

# **PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEALTEK PRIMA PERKASA**

**Ali Hanafiah Nasution  
Dian Islamiati  
Dosen Tetap dan Alumni  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang**

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sealtek Prima Perkasa. Periode yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 tahun yaitu periode 2020-2021. Penelitian ini menggunakan metode asosiasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang sejumlah dengan total karyawan di PT Sealtek Prima Perkasa. Teknik dan alat pengumpulan data adalah dengan kuesioner atau angket. Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran atas tanggapan jawaban responden, sedangkan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggabungkan variabel Etika Kerja dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan memiliki korelasi yang kuat. Adapun yang dipengaruhi oleh variabel lain yang digolongkan pada epsilon yaitu faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama Etika Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sealtek Prima Perkasa.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Etika Kerja, Komitmen Organisasi**

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang dapat menghantarkan pada tujuan organisasi tersebut melalui kinerja atau prestasi kerja. Dengan demikian keberhasilan instansi kecamatan tidak terlepas dari peran kinerja para karyawan yang tergabung dalam manajemen organisasi tersebut, mulai dari bagaimana sumber daya manusia tersebut

menjalankan fungsi-fungsi manajemen, dan bagaimana sumber daya manusia tersebut mengelola 7M (*Man-Money-Materials-Machines-Methods-Minute-Market*), serta bagaimana mengelola informasi yang tidak kalah pentingnya untuk perusahaan di era Revolusi Industri 4.0.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan

harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dalam sebuah bidang. Oleh karenanya didalam organisasi harus mempunyai suatu fungsi dan tujuan yang dapat mempermudah menjalankan kegiatan suatu organisasi. Sedangkan untuk mencapai hasil kinerja dapat dilihat dari suatu target yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis pada PT Sealtek Prima Perkasa, penulis menemukan masalah terkait dengan Kinerja Karyawan pada PT Sealtek Prima Perkasa. bergerak dalam bidang fabrikasi. Secara umum produk utama yang dihasilkan adalah *Mechanical Seal*, dan *O-Ring*, namun masih banyak karyawan yang kurang mencapai target bekerja yang telah ditetapkan dan PT Sealtek Prima Perkasa. Selain itu kurangnya kemampuan dan keterampilan sales menjualkan produk, membuat penawaran harga, packing produk yang akan dikirim dan membuat *invoice*.

Peran etika kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sealtek Prima Perkasa,

dipandang perlu diperlukan karena etika berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, bagi karyawan, menerapkan etika di kantor bisa melatih diri untuk bersikap baik saat menghadapi situasi kerja atau saat berhadapan dengan orang-orang di kantor, etika memerhatikan penampilan karyawan di kantor yang membantumu penyesuaian diri dengan budaya kantor, sekaligus menampilkan citra profesionalitas. Dan karyawan yang mempunyai etika kerja yang baik akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di sebuah organisasi.

Ernawan, R erni (2016), menyatakan bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, etika cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari tindakan manusia yang manakah yang baik.

Peran komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sealtek Prima Perkasa, suatu komitmen organisasi berperan dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan Kinerja Karyawan, karena komitmen organisasi ditunjuk dalam sikap penerimaan, keyakinan

yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, dan untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Kaswan (2019), komitmen organisasi adalah sebagai sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama/ untuk kepentingan organisasi.

Uraian di atas mengenai fenomena tentang Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh etika kerja dan komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja, telah dilakukan oleh peneliti Hery Winoto (2017), menyatakan hasil etika kerja, bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Agustina Massora (2016), menyatakan hasil komitmen organisasi, bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

## **DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Hasibuan (2019), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (2019), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2018), kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan atau program yang memiliki tujuan untuk mewujudkan sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	No. Item
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1,2
	2. Kuantitas	3,4
	3. Pelaksanaan tugas	5,6
	4. Tanggung jawab	7,8,9,10

Sumber: Mangkunegara (2019).

### Etika Kerja (X1)

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, etika cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari tindakan manusia yang manakah yang baik.

Menurut Asifudinyang (Dalam Rida Oktari Yanesti, 2018), mengemukakan indikator etika kerja, yaitu:

1. Bertanggung Jawab
2. Kerja Positif
3. Disiplin Kerja
4. Tekun
5. Pendidikan

**Tabel 1.2**

### Operasionalisasi Etika Kerja (X1)

Variabel	Indikator	No. Item
Etika Kerja (X1)	1. Bertanggung Jawab	1,2
	2. Kerja yang Positif	3,4
	3. Disiplin Kerja	5,6
	4. Tekun	7,8
	5. Pendidikan	9,10

Sumber: Asifudinyang Dalam Rida Oktari Yanesti, (2018).

### Komitmen Organisasi (X2)

Mengukur komitmen organisasi menurut Kaswan (2017), yaitu:

- 1) Dimensi Komitmen afektif dengan indikator
  - a) Keinginan emosional karyawan yang kuat untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada untuk mewujudkan tujuan.
  - b) Keinginannya untuk tetap di organisasi.
- 2) Dimensi Komitmen berkelanjutan dengan indikator
  - a) Komitmen yang berdasar pada keinginan tetap memiliki fasilitas.
  - b) Komitmen yang berdasar pada keinginan tetap memiliki gaji.

- 3) Dimensi Komitmen normatif dengan indikator
- Tanggung jawab moral terhadap pekerjaan.
  - Tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

**Tabel 1.3**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Komitmen afektif	Keyakinan yang kuat	1
		Mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.	2
		Keinginan untuk tetap di organisasi	3
		Keterlibatan karyawan dengan organisasi	4
	Komitmen berkelanjutan	Komitmen yang berdasar pada keinginan tetap memiliki fasilitas	5
		Komitmen yang berdasar pada manfaat yang dimiliki	6
		Komitmen yang berdasar pada keinginan tetap memiliki gaji	7
	Komitmen normatif	Tanggung jawab moral terhadap pekerjaan	8
		Tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi	9
		Tanggung jawab moral karyawan	10

Adapun populasi pada penelitian ini, adalah karyawan pada PT Sealtek Prima Perkasa berjumlah 35 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh *Non Probability Sampling*, setiap populasi karyawan sebagai sampel dari penelitian yang berjumlah 35 orang PT Sealtek Prima Perkasa, teknik yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dimana seluruh karyawan PT Sealtek Prima Perkasa menjadi responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung Etika Kerja sebesar 2,285 lebih besar dari pada t tabel 2,037, dan nilai signifikansi 0,029 di bawah 0,05. Pada kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H<sub>a</sub> diterima.

Pada hasil penelitian Etika Kerja (X<sub>1</sub>) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja dapat

memproyeksikan Kinerja Karyawan dengan perubahan yang positif. Semakin baik atau tinggi penerapan Etika Kerja di PT Sealtek Prima Perkasa meningkatkan Kinerja Karyawan.

Bagi karyawan, menerapkan etika di kantor bisa melatih diri untuk bersikap baik saat menghadapi situasi kerja atau saat berhadapan dengan orang-orang di kantor. Etika di kantor juga punya *benefit* positif bagi karyawan itu sendiri. Salah satunya adalah mampu meningkatkan karier si karyawan tersebut. Etika kerja yang dapat diterapkan di kantor seperti:

- 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 2) Tidak pernah menunda waktu dalam bekerja.
- 3) Mampu bekerja sama dengan atasan dan teman sekerja.
- 4) Selalu berpikir yang positif.
- 5) Datang dan pulang kerja tepat waktu.
- 6) Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.
- 7) Tekun dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pada penelitian ini Etika Kerja berpengaruh *relative* kecil terhadap kinerja dibandingkan dengan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung Komitmen Organisasi sebesar 3,983 lebih besar dari pada  $t$  tabel 2,037, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada selang kepercayaan 95%. Sehingga kesimpulannya adalah  $H_a$  diterima.

Kinerja Karyawan seorang karyawan akan baik bila mempunyai Komitmen Organisasi yang tinggi. Dalam penelitian ini Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk berbuat

demi kepentingan pribadinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Karyawan yang memiliki Komitmen organisasi dapat dilihat dari cara sebagai berikut:

- 1) Membanggakan perusahaan di luar PT Sealtek Prima Perkasa.
- 2) Merasa bahagia menghabiskan sisa karier di tempat kerja.
- 3) Merasa terikat secara emosional pada tempat kerja.
- 4) Merasa bagian dari keluarga di tempat kerja.
- 5) Mempunyai ikatan perasaan yang kuat pada tempat kerja.
- 6) Memiliki kepercayaan pada nilai dan tetap loyal pada perusahaan.

**c. Pengaruh Etika Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan Kinerja Karyawan perlu memperhatikan Etika Kerja dan Komitmen Organisasi. Dengan menggabungkan variabel Etika Kerja dan Komitmen Organisasi dapat

mempengaruhi Kinerja Karyawan dan memiliki korelasi yang kuat.

Etika Kerja dan Komitmen Organisasi dapat memproyeksikan Kinerja Karyawan dengan pengaruh yang positif. Hal ini dapat dilihat dari persamaan  $Y = 12,154 + 0,240X_1 + 0,445X_2$ , yang berarti bahwa semakin tinggi penerapan Etika Kerja dan Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi atau meningkat pula Kinerja Karyawan.

Etika Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki kontribusi sebesar 50,80%, sedangkan sisanya 49,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang digolongkan pada epsilon yaitu faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama Etika Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sealtek Prima Perkasa.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Etika Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh yang positif yang berarti semakin baik atau tinggi Etika Kerja di PT Sealtek Prima Perkasa, maka meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan menerapkan Etika Kerja yang baik di lingkungan kerja akan lebih memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama-sama.
2. Berdasarkan hasil penelitian Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi dipandang variabel yang sangat penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggabungkan variabel Etika Kerja dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan memiliki korelasi yang kuat. Etika Kerja dan Komitmen Organisasi dapat memproyeksikan Kinerja Karyawan

dengan pengaruh yang positif. Hal ini dapat dilihat dari persamaan  $Y = 12,154 + 0,240X_1 + 0,445X_2$ , yang berarti bahwa semakin tinggi Etika Kerja dan Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi atau meningkat pula Kinerja Karyawan. Etika Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki kontribusi sebesar 50,80%, sedangkan sisanya 49,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang digolongkan pada epsilon yaitu faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Saran**

Kinerja Karyawan di PT Sealtek Prima Perkasa dapat ditingkatkan melalui peran Etika Kerja dan Komitmen Organisasi. Berikut adalah uraian mengenai indikator-indikator yang harus ditingkatkan berdasarkan kedudukan variabelnya, seperti:

1. Etika Kerja di PT Sealtek Prima Perkasa perlu ditingkatkan berdasarkan jawaban responden indikator-indikator Etika Kerja sebagian besar belum optimal, seperti:

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Tidak pernah menunda waktu dalam bekerja.
- c. Mampu bekerja sama dengan atasan dan teman sekerja.
- d. Selalu berpikir yang positif.
- e. Datang dan pulang kerja tepat waktu.
- f. Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.
- g. Tekun dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh relatif lebih besar dan berpengaruh positif di PT Sealtek Prima Perkasa. Oleh karena itu perlu ditingkatkan

Komitmen Organisasi yang dipandang masih rendah, seperti:

- a. Membanggakan perusahaan di luar PT Sealtek Prima Perkasa.
- b. Merasa bahagia menghabiskan sisa karier di tempat kerja.
- c. Merasa terikat secara emosional pada tempat kerja.
- d. Merasa bagian dari keluarga di tempat kerja.
- e. Mempunyai ikatan perasaan yang kuat di tempat kerja.
- f. Memiliki kepercayaan pada nilai dan tetap loyal pada perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan masih adanya variabel-variabel lain selain Etika Kerja dan Komitmen Organisasi yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai epsilon sebesar 49,20%. Oleh karena itu disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain

yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan, seperti Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Sistem Kompensasi, Kepuasan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abintaro, Prakoso. 2015. *Etika Profesi Hukum*, Laksbang Justitia, Surabaya.
- Abdullah, Boedi, Dan Ahmad Saebani Beni. 2014. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devita, Maria. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru*. Jurnal JOM FISIP Vol.4 No.2-Oktober 2017
- Erni R, Ernawan. 2016. *Etika Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Hartono, Jogiyanto.2016. *Teori Portofolio Dan Analisis Investasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Kaswan. 2019. *Psikologis Industri Dan Organisasi*. Bandung Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mathis Dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta.
- Massora, Agustina. 2016. *Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero), Tbk. Cabang Jagorawi*. Jurnal Manajemen ISSN 2338 6584
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prajamukti, Ratih Lailathi.2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perusahaan Organisasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins, Stephen. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rini Dan Hanifati Intan.2015. *Etika Profesi Dan Pengembangan Pribadi*. Palembang: Citrabooks Indonesia.

- Rohmaningrum, Roro Hetty. 2016. *Pengaruh Keadilan Distributive Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderator Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga DIY*. Jurnal ISBN:978-602-19568-4-7.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sedarmayanti.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Silalahi, Ulber.2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung. Pt. Refika Aditama
- Sekaran, Uma.2015. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Mhetods For Business.)* Jakarta Salemba Empat.
- Tri Wijoyo, Putranto. 2016. *Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. sport glove Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Universitas Muhammadiyah Tangerang.2018. Pedoman Penulisan Skripsi. Tangerang
- Veithzal, Rivai Zainal, S.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke-7 Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo.2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Pt Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Wahyudi, Hijrah.2019.*Kinerja Dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja*
- Yanesti, Rida Oktari.2018.Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area.