

Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Badung

Ni Komang Sri Suartini⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: suartinisri476@gmail.com

ABSTRACT

High employee performance is always a hope for every company, therefore companies always review factors that have an impact on employee work results, namely competence, work ethics, organizational commitment. Including what happened to PT. BPR Mambal, Badung. Data was collected through observation, documentation and questionnaire methods. The research sample was 37 people and the results of respondents' questionnaire answers were analyzed using multiple linear regression analysis, t test and F test. The results of the analysis found that competency had a positive impact on employee performance through the F test. This result can be interpreted as getting better the competence of employees will also result in higher work results. Meanwhile, ethics has a positive impact on work results, which can also be interpreted as the better the work ethics, the better the employee's work results. Next, organizational commitment also has a positive impact on employee performance, where if the employee's commitment to the organization is better, it will have a positive impact on their work result.

Keywords: *competency; work ethics; organizational commitment; performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi selalu menjadi harapan bagi setiap perusahaan, oleh karenanya perusahaan senantiasa meninjau faktor yang memberi dampak pada hasil kerja karyawan yakni kompetensi, etika kerja, komitmen organisasi. Termasuk yang terjadi pada PT. BPR Mambal, Badung. Data dikumpulkan melalui metode observasi, dokumentasi, serta kuesioner. Adapun sampel penelitian sejumlah 37 orang serta hasil dari jawaban kuesioner responden dianalisa dengan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Adapun hasil dari analisa ditemukan jika kompetensi memberi dampak positif pada kinerja karyawan melalui uji F. hasil ini dapat dimaknai jika makin bagus kompetensi dari karyawan maka akan tinggi juga hasil kerjanya. Sementara etika memberi dampak yang positif pada hasil kerja, yang mana bisa dimaknai pula dengan makin baik etika kerja maka makin bagus hasil kerja karyawan. Beirkutnya komitmen organisasi juga berdampak positif pada kinerja karyawan yang mana jika makin bagus komitmen karyawan pada organisasi akan memberi dampak yang positif pada hasil kerjanya.

Kata kunci: *kompetensi ; etika kerja ; komitmen organisasi ; kinerja*

Pendahuluan

Perencanaan untuk melakukan manajemen pada Sumber Daya Manusi (SDM) dengan baik serta professional yaitu dasar dari kemauan perusahaan guna mendapat pekerja yang bisa menghasilkan hasil optimal. kinerja yaitu suatu sketsa mengenai capaian atau realisasi target,

terlaksananya program, dan kebijakan yang dilaksanakan guna merealisasikan visi, misi serta target dari perusahaan (Sari et al., 2020). Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan yaitu suatu jawaban dari tercapai atau tidak target dari perusahaan yang sudah dicanangkan. Target kinerja yang tinggi bisa memberi peningkatan pada hasil kerja perusahaan secara global (Agustin et al., 2021). Hasil kerja yang tinggi bisa dimaknai bahwa adanya efisiensi yang tinggi untuk mengerjakan seluruh tugas yang diberi oleh perusahaan pada karyawan (Kasmir, 2019-189)

Mangkunegara & Hasibuan, (2016) memberi pernyataan jika kemampuan SDM yang wajib untuk ada pada karyawan yang bekerja pada aspek SDM yang paling dasar yakni adanya kemampuan pada bidang manajemen SDM, penguasaan pada sistem informasi pegawai, adanya motivasi untuk berprestasi, serta dewasa secara pribadi serta dapat mengendalikan emosi. Pernyataan itu memberi indikasi jika kompetensi amat penting untuk SDM pada sebuah perusahaan. Adapun penelitian yang mendukung pernyataan tersebut yakni hasil penelitian dari Safira (2020) menemukan jika kompetensi memberi dampak yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian dari Solaiman (2019) memberi makna jika kompetensi menghasilkan dampak yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah etika kerja (Bhastary, 2020). Kumorotomo (2018:6) menyatakan bahwa etika bersumber dari Bahasa Yunani ethos, adapun maknanya yakni kebiasaan, moral sumbernya dari Bahasa Yunani yang bisa dimaknai sebagai cara untuk hidup. Maka etika bisa dimaknai dengan semangat atau dorongan yang diberi secara batin. Massora (2019) memberi gambaran jika ada pengaruh positif dan signifikan etika pada kinerja pegawai, sedangkan penelitian dari Nurraya (2022) menemukan jika etos kerja secara parsial berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Faktor penting lainnya yang bisa memberi dampak pada kinerja karyawan yakni komitmen organisasi Wibowo (2017:429) menyebutkan jika komitmen organisasi yakni rasa, sikap, serta tingkah laku individu untuk melakukan identifikasi pada diri sendiri dengan kedudukan menjadi bagian dari perusahaan, ikut dilibatkan pada tiap proses perusahaan serta memiliki loyalitas untuk menemukan dan meraih apa yang menjadi target perusahaan. Penelitian yang memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi pada kinerja karyawan dilakukan oleh Dadang (2023) yang memberi gambaran jika komitmen anggota memberi dampak pada kinerja karyawan. Sementara penelitian dari Diani (2019) memberi makna jika komitmen organisasi akan berdampak negative pada kinerja.

Berdasarkan penelitian awal yang dilaksanakan dengan mewawancarai Kabag Umum PT. BPR Mambal Badung diperoleh informasi mengenai permasalahan kompetensi adalah beban kerja yang berat membuat karyawan terkadang tidak ramah dalam melayani nasabah, sehingga dapat

dikatakan karyawan bersangkutan tidak bersikap profesional. Masalah lain yang berkaitan dengan kemampuan yakni beberapa karyawan belum punya keahlian (kemahiran) yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan yang dimiliki, sehingga dalam bekerja masih memerlukan lebih banyak waktu untuk menyelesaikannya. Permasalahan lainnya adalah dapat dilihat dari penempatan karyawan, Adapun ketidaksesuaian penempatan yang dimaksud disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Ketidakesuaian Penempatan Karyawan pada PT. BPR Mambal Badung Tahun 2022

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
Sarjana Hukum	Marketing Kredit	1
Sarjana Ekonomi	Legal	1
Sarjana Pertanian	HRD	1
SMA	Kabag Kredit	1
SMA (tidak memiliki sertifikat pelatihan satpam)	Satpam	3
Jumlah		7

Sumber : PT. BPR Mambal Badung, 2022

Mengacu pada Tabel 1 ditemukan 7 orang karyawan ditempatkan tidak selaras pada background pendidikan, hasilnya ada ketidaksesuaian antara tugas dan kompetensi yang dimiliki untuk kedudukan yang diembannya, seperti sarjana hukum ditempatkan pada posisi marketing kredit sebanyak 1 orang, sarjana ekonomi ditempatkan pada posisi legal sebanyak 1 orang, sarjana pertanian ditempatkan pada posisi *Human Resources Department* (HRD) sebanyak 1 orang, SMA ditempatkan pada posisi sebagai kabag kredit serta SMA yang tidak memiliki pelatihan satpam ditempatkan pada posisi satpam.

Berdasarkan penelitian awal yang dilaksanakan dengan mewawancarai Kabag Umum PT. BPR Mambal Badung diperoleh informasi mengenai permasalahan etika kerja yakni sejumlah karyawan tidak punya rasa memiliki pada pekerjaan seperti apa yang menjadi harapan, serta karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan segenap kemampuan yang mana berakibat pada tidak terpenuhinya target perusahaan. Selain itu, adanya persaingan antar karyawan juga sering menghambat kerjasama antar karyawan, sehingga menghambat proses tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilaksanakan dengan mewawancarai Kabag Umum PT. BPR Mambal Badung diperoleh informasi terkait komitmen organisasi yakni tidak seluruh karyawan punya komitmen yang tinggi, hal ini karena dalam pelaksanaannya masih saja ada hal-hal tertentu yang belum mampu dipenuhi karyawan. Kurangnya kepercayaan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan karyawan merasa loyalitas yang diberikan kepada perusahaan tidak mendapatkan penghargaan yang diharapkan karyawan, sehingga hal ini mengurangi

komitmen dari karyawan dalam bekerja. Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan sering absen sering dalam setiap bulannya, seperti disajikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Jumlah Hari Kerja dan Tingkat Absensi Karyawan pada PT. BPR Mambal Badung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase Tingkat Absensi (%)
B	C	D	$E = C \times D$	F	$G = E - F$	$H = F : E \times 100\%$
Januari	37	23	851	29	822	3,41
Februari	37	21	777	25	752	3,22
Maret	37	24	888	32	856	3,60
April	37	25	925	33	892	3,57
Mei	37	24	888	29	859	3,27
Juni	37	25	925	30	895	3,24
Juli	37	20	740	24	716	3,24
Agustus	37	26	962	35	927	3,64
September	37	22	814	28	786	3,44
Oktober	37	25	925	32	893	3,46
November	37	26	962	36	926	3,74
Desember	37	24	888	29	859	3,27
Jumlah Rata-rata						41,09 3,42

Sumber : Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung, 2022

Tabel 2 menjelaskan bahwa, "dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Mambal Badung tahun 2022 cenderung berfluktuasi," yang mana presentase dari absen karyawan rerata yakni 3,42%. Hal ini bermakna jika tingkat absen karyawan ada pada golongan tinggi dikarenakan tingkat absen secara normal yakni kurang dari 3% (Utama, dkk 2019). Oleh karenanya amat perlu untuk memperoleh fokus terkait dengan absen oleh perusahaan. Dikarenakan tingkat absen yang tinggi dapat dijadikan salah satu indikator dari timbulnya masalah pada komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilaksanakan dengan mewawancarai Kabag Umum PT. BPR Mambal Badung diperoleh informasi mengenai kinerja adalah tinjau dari indikator kepatuhan Dimana ada sejumlah karyawan kurang memiliki ketaatan pada aturan berlaku. Adapun data mengenai kurang patuhnya karyawan terhadap peraturan yang berlaku di PT. BPR Mambal Badung, disajikan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Jumlah Karyawan yang Patuh dan Tidak Patuh Terhadap Peraturan pada PT. BPR Mambal Badung Tahun 2022

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Yang Patuh (Orang)	Karyawan Yang sering Tidak Patuh (Orang)
1	Kabag Dana, Kredit dan Umum	3	3	-
2	Tabungan	4	2	2
3	Deposito	2	1	1
4	Kasir	2	1	1
5	Eksekutif Kredit	1	1	-
6	Analisa Kredit	12	10	2
7	Administrasi Kredit	3	2	1
8	Pengawas Kredit	1	1	
9	Bagian Logistik	3	2	1
10	Bagian Kebersihan	2	2	
11	Bagian Pembukuan	2	1	1
12	Bagian Komputer	2	1	1
	Jumlah	37	27	10

Sumber : PT. BPR Mambal Badung, diolah 2023

Mengacu pada Tabel 3 ditemukan jika dari 37 orang karyawan terdapat 10 orang yang sering melanggar peraturan kerja (tidak patuh) pada PT. BPR Mambal Badung tahun 2022, sedangkan karyawan yang patuh adalah sebanyak 27 orang. Kepatuhan terhadap peraturan kerja ini adalah patuh terhadap peraturan jam masuk kerja, pulang kerja, pakaian seragam dan aktif dalam kegiatan sosial di sekitar masyarakat sekitar. Adanya 10 orang karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku di PT. BPR Mambal Badung menunjukkan terdapat permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. Jumlah Nasabah dari PT. BPR Mambal Badung Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Nasabah	Pertumbuhan (%)
1	Januari	1.418	-
2	Februari	1.122	-20,87
3	Maret	1.024	-8,73
4	April	1.014	-0,98
5	Mei	1.224	20,71
6	Juni	1.223	-0,08
7	Juli	1.245	1,80
8	Agustus	1.434	15,18
9	September	1.321	-7,88
10	Oktober	1.302	-1,44
11	November	1.254	-3,69
12	Desember	1.213	-3,27
	Jumlah	13.376	-9,25
	Rata-rata	1.115	-0,84

Sumber : PT. BPR Mambal Badung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut dapat dijelaskan bahwa jumlah nasabah yang dimiliki oleh PT. BPR Mambal Badung tahun 2022 adalah rata-rata sebanyak 1.115 orang per bulan, sedangkan pertumbuhan jumlah nasabah mengalami penurunan sebesar 0,84%. Hal ini berarti dari sudut kemampuan atau hasil kerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung tahun 2022 mengalami permasalahan sehingga terjadi penurunan jumlah nasabah.

Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan asosiatid dan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Eka Print yang terletak di BPR Mambal Badung, yang berlokasi di Jl. Raya Mambal Abiansemal No.23, Mambal, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung. Populasi yang diambil untuk riset ini yakni karyawan pada PT. BPR Mambal Badung sebanyak 37 orang karyawan. Jumlah sampel penelitian yaitu semua populasi menjadi sampel (sampel jenuh) sebanyak 37 orang karyawan. Data yang terkumpul dianalisa dengan analisis regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Teknik analisa ini dipakai guna menemukan relasi antar variabel yang terikat dengan variabel bebasnya. Adapun hasil dari kalkulasi data penelitian disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Olahan IBM SPSS Statistics Version 24

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-2,144	2,189		-0,979	0,335
	X ₁	0,357	0,153	0,275	2,327	0,026
	X ₂	0,682	0,226	0,413	3,013	0,005
	X ₃	0,410	0,194	0,299	2,112	0,042
	R ²		0,869			
	F-hitung		73,064			
	Sig. F		0,000			

Sumber : Lampiran 6, diolah (2024)

Mengacu pada data tabel di atas, ditemukan jika perumusan regresi berganda yakni seperti berikut:

$$Y = -2,144 + 0,357X_1 + 0,682X_2 + 0,410X_3$$

- Koefisien regresi X₁ senilai 0,357. Bermakna jika terjadi dampak signifikan antar variabel kompetensi pada kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung.
- Koefisien regresi X₂ senilai 0,682. Bermakna jika terjadi dampak signifikan antar variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung.
- Koefisien regresi X₃ sebesar 0,410. Bermakna jika terjadi dampak signifikan antar variabel komitmen organisasi pada kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung.

Mengacu pada Tabel 5 ditemukan jika koefisien *R Square* senilai 0,869. Maka dari itu perhitungan determinasi yakni seperti berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,869 \times 100\% \\ = 86,9\%$$

Koefisien determinasi senilai 86,9% berarti kompetensi, etika kerja dan komitmen organisasi secara simultan memberi dampak senilai 86,9% pada kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung, sementara sisanya $100\% - 86,9\% = 13,1\%$ diberi pengaruh oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

a. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Badung.

Meninjau tabel 5 ditemukan jika signifikan untuk kompetensi senilai 0,026, dimana nilai 0,026 kurang dari 0,05, sehingga terjadi penolakan pada H_0 dan H_a diterima. Ini bermakna jika kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan

b. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Badung.

Meninjau dari tabel 5 ditemukan nilai signifikan untuk kompetensi senilai 0,005, dimana nilai 0,005 kurang dari 0,05, sehingga terjadi penolakan pada H_0 dan H_a diterima. Dapat dimaknai jika etika kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan

c. Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Badung.

Jika mengacu pada tabel 5 ditemukan jika nilai signifikan untuk komitmen organisasi senilai 0,042, yang mana nilai 0,042 kurang dari 0,05, sehingga terjadi penolakan pada H_0 dan H_a diterima. Hal ini bisa dimaknai jika komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Meninjau hasil yang tertera pada Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa signifikansi (α) senilai $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kompetensi, etika kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung.

Pengujian dengan cara parsial menemukan jika koefisien regresi senilai 0,357 untuk kompetensi signifikan senilai 0,026. Dikarenakan nilai signifikansi 0,026 kurang dari α (0,05) dapat dimaknai jika adanya dampak yang signifikan antar kompetensi pada kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. Simpulan tersebut bisa dimaknai jika makin baik kompetensi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. Kondisi ini berarti kompetensi yang ada pada diri individu untuk menyelesaikan suatu tugas akan bisa terselesaikan pekerjaannya secara baik seperti apa yang direncanakan.

Pengujian dengan cara parsial menemukan jika koefisien regresi senilai 0,682 untuk etika kerja nilai signifikansinya senilai 0,005. Dikarenakan nilai signifikansi 0,005 kurang dari α (0,05) dapat dimaknai jika adanya dampak yang signifikan antaretika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. Simpulan tersebut bisa dimaknai jika makin baik kompetensi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. Kondisi ini berarti etika kerja sangat dibutuhkan untuk usaha memberi peningkatan pada hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan, karena etika kerja mewakili perilaku pekerja ketika sedang bertugas karena memiliki dampak signifikan pada hasil kerja karyawan.

Hasil uji didapat koefisien regresi senilai 0,299 untuk komitmen organisasi dan nilai signifikan sebesar 0,037. Dikarenakan nilai signifikansi 0,037 kurang dari α (0,05) dapat dimaknai jika adanya dampak yang signifikan antarkomitmen organisasi pada kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. Simpulan tersebut bisa dimaknai jika makin baik komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. Kondisi ini berarti melalui kepatuhan pada janji dan sepakat itu berakibat pada usaha untuk melakukan kerja dengan maksimal serta merasakan rasa salah jika tidak mampu untuk memenuhi perjanjian yang sudah dibuat.

Simpulan

Mengacu pada pemaparan analisa dan pembahasan di atas maka bisa ditarik simpulan dari riset ini yakni seperti berikut: 1) Kompetensi berdampak positif pada kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. 2) Etika kerja berdampak positif pada kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. 3) Komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Badung. Beranjak dari simpulan di atas maka adapun saran yang bisa diberikan dari penelitian ini yakni seperti berikut: PT. BPR Mambal Badung lebih meningkatkan keterampilannya dengan cara meminta arahan kepada karyawan yang lebih senior, sehingga lebih matang dalam bekerja, meningkatkan disiplin kerjanya sehingga pekerjaan tidak tertunda atau terlambat dan percaya kepada karyawan bahwa karyawan bersangkutan mampu mengerjakan yang ditugaskan sehingga karyawan merasa termotivasi lagi untuk bekerja.

Daftar Pustaka

- Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3), 772–781. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038><https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378>
- Ariyanto, Deny. 2019. Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM

-
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Dadang, 2023. Kinerja Karyawan: *Servant Leadership* Dan Komitmen Personil. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5(1) 2023, hal 69-77
- Giyanti. Donalan. 2022. Pengaruh *Servant Leadership* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.2 No.8 Januari 2022. Hal : 2451-2464.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Kumrotomo. 2019. Etika Kerja Berasal Dari Bahasa Yunani Ethos. *Pengertian Etika. Indeks*, Jakarta
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Massora, Agustina. 2019. Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen*. Vol. 07. No. 1, hml: 14-28
- Nurraya, 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* VOL. 2, NO. 2, April 2022. Hal : 83-94.
- Rum, Bernard, Greis Sendow dan Merinda Pandowo. 2019. Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1, hml: 591 – 600
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sinamo, J.H. 2018. *Ethos Kerja*. Jakarta: Mahardika.
- Suardani, Wayan. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* Pebruari 2022, Vol. 2, No. 1, Hal : 220-232
- Subagyo, Untung. 2020. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis STRATEGI* Vol. 23 No. 1. hml:138-148
- Wibowo, 2019, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.