

Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Surabaya

Ericha Fitriyaningsih¹, Siti Mujanah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail: erichaicha19@gmail.com¹ sitimujanah@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada Radio Republik Indonesia Surabaya (RRI Surabaya) yang merupakan stasiun radio milik LPP Radio Republik Indonesia di Kota Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif guna untuk melihat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, penelitian ini menerapkan sampel dan hipotesis. Sampel yang diaplikasikan sebanyak 50 responden karyawan LPP RRI Surabaya dengan metode teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang diterapkan yakni regresi linier berganda meliputi uji instrumen uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian hipotesis menerapkan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian memperlihatkan secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Surabaya, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Surabaya, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Surabaya. Secara simultan variabel budaya organisasi, etika kerja, dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Surabaya.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Kompetensi.

Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan meningkatnya tingkat daya saing di Indonesia semakin luas, maka semakin ketat sumber daya manusia (SDM) baru dan keahlian yang berkompeten. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memudahkan bisnis untuk mencapai tujuannya saat memilih karyawan baru. SDM adalah sumber daya yang dapat menciptakan karya bagi suatu organisasi/perusahaan dan memiliki akal, keinginan, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan sebagainya. Semua faktor ini memengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa kekuatan sumber daya manusia perusahaan kesulitan mencapai tujuannya meskipun kemajuan teknologi informasi, uang, dan bahan olahan.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan didasari oleh indikator salah satunya kinerja, (Marpaung et al., 2021) mencetuskan kinerja sebagai pelaksanaan dan pencapaian kerja yang oleh individual yang telah disesuaikan peran serta tanggung jawab tertentu dalam suatu organisasi dan yang terikat pada standar nilai atau ukuran bisnis tertentu yang dapat diukur dengan menggunakan indikator. Semua perusahaan selalu berusaha dalam meningkatkan potensi kinerja karyawan perusahaannya berdasarkan harapan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Menurut Putri (2020), kinerja mengacu pada hasil dari fungsi kerja individual atau kelompok di suatu organisasi/perusahaan selama periode waktu tertentu, menunjukkan kualitas individu atau kelompok dalam mencukupi persyaratan dalam bekerja upaya mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi salah satu faktor memengaruhi kinerja, menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai (*value*), keyakinan (*belief*), asumsi (*assumption*), atau norma lama yang disepakati dan dijalankan oleh seluruh anggota yang

merupakan kode sikap pemecahan masalah organisasi. Fenomena yang terjadi di dalam budaya organisasi, dilandasi oleh inovatif berorientasi pada tujuan, memperhitungkan risiko, fokus terhadap kepentingan karyawan, dan detail berorientasi pada tugas. Agar dapat memenuhi tujuan organisasi/perusahaan maka peningkatan dan perbaikan kinerja harus menyebar ke anggota karyawan yang lain.

Menerapkan budaya organisasi yang bertujuan untuk memberikan pandangan tentang perilaku dalam organisasi adalah salah satu cara manajemen dapat memastikan fungsi manajerial berjalan efektif. Budaya organisasi perusahaan atau organisasi adalah kumpulan nilai, persepsi, norma dan perilaku yang dibentuk untuk mengatasi masalah mengenai integrasi internal serta adaptasi eksternal. Budaya organisasi, sebagai kesatuan ide, juga bertindak sebagai pedoman bagi anggota tentang bagaimana bertindak dan berperilaku, atau memiliki batasan dalam mengambil tindakan menghadapi tantangan lingkungan.

Etika kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Konsep perbuatan baik dan buruk, serta perilaku benar dan tidak tepat yang dapat berdampak pada hal lain. Kumpulan pengetahuan yang terutama berkaitan dengan perilaku seseorang di tempat kerja dan dipandang demikian oleh individu atau komunitas disebut sebagai etika kerja menurut (Budianto & Pongtuluran, 2017). Kemampuan untuk menegakkan nilai moral di tempat kerja dikenal sebagai etika kerja. Mentalitas itulah yang menentukan bagaimana seseorang menjalankan kewajiban atau pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa etika kerja seorang karyawan membawa pengaruh besar bagi sebuah perusahaan/organisasi yang dilandasi oleh usaha yang efektif, aturan tempat kerja, bertanggung jawab, ulet, serta pendidikan. Etika kerja penting membuat setiap anggota organisasi bertanggung jawab atas kegiatan/tugas mereka saat bekerja. Dengan menetapkan batasan yang jelas bagi karyawan, mempertahankan kode etik yang kuat akan memberikan mereka rasa aman.

Tujuan adanya etika kerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk menegakkan reputasi profesi, kredibilitas serta integrasi di masyarakat. Harga diri dan standar yang dijunjung tinggi oleh perusahaan untuk setiap karyawan terkait dengan etika kerja. Ini mencakup interaksi dan perilaku. Penciptaan nilai moral yang sejalan dengan aturan yang mengatur wewenang di dalam suatu organisasi/perusahaan. Hal ini akan mendorong individu dalam organisasi untuk menghasilkan ide dengan cepat, merasa aman, percaya diri dalam mengambil keputusan, dan melakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja organisasi, menurut (Ridwan, 2018).

Kompetensi juga turut memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi, menurut (Agustian et al., 2018), adalah keahlian dalam mengerjakan pekerjaan/tugas dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang didukung oleh sikap positif terhadap pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan. Kompetensi mencerminkan sifat, keterampilan dan pengetahuan, yang dimiliki seseorang agar bisa mengerjakan tugas serta kewajibannya dengan baik dan meningkatkan standar kualitas kerja profesional.

Ditemukan fenomena yang mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan mengalami persaingan nilai antar anggota kerja terhadap kinerja karyawan yang dilandasi oleh pemahaman, kemampuan, sikap, pengetahuan, nilai, dan minat. Apabila seorang karyawan mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi, maka mereka dapat meningkatkan proporsi pekerjaan yang menjadi miliknya.

Di kota Surabaya, Jawa Timur, LPP Radio Republik Indonesia mengoperasikan stasiun radio yang dikenal sebagai Radio Republik Indonesia Surabaya (RRI Surabaya). LPP RRI Surabaya berada di jalan Pemuda 82-90, Embong Kaliasin, Genteng. Struktur bangunan tersebut

telah diberi status warisan cagar budaya sejarah. Berdasarkan survei, peneliti berkonsultasi dengan pimpinan di tempat dan menemukan temuan bahwa budaya organisasi, dan etika kerja masih lemah dan tidak sesuai dengan standar saat ini, yang berdampak buruk pada kinerja karyawan. Masalah lainnya adalah kompetensi, dimana sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan yang disebabkan oleh kecemburuan atas keterampilan atau kemampuan karyawan tersebut. Di sisi lain, budaya organisasi yang mengedepankan profesionalisme, disiplin kerja, dan keuletan telah dibangun, namun tetap harus diperkuat dan disebarluaskan kepada karyawan lainnya. Budaya organisasi yang kuat akan mendongkrak etika kerja, dan kompetensi yang pada akhirnya akan mendongkrak produktivitas kerja.

Fakta dilapangan permasalahan kinerja karyawan kurang baik karena karyawan tidak dapat bekerja secara efektif, menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu, atau cepat tanggap terhadap permasalahan yang timbul dari pekerjaannya. Hal ini juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, etika kerja, dan kompetensi yang mengakibatkan karyawan tidak efisien dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Masalah tersebut dilandasi oleh ketepatan waktu, kualitas kerja, efektivitas, kuantitas kerja, dan kemandirian.

Uraian diatas, penulis tertarik mengambil penelitian berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Surabaya “

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif karena metode ini merupakan penelitian metodis dan ilmiah tentang sebab-sebab kejadian fenomena, unsur-unsur pembentuknya, dan hubungan-hubungannya, atau penelitian yang mengandalkan angka. Pengumpulan dan interpretasi data didasarkan pada tanggapan responden terhadap item dan pernyataan tertulis kuesioner. Pelaksanakan penelitian ini di LPP RRI Surabaya yang berada di Jl. Pemuda No.82-90, Embong Kaliasin, Kec. Genteng, Kota Surabaya, Jawa Timur. Sumber data yang diterapkan merupakan data primer, melalui penyebaran kuesioner terhadap responden karyawan LPP RRI Surabaya. Populasi data semua karyawan LPP RRI Surabaya sebanyak 50 orang. Sampel yang diambil adalah karyawan LPP RRI Surabaya yaitu menerapkan teknik jenuh. Metode analisis data yang diaplikasikan meliputi, Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji T (parsial), dan Uji F (simultan).

Hasil dan Pembahasan

Tinjauan Literatur :

A. Budaya Organisasi

Menurut penelitian (Naisya Nur Karimah & Siti Mujanah, 2021) budaya organisasi melibatkan nilai-nilai bersama yang wajib dipahami, tertanam, dan dilaksanakan oleh seluruh pihak yang terlibat. Nilai-nilai itu akan mendorong komitmen, loyalitas, dan keinginan untuk bekerja keras guna mendongkrak kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan.

Budaya organisasi memegang peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi karena tradisi yang terjadi dalam hirarki organisasi berfungsi sebagai representasi dari standar perilaku yang dianut oleh karyawan organisasi.

B. Etika Kerja

(Siti Mujanah & Utami, 2023) mendefinisikan kesuksesan datang secara alami bagi mereka yang memiliki etika kerja yang kuat karena bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain (rekan kerja). Hal ini karena etika kerja yang kuat juga dapat menumbuhkan suasana kerja yang tenang, Serta dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Etika kerja adalah suatu sikap seseorang baik sebagai karyawan maupun sebagai pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dapat menunjukkan antusias pegawai menyelesaikan tugas pekerjaannya.

C. Kompetensi

Menurut (Dian Arinda Puspita Pratiwi & Siti Mujanah, 2022) kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan dan keterampilan yang sesuai pada bidang yang dibutuhkan oleh Perusahaan atau organisasi, sehingga menciptakan kinerja berkompeten. Efisiensi suatu perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kompetensi adalah sifat pribadi yang memungkinkan seseorang mampu mengantisipasi lingkungannya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

D. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Naisya Nur Karimah & Siti Mujanah, 2021) kinerja karyawan yaitu penyelesaian hasil kerja seorang individual sesuai persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan yang dimaksud adalah hasil dari seberapa baik mereka menangani tugas yang diberikan kepada mereka di dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan mendasari pencapaian kerja baik yang disandang karyawan dalam segi kuantitas ataupun kualitas.

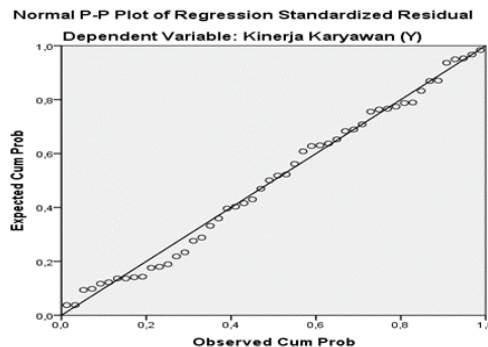
Hasil :

Sebelum pengujian analisis data lebih lanjut, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas masing-masing dari item pernyataan mampu mewakili variabel Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) karena semua item variabel dalam penelitian ini mempunyai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05. Diartikan bahwa seluruh item yang diterapkan dalam penelitian ini sah/valid. Dan uji reliabilitas seluruh item pernyataan variabel dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 dan kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak diaplikasikan menjadi alat ukur.

Uji asumsi klasik diterapkan dalam penelitian ini terstruktur dari uji normalitas ,uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji sebagai berikut :

A. Uji Normalitas

Berfungsi untuk mengetahui apakah variabel residual berdistribusi normal. Dengan menggunakan grafik plot normal, untuk menentukan apakah sekumpulan data bersifat normal atau tidak. Model regresi dikatakan normalitas apabila data tersebar disekitar garis diagonal serta bergerak searah garis diagonal/grafik histogram menampilkan pola normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat pada gambar 1 bahwa titik-titik didistribusikan dengan mengikuti alur garis diagonal, jadi dapat dikatakan data tersebut memiliki distribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Berfungsi untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang sesuai seharusnya tidak terdapat hubungan antara variabel independen (bebas). Angka VIF menunjukkan ada atau tidaknya korelasi. Tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF > 10, begitu pula sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

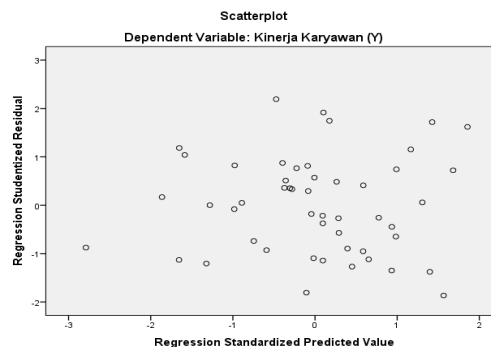
Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,348	2,875
Etika Kerja (X2)	0,352	2,845
Kompetensi (X3)	0,980	1,020

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat nilai *tolerance* > 0,10 sedangkan nilai VIF < 10. Artinya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independent.

C. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi layak tidak ada heteroskedastisitas. Dengan mengamati grafik scatter plot antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai residu (SRESID), menentukan heteroskedastisitas tidak ada atau ada. Tidak terdapat heteroskedastisitas bila polanya tidak jelas dan penyebaran titik-titik berjarak di bawah dan di atas angka 0 (pada sumbu Y). Uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 terlihat penyebaran titik-titik tidak merata dan tidak berbentuk pola, penyebaran titi-titik diatas dan dibawah 0 sumbu Y. Artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Berfungsi sebagai perkiraan nilai rata-rata antara variabel bebas/Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan nilai variabel terikat/Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3).

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,818	2,680			1,424	,161
Budaya Organisasi (X1)	-,051	,132	-,041		-,391	,698
Etika Kerja (X2)	,298	,122	,301		2,439	,019
Kompetensi (X3)	,831	,151	,685		5,518	,000

Berdasarkan tabel 2 Persamaan regresi dapat dijelaskan berikut ini :

1. Nilai konstanta (a) adalah 3.818 artinya tidak terjadi perubahan variabel Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 3.818.
2. Koefisien nilai regresi Budaya Organisasi (X1) adalah -0,051 nilai negatif, apabila variabel Budaya Organisasi (X1) menurun sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan menurun - 0,051 dengan taksiran variabel lainnya bersifat konstan.
3. Koefisien nilai regresi Etika Kerja (X2) adalah 0,298 nilai positif, artinya jika variabel Etika Kerja (X2) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat 0,298 dengan taksiran variabel lainnya bersifat konstan.
4. Koefisien nilai regresi Kompetensi (X3) adalah 0,831 memiliki nilai positif, artinya jika variabel Kompetensi (X3) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat 0,831 dengan taksiran variabel lainnya bersifat konstan.

E. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berfungsi sebagai pengukur seberapa besar variabel Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,855	,846	2,010

Berdasarkan tabel 3 nilai Adjusted R-Square 0,855 atau 85,5%. Hal ini menyatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 85,5%.

F. Uji T (parsial)

Bertujuan untuk melihat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji T penelitian ini menerapkan nilai signifikan 0,05. jika signifikansi > 0,05 atau $T_{hitung} > T_{tabel}$. artinya variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4 Hasil Uji T (parsial)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,818	2,680		1,424	,161
	Budaya Organisasi (X1)	-,051	,132	-,041	-,391	,698
	Etika Kerja (X2)	,298	,122	,301	2,439	,019
	Kompetensi (X3)	,831	,151	,685	5,518	,000

Berdasarkan tabel 4, disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai Thitung (-391) < Ttabel (2,014). Nilai signifikan 0,698 > 0,05 maka, variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Etika Kerja (X2) mempunyai nilai Thitung (2,439) > Ttabel (2,014). Nilai signifikan 0,019 < 0,05 Artinya, variabel Etika Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Kompetensi (X3) mempunyai nilai Thitung (5,518) > Ttabel (2,014). Nilai signifikan 0,000 < 0,05 Artinya, variabel Kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

G. Uji F (simultan)

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Uji F ini dilakukan dengan nilai signifikansi 0,05

Tabel 5 Hasil Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1100,385	3	366,795	90,745	,000 ^b
	Residual	185,935	46	4,042		
	Total	1286,320	49			

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diketahui Fhitung (90,745) > Ftabel (2,81), dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Simpulan

Bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPP RRI Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang di peroleh sebagai berikut:

1. Hasil pengujian Budaya Organisasi (X1) secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Surabaya. Hal tersebut

- ditunjukkan dengan perolehan nilai Thitung variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar $-391 < T_{tabel} (2,014)$. Dan nilai signifikan $0,698 > 0,05$.
2. Hasil pengujian Etika Kerja (X2) secara parsial menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Surabaya. Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan nilai Thitung variabel Etika Kerja (X2) $2,439 > T_{tabel} (2,014)$. Nilai signifikan $0,019 < 0,05$.
 4. Hasil pengujian Kompetensi (X3) secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Surabaya. Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan nilai Thitung variabel Kompetensi (X3) $5,518 > T_{tabel} (2,014)$. Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
 5. Hasil pengujian Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Surabaya. Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan nilai Fhitung $(90,745) > F_{tabel} (2,81)$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan variabel bebas (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y).

Daftar Pustaka

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2). <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Allya Nabila Audia, & Anita Silvianita. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2). <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>
- Ariyanti, A. (2018). *Pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Air*. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v8i2.233>
- Budianto, A., & Pongtuluran, Y. (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id*, 14(1), 1–5. <https://doi.org/10.30872/jkin.v14i1.2472>
- Cahyaningrum, I. N., & Budiarmo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8.
- Dian Arinda Puspita Pratiwi, & Siti Mujanah. (2022). *The Role of Work Stress, Resilience and Competency on Companies Employee Performance in Surabaya*.
- Gaya, P., Mogot, H. Y., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Malayu SP, H. (2015). Malayu SP. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta. *Syria Studies*, 7(1).
- Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2). <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>

- Muhammad Oceano Fauzan, & Fathiyah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Batang Hari Jambi* (Vol. 2, Issue 2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v2i2.29>
- Mujanah, S., & Utami, C. (2023). The Effect of Self-Efficacy, Self-Leadership, and Work Ethic on Employee Performance in Manufacturing Companies. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i9.13408>
- Mutiara Sibarani pangabean. (2016). manajemen sumber daya manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 01, Issue 01).
- Naisya Nur Karimah, & Siti Mujanah. (2021). The Influence of Organizational Culture, Competence and Self-Awarness on Performance of Employees in Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 67–77. <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i2.208>
- Nur Aini, L., Nurtjahjani, F., Sanita Dhakirah, dan, & Malang, P. (2020). *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang*.
- Ridwan, A. (2018b). Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta di Provinsi Jambi. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01). <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.219>
- Ruky, A. S. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta. *Jurnal Binawakya*, 15(11).
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Tumigolung, R., Sepang, J. L., Hasan, A. B., Organisasi, P. B., Komitmen, D. A. N., & Terhadap, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).