0.732	0.2272	0.000	0.050	Valid
Profesionalisme Kerja (X ₃)	PK1	0.700	0.2272	0.000	0.050	Valid
	PK2	0.746	0.2272	0.000	0.050	Valid
	PK3	0.675	0.2272	0.000	0.050	Valid
	PK4	0.663	0.2272	0.000	0.050	Valid
	PK5	0.669	0.2272	0.000	0.050	Valid
	PK6	0.553	0.2272	0.000	0.050	Valid
	PK7	0.581	0.2272	0.000	0.050	Valid
	PK8	0.680	0.2272	0.000	0.050	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KinK1	0.699	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KinK2	0.683	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KinK3	0.698	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KinK4	0.648	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KinK5	0.734	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KinK6	0.702	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KinK7	0.768	0.2272	0.000	0.050	Valid
	KinK8	0.692	0.2272	0.000	0.050	Valid

Sumber: SPSS (2024)

Berdasarkan Hasil Uji Validitas yang telah didapatkan pada Tabel 2

menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai **r hitung** > **r tabel** dan juga memiliki tingkat **sig** < **0,05**. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah “Valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam hal lain, Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui Tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan di dalam suatu penelitian, walaupun penelitian tersebut dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Persyaratan dalam Uji Reliabilitas kali ini melihat pada nilai **Cronbach’s Alpha** yang dihasilkan yaitu harus lebih besar dari nilai krusialnya (> **0,60**), maka Angket atau Kuesioner bisa dianggap “Reliabel”.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Standar	Keterangan
Etika Kerja (X ₁)	0.807	0.60	Reliabel
Komitmen Kerja (X ₂)	0.772	0.60	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X ₃)	0.812	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.851	0.60	Reliabel

Sumber: SPSS (2024)

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas yang didapatkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai **Cronbach’s Alpha** > **0,60**. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji sudah “Reliabel”.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan proses pengujian yang dilakukan untuk mengetahui data penelitian bersitribui secara normal maupun tidak.

Pada Uji Normalitas kali ini mengacu pada Hasil *Kolmogorov-Smirnov* yaitu jika **sig** > **0,05** maka data penelitian dianggap berdistribusi secara “Normal”.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.48412614
Most	Absolute	.093
Extreme	Positive	.093
Differences	Negative	-.048
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

Sumber: SPSS (2024)

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas yang didapatkan pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar **0.169** > **0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara “Normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan suatu proses pengujian data yang melihat apakah setiap variabel independent berkolerasi tinggi satu sama lain atau tidak, jika terjadi gejala multikolinieritas maka model regresi akan terjadi bias. Persyaratan pada Uji Multikolinieritas mengacu pada nilai **Tolerance** > **0,10** dan atau nilai **VIF** < **10** maka data dianggap lolos Uji Multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Etika Kerja	.205	4.878
Komitmen Kerja	.360	2.774
Profesionalisme Kerja	.222	4.497

Sumber: SPSS (2024)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas yang didapatkan pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai **Tolerance > 0,10** atau nilai **VIF < 10**, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Multikolinieritas atau dinyatakan lolos Uji Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan proses pengujian data untuk melihat apakah varians data konstan (homoskedastis) atau tidak (heteroskedastis). Persyaratan pada Uji Heteroskedastisitas mengacu pada nilai **sig > 0,05** yang berarti lolos Uji Heteroskedastisitas, jika nilai **sig < 0,05** maka dianggap tidak lolos.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.878	1.143		1.642	.105
Etika Kerja	-.102	.073	-.359	-1.402	.165
Komitmen Kerja	-.036	.065	-.108	-.560	.577
Profesionalisme Kerja	.108	.074	.358	1.458	.149

Berdasarkan hasil Uji

Heteroskedastisitas yang didapatkan pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai **sig > 0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas atau dianggap lolos Uji Heteroskedastisitas.

4. Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat atau Variabel Response.

X = Variabel Bebas atau Variabel Predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien Estimate.

Tabel 7. Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
1 (Constant)		
Etika Kerja		2.703
Komitmen Kerja		.405
Profesionalisme Kerja		.302
		.268

Sumber: SPSS (2024)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 2.703 + 0.405 X_1 + 0.302 X_2 + 0.268 X_3$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai

berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 2.703 dengan nilai Positif, ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya Etika Kerja (X_1), Komitmen Kerja (X_2), Profesionalisme Kerja (X_3), variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 270,3%.
- b. Nilai koefisien beta variabel Etika Kerja (X_1) sebesar 0.405, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X_1 mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 40,5%.
- c. Nilai koefisien beta variabel Komitmen Kerja(X_2) sebesar 0.302, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X_1 mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 30,2%.
- d. Nilai koefisien beta variabel Profesionalisme Kerja (X_3) sebesar 0.268, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X_1 mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 26,8%.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.788	1.515

Sumber: SPSS (2024)

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja, Komitmen Kerja, Etika Kerja

Berdasarkan tabel 8 di atas, Nilai Adj R Square sebesar 0.788 atau 78,8 %. Nilai

koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja (X_1), Komitmen Kerja (X_2), Profesionalisme Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,8% sedangkan sisanya yaitu 21,2% dijelaskan oleh variabel lain.

b. Uji Parsial (T)

Uji Parsial (T) merupakan proses pengujian data yang melihat apakah variabel independent berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependent. Persyaratan yang digunakan dalam Uji Parsial (T) adalah jika nilai **T hitung** > **T tabel** atau nilai **sig** < **0,05** maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya jika nilai **T hitung** < **T tabel** atau nilai **sig** > **0,05** maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.703	1.787		1.513	.135
Etika Kerja	.405	.113	.423	3.574	.001
Komitmen Kerja	.302	.101	.266	2.978	.004
Profesionalisme Kerja	.268	.115	.263	2.318	.023

Sumber: SPSS (2024)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pasal 9 di atas, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai t hitung variabel Etika Kerja (X_1) sebesar 3.574 > nilai t tabel yaitu 1.993 serta nilai sig yaitu

0.001 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 (H₁) diterima**, yang artinya variabel Etika Kerja (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Nilai t hitung variabel Komitmen Kerja (X₂) sebesar 2.978 > nilai t tabel yaitu 1.993 serta nilai sig yaitu 0.004 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 (H₂) diterima**, yang artinya variabel Komitmen Kerja (X₂) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Nilai t hitung variabel Profesionalisme Kerja (X₃) sebesar 2.318 > nilai t tabel yaitu 1.993 serta nilai sig yaitu 0.023 < 0.05, maka dapat

disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 (H₃) diterima**, yang artinya variabel Profesionalisme Kerja (X₃) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Simultan (F)

Uji Simultan (F) merupakan proses pengujian data yang melihat apakah variabel independent berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent. Persyaratan yang digunakan dalam Uji Simultan (F) adalah jika nilai **Fhitung > Ftabel** atau nilai **sig < 0,05** maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika nilai **Fhitung < Ftabel** atau nilai **sig > 0,05** maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636.685	3	212.228	92.446	.000 ^b
	Residual	162.995	71	2.296		
	Total	799.680	74			

Sumber: SPSS (2024)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja, Komitmen Kerja, Etika Kerja

Berdasarkan hasil Uji Simultan F yang didapatkan pada tabel 10 diatas dapat dilihat Nilai F hitung sebesar 92.446 > nilai F tabel yaitu 2.734 dan nilai sig yaitu 0.000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 4 (H₄) diterima**, yang dapat diartikan

variabel Etika Kerja (X₁), Komitmen Kerja (X₂), Profesionalisme Kerja (X₃) berpengaruh dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etika Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ika Wahana Mandiri. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi etika yang dimiliki karyawan, semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan sifat, cara kerja yang melekat pada karyawan itu telah baik, dan sesuai dengan norma perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Riyanto, Sugeng dan Wulandari yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya” yang memberikan hasil bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Riyanto et al., 2023) (Ilhami & Firdaus, 2024). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Firmansyah, Wongso dan Andry yang berjudul “Pengaruh Hubungan Kerja, Etika Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Hhotel Majestic Pekanbaru” yang memberikan hasil yakni etika kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majestic Pekanbaru (Firmansyah et al., 2023).

Etika kerja dibangun oleh indikator tanggung jawab, kerja keras, efisien dan menghargai waktu. Kontribusi terbesar ada pada indikator menghargai waktu, yang mencerminkan kesadaran akan pentingnya pemanfaatan waktu secara optimal dalam lingkungan kerja. Dengan menghargai waktu, seseorang tidak hanya menunjukkan rasa hormat terhadap diri sendiri dan orang lain,

tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini pada gilirannya mendorong pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih cepat dan efektif, serta menciptakan budaya kerja yang positif di mana setiap anggota tim memahami nilai dari setiap menit yang digunakan untuk kemajuan bersama. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika indikatornya: Saya menggunakan waktu kerja secara efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa telah mengelola waktu kerja mereka dengan baik, memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas penting, meminimalkan gangguan, dan memaksimalkan produktivitas. Kesadaran akan pentingnya efisiensi waktu ini mencerminkan etos kerja yang positif dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut, hal ini dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan, meningkatkan output, dan potensial menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan memuaskan bagi para karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ika Wahana Mandiri. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa keterikatan emosional, rasa memiliki, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan telah terbentuk dengan baik. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, bersedia memberikan usaha ekstra demi kesuksesan perusahaan, serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, maka akan mampu meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ramadhani yang berjudul “Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat” memaparkan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cemerlang Tunggal Intikarsa, Jakarta Barat (Ramadhani, 2022) (Putra & Cahyo, 2021). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Tanjung, Romi dan Firmansyah yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering” memberikan hasil yakni Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Tanjung et al., 2023).

Komitmen kerja dibangun oleh indikator keterlibatan kerja, loyalitas karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Kontribusi terbesar ada pada indikator kebanggaan karyawan. Kebanggaan karyawan terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk komitmen kerja yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi mereka, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, lebih loyal, dan memiliki dedikasi yang lebih tinggi. Rasa

bangga ini dapat muncul dari berbagai aspek, seperti reputasi perusahaan, prestasi yang telah dicapai, nilai-nilai yang dianut, atau kontribusi positif perusahaan terhadap masyarakat. Dengan demikian, organisasi yang mampu menumbuhkan dan memelihara rasa bangga di antara karyawannya akan lebih mungkin memiliki tenaga kerja yang berkomitmen tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika perusahaan tersebut layak direkomendasikan kepada orang lain. Tingginya tingkat kepuasan dan kepercayaan pelanggan terhadap layanan dan produk yang ditawarkan oleh PT. Ika Wahana Mandiri telah mendorong mereka untuk secara sukarela menjadi duta merek yang efektif. Para responden merasa bahwa pengalaman positif mereka dengan perusahaan ini patut dibagikan, sehingga mereka tidak ragu untuk merekomendasikan PT. Ika Wahana Mandiri kepada keluarga, teman, atau rekan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat membantu memperluas basis pelanggan dan meningkatkan reputasi perusahaan di pasar.

3. Pengaruh Profesionalisme Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil ini membuktikan bahwa profesionalisme memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan di PT. Ika Wahana Mandiri. Karyawan yang memiliki sikap profesional cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, sehingga

menghasilkan output yang lebih baik. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan profesionalisme karyawannya melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sikap profesional untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi, Sujana dan Novarini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Angkasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa (Dewi et al., 2023) (Maksum et al., 2022). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Muliaty yang berjudul “Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda”. Hasil penelitian memaparkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda (Muliaty, 2021).

Komitmen kerja dibangun oleh indikator kompetensi, efektifitas, efisiensi dan tanggungjawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggungjawab. Hal ini menunjukkan bahwa sikap bertanggung jawab memiliki peran krusial dalam membentuk dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, mereka cenderung lebih peduli terhadap kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan pencapaian tujuan organisasi. Tanggung jawab juga mendorong individu untuk terus meningkatkan kompetensi, bekerja

secara efektif dan efisien, serta mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Dengan demikian, meskipun kompetensi, efektivitas, dan efisiensi juga penting, tanggung jawab menjadi fondasi utama yang memperkuat komitmen kerja secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika mereka memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan tugas yang diberikan di perusahaan serta mampu menjalankan seluruh kewajiban dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh Etika Kerja (X_1), Komitmen Kerja (X_2) dan Profesionalisme Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil ini membuktikan bahwa etika kerja, komitmen kerja dan profesionalisme kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan di PT. Ika Wahana Mandiri. Karyawan yang memiliki etika, komitmen dan profesional cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan profesionalisme karyawannya melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sikap profesional untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Hal ini juga penting karena profesionalisme yang terjaga akan mendorong terciptanya budaya

kerja yang positif dan kolaboratif di dalam perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Selain itu, dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, PT. Ika Wahana Mandiri dapat membangun loyalitas dan motivasi karyawan, sehingga dapat mempertahankan talenta terbaik di dalam organisasi. Implementasi kebijakan yang mendukung etika kerja dan profesionalisme, seperti penilaian kinerja yang transparan dan adil, akan semakin memperkuat fondasi keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan dibangun oleh indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator kuantitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak dengan efisiensi waktu yang baik, hal ini berkontribusi signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Meskipun kualitas kerja tetap penting, kuantitas pekerjaan yang terselesaikan sering kali menjadi tolok ukur keberhasilan yang lebih mudah diukur dan memberikan dampak langsung pada target perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kuantitas kerja dapat menjadi fokus utama dalam strategi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika saya mampu memberikan kinerja yang baik secara konsisten selama jam operasional kerja, menunjukkan bahwa komitmen dan dedikasi saya terhadap tugas yang diemban telah menciptakan

kepercayaan diri yang tinggi dalam kemampuan saya untuk memenuhi ekspektasi yang diharapkan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, di mana setiap anggota tim merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan bersama.

PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, perlu etika kerja yang kuat, komitmen yang tinggi, dan profesionalisme yang terjaga. Etika kerja yang baik, seperti tanggung jawab dan menghargai waktu, berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, komitmen yang kuat, yang tercermin dalam loyalitas dan rasa bangga terhadap organisasi, mampu mendorong karyawan untuk memberikan usaha lebih demi kesuksesan perusahaan. Profesionalisme yang tinggi, didukung oleh kompetensi dan tanggung jawab, juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Maka, jika digabungkan antara etika, komitmen, dan profesionalisme yang saling mendukung dan memperkuat, akan lebih meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta membantu mencapai tujuan strategis perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan variabel-variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, melakukan penelitian longitudinal untuk memantau perubahan kinerja seiring waktu dan dampak dari intervensi yang diterapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam. Peneliti juga dapat

mempertimbangkan metode kualitatif, seperti wawancara atau fokus grup, untuk menggali perspektif karyawan tentang etika kerja, komitmen, dan profesionalisme. Dengan pendekatan yang lebih holistik dan beragam, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

REFERENSI

- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Amin, M. (2022). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 901–909. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36755>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Atika, K., Nisa, & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT . PLN (Persero) yang A . pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(14), 355–366.
- Azhar, E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2018). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2472>
- Christamara Simanjuntak, Kaharuddin, & Rosmita Ambarita. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kota Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 234–244. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.142>
- Dewi, N. L. M. I. L., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapura Angkasa. *Jurnal EMAS*, 4(8).
- Firmansyah, F., Fery Wongso, & Andry, A. (2023). Pengaruh Hubungan Kerja, Etika Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majestic Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i1.38>
- Hamidah, N. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal*. UIN Sumatera Utara.
- Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP*

- (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*), 5(2), 168.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3764>
- Hasan, M. (2023). *Disiplin, Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Ilhami, D. L., & Firdaus, V. (2024). Transformasi Kinerja Rumah Sakit: Kekuatan Disiplin, Loyalitas, dan Etika. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 22(1), 16.
<https://doi.org/10.31315/jurnaladmbsnis.v22i1.12733>
- Imelda, S., Yusuf, M., Basri, A., Andriyansyah, F., & Et, A. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal ESCAF*, 47–60.
- Kerja, P., Cv, P., Deli, S., & Medan, M. (2018). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213.
<https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2437>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen ...*, 1(1), 43–53.
- Maksum, Edward, & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JMIT)*, 4(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1217>
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 385–396.
- Miza, I. K., Rukmini, R., Sembiring, Z., & Wibowo, M. R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Tirta Deli. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1351–1362.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.4662>
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171–182.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083>
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v11i2.69-76>
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10.
<https://doi.org/10.31000/dmj.v6i1.6077>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.

- <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>
- Pandi. (2018). Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 12(2), 9.
- Putra, N. P., & Cahyo, S. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 62–75. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i2.58>
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Rasmulia Sembiring, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Lmiah Methonomi*, 6(1), 2598–9693.
- Rezeqi, S., Nasution, A., Gani, A. R. F., Ginting, E. B., & Ginting, E. (2020). Evaluasi Aplikasi Berbasis Power Point Sebagai Sumber Belajar Pada Materi Metode Etnobiologi. *BEST Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 3(2), 263–269. <https://doi.org/10.30743/best.v3i2.3330>
- Rina Rina, & Donard Games. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 01–20. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.386>
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30–36.
- Riyanto, K. B., Sugeng, S., & Wulandari, S. A. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(2), 444–449. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v3i2.2572>
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Farida, I. (2021). Peranan Etika Dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Moderat*, 7(2).
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform : Jurnal Aministrasi Publik*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>
- Siringoringo, H., Akrim, A., & Prasetya, I. (2023). Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri di

- Kabupaten Batu Bara. *Journal Of Administration and Educational Management (Alignment)*, 6(1), 54–63.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.4974>
- Suriani, L., Lumintang, G., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2188–2197.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2385>
- Tyasari, F. I. (2000). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Modernisasi*, 8(3), 206–232.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334.
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>
- Yunatan, R. O., Gaspersz, V., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 4(1), 14–30.
<https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v4.i1.p14-30>