
PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETIKA KERJA, DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI PT XYZ)

MUH RANGGA ARIANSYAH

STIE Indonesia Banking School
rangga.20201111070@ibs.ac.id

OSSI FERLI

STIE Indonesia Banking School
ossi.ferli@ibs.ac.id

WASI BAGASWORO*

STIE Indonesia Banking School
wasi.bagasworo@ibs.ac.id

META ANDRIANI

STIE Indonesia Banking School
meta@ibs.ac.id

Abstract

Every company must establish a work culture that is disciplined, ethical, and professional to improve both individual and organizational performance. This study aims to examine "The Influence of Work Discipline, Work Ethics, and Work Professionalism on Employee Performance (A Case Study on Employees of PT XYZ)." The independent variables in this study are Work Discipline, Work Ethics, and Work Professionalism, while the dependent variable is Employee Performance. Hypothesis testing in this study was conducted using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 4.0 software. Data collection was carried out through questionnaires distributed to respondents in printed form. The sample consisted of 40 employees of PT XYZ. The results of the analysis show that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, while Work Ethics and Work Professionalism do not have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: work discipline, work ethics, work professionalism, employee performance

Abstrak

Setiap Perusahaan harus memiliki budaya kerja yang disiplin, etis, dan profesional dalam meningkatkan kinerja individu maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji "Pengaruh Disiplin Kerja, Etika Kerja, Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT XYZ)". Variabel independen pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Etika Kerja, dan Profesionalisme Kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode PLS atau Partial Least Square dengan software Smartpls 4.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk lembaran untuk mengumpulkan informasi responden. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai PT XYZ berjumlah 40 Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Etika Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: disiplin kerja, etika kerja, profesionalisme kerja, kinerja pegawai

*) Corresponding Author

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama untuk meningkatkan efektivitas, meningkatkan keberhasilan, dan mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat penting karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran manusia sebagai pendorong organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk mengelola dan menjelaskan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Namun, manusia harus berhadapan dengan orang-orang dengan latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki kebijakan yang tepat dari seorang pemimpin Perusahaan dan instansi yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan perusahaan, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dapat ditentukan dalam literatur seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen, partisipasi, kepemimpinan, disiplin kerja, etika kerja, lingkungan kerja, profesionalisme kerja dan masih banyak lagi (Sudarmanto, 2009).

PT XYZ Merupakan perusahaan swasta yang didirikan di salah satu daerah di Provinsi Sulawesi tenggara. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pertambangan mineral logam yaitu bijih nikel dengan luas area izin usaha 225 hektar. Kegiatan tersebut mencakup pemboran, produksi material, pemasaran. Kegiatan pemasaran bijih nikel ke berbagai pabrik Fero-Nikel yang berada di Indonesia.

Peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai disana, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan disiplin kerja yang konsisten, penerapan etika kerja yang berintegritas dan pengembangan profesionalisme kerja yang tinggi, sehingga tercapai lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas. Peneliti memperoleh informasi langsung dari Direktur PT XYZ mengenai beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian, antara lain ketidaksesuaian dalam pengelolaan absensi, potensi penyalahgunaan dana BPJS oleh pegawai, serta adanya indikasi tindak pencurian ore (nikel) yang melibatkan kontraktor (pihak ketiga). Hal tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan yang lebih ketat agar kejadian serupa tidak terulang kembali dimasa mendatang.

Perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan aspek disiplin, etika, dan profesionalisme kerja, agar kinerja pegawai dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Sugioko et al., 2016). Kinerja bisa ditingkatkan dimulai dari disiplin dalam bekerja, etika dalam bekerja dan profesionalisme dalam bekerja. Dengan hal itu pegawai dapat menentukan hasil kinerja yang dilakukannya dapat meningkat.

Menurut Ningsih et al. (2021), disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Perusahaan (Antika et al., 2021). Menurut Prawirosentono (1999) disiplin berarti taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut Sinambela (2017) disiplin merupakan tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi Perusahaan, bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat membawa sesuatu yang memiliki manfaat besar (Antika et al., 2021).

Menurut Ningsih et al. (2021), etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah Perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya (Kumorotomo, 2014). Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Etika kerja memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja pegawai. 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, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier (Jufrizen & Sipahutar, 2016).

Menurut Ningsih et al. (2021), hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014) "Profesionalisme adalah pelaksanaan proses dalam hal dilakukan secara profesional, pada waktu yang tepat, dan dengan prosedur yang mudah diakses". Kemampuan profesionalisme kerja yang baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai. Profesionalisme kerja merupakan pandangan atau sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya dalam menjalankan profesi sesuai dengan kode etik profesi.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini melakukan kajian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Etika Kerja, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT XYZ). Berdasarkan uraian diatas perumusan masalah kajian ini adalah: 1) Adakah pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT XYZ? 2) Adakah pengaruh positif Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT XYZ? 3) Adakah pengaruh positif Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT XYZ?.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap yang terlihat mengenai bagaimana individu tersebut berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu perusahaan (Sugioko et al., 2016). Kinerja bisa ditingkatkan dimulai dari disiplin dalam bekerja, etika dalam bekerja dan profesionalisme dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut pegawai dapat menentukan hasil kinerja yang dilakukannya dapat meningkat.

Kinerja merupakan hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam suatu perusahaan (Asmike & Sari, 2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Atmadja & Saputra, 2018). Kinerja berkaitan dengan sejauh mana seseorang mampu mencapai tugas yang diberikan dan bagaimana tugas tersebut diselesaikan untuk berkontribusi pada realisasi tujuan (Mawoli & Babandako, 2011).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong pegawai patuh dengan standar aturan perusahaan (Franklin & Pagan, 2006), baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya (Aries & Baskoro, 2012).

Menurut (Hasibuan, 2003), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Etika Kerja

Etika mengandung arti yang beragam seperti adat, kebiasaan, tabiat, kesusilaan, dan pandangan hidup (Agoes & Ardana, 2019). Pengertian ini menunjukkan bahwa etika kerja tidak hanya terkait dengan aturan-aturan normatif yang mengatur perilaku individu, tetapi juga mencakup seluruh kebiasaan dan nilai-nilai yang dibentuk dan dipraktikkan oleh masyarakat. etika membentuk fondasi perilaku sosial, di mana setiap individu diharapkan untuk mematuhi nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima dalam komunitasnya.

Agoes & Ardana (2019) mengenai etika sebagai adat, kebiasaan, dan pandangan hidup, serta

penjelasan dari Kamus Besar Bahasa Indonesia mengenai berbagai dimensi etika, menunjukkan pentingnya hubungan antara nilai-nilai etika dalam kehidupan manusia, baik dalam konteks pribadi maupun sosial. Menurut Ernawan (2016) etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa". Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*) antar kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task requirement*). Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan salah satu syarat terbentuknya pegawai yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan (Kurniawan, 2005).

Seseorang yang professional adalah seorang pegawai yang memiliki keterampilan, kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik menurut bidangnya masing-masing sehingga memperoleh pengakuan atau penghargaan. Seorang pegawai yang professional hendaknya juga mampu memilikil dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Antika et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan Antika et al. (2021) yang meneliti hubungan antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono), dengan menunjukkan nilai disiplin kerja yang tinggi diantara pegawai. Maka dari itu, Ia menyimpulkan berdasarkan hasil korelasi, hubungan Disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang dihasilkan positif signifikan.

H1: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etika Kerja Merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, sebab hal tersebut merupakan tingkah laku dari pegawai saat sedang bekerja (Rum et al., 2019). Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa, dan sebagainya (Kumorotomo, 2014).

Penelitian yang dilakukan Rum et al. (2019) yang meneliti hubungan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT TELKOM (Persero) Area Manado dengan populasi sebanyak 80 pegawai dan menggunakan sampel jenuh. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Etika Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

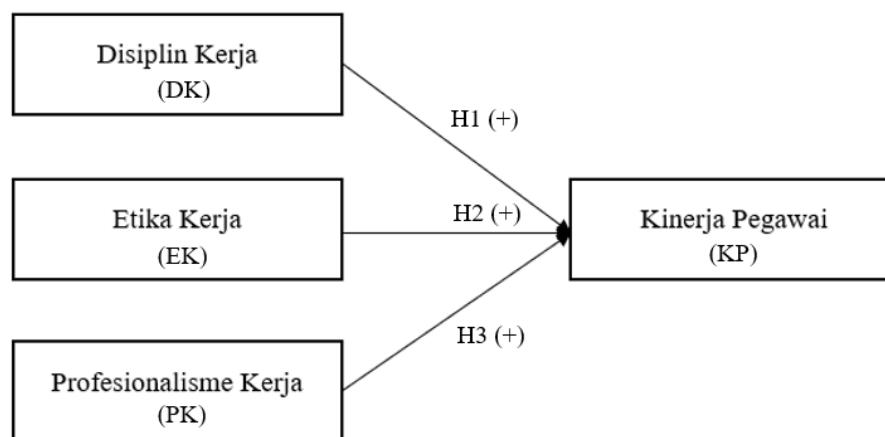
Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya, secara sederhana profesionalisme dapat diartikan sebagai perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dapat dikatakan professional apabila pekerjaannya ciri standar teknis atau etika suatu profesi. Istilah professional itu berlaku untuk semua pegawai mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah (Pissa, 2018). Profesionalisme kerja adalah suatu konsep yang mengandung arti kemampuan, peningkatan keahlian, peningkatan disiplin, peningkatan etos kerja, peningkatan

daya tahan, daya juang, daya saing dan daya inteligen, sehingga tugas-tugas suatu profesi dapat dilaksanakan dengan optimal, efektif, dan produktif (Taopik & Ayunani, 2023).

Penelitian yang dilakukan Taopik & Ayunani (2023) yang meneliti hubungan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai PT. Jawa Elang Tangguh di Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan Sampling atau secara keseluruhan. Dengan menggunakan total sampel sebanyak 30 orang.

H3: Profesionalisme Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Model penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT XYZ. Pada penelitian ini akan dibahas berfokus pada permasalahan mengenai disiplin kerja, etika kerja, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di PT XYZ.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai di PT XYZ.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang mengambil sampel seluruh anggota populasi. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, yaitu menggunakan seluruh anggota sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT XYZ yang berjumlah 40 orang.

Jenis dan Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Variabel Indikator

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Etika Kerja (X2), Profesionalisme Kerja (X3), dan variabel dependennya adalah kinerja Pegawai. Untuk variabel

Disiplin Kerja diukur dengan 8 item indikator, variabel Etika Kerja diukur dengan 3 item indikator, variabel Profesionalisme Kerja diukur dengan 4 item indikator.

Teknis Analisis

Objek Metode analisis yang digunakan Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data Partial Least Square (PLS). Data penelitian akan dihitung menggunakan software smartPLS 4.0. Outer model dikenal sebagai hubungan luar atau model pengukuran, menjelaskan hubungan antara konstruksi dan variabel indikator. Terdapat dua jenis model pengukuran, yaitu untuk variabel eksogen yang menjelaskan konstruksi lain dalam model dan untuk variabel endogen yang dimana konstruksinya yang dijelaskan dalam model (Hair et al., 2017). Inner model adalah kerangka yang menggambarkan keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam mengevaluasi model ini, parameter yang dikenal sebagai nilai β (koefisien regresi) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan nilai p digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut (Hair et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile Responden

Dari 40 responden, jumlah jenis kelamin laki-laki sebesar 29 mahasiswa (72%) dan jumlah jenis kelamin perempuan sebesar 11 mahasiswa (28%). Mayoritas Usia responden berada di sekitar 26-35 tahun sebanyak 19 pegawai (48%), sekitar 36-45 tahun sebanyak 15 pegawai (38%), kurang dari 25 tahun sebanyak 3 pegawai (7%), dan yang lebih dari 46 tahun sebanyak 3 pegawai (7%).

Adapun untuk divisi pegawai terdapat satu pegawai (3%) sebagai Site Manager, satu pegawai (3%) sebagai Wakil Site Manager, tujuh pegawai (18%) sebagai Shipping, dua pegawai (5%) sebagai SDM, lima pegawai (12%) sebagai PPM, 9 pegawai (22) sebagai Mine Engineering, lima pegawai (12%) sebagai Keuangan, dan 10 pegawai sebagai HSE.

Uji Validitas dan Reliabilitas (Full Test)

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan 40 responden yang sudah ada kemudian menunjukkan hasil outer model yaitu loading factors dan average variance extracted (AVE), data tersebut kemudian dianalisis menggunakan software Smartpls 4.0. Suatu konstruk dinyatakan valid sebagai variabel apabila skor loading diatas 0,70 dan AVE diatas 0,50.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Full-Test Sebelum Penghapusan

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0.777	0.582	Valid
	DK2	0.822		Valid
	DK3	0.736		Valid
	DK4	0.735		Valid
	DK5	0.699		Tidak Valid
	DK6	0.827		Valid
	DK7	0.802		Valid
	DK8	0.691		Tidak Valid
Etika Kerja	EK1	0.861	0.774	Valid
	EK2	0.914		Valid
	EK3	0.863		Valid
Profesionalisme Kerja	PK1	0.911	0.765	Valid
	PK2	0.848		Valid
	PK3	0.877		Valid
	PK4	0.862		Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0.719	0.563	Valid
	KP2	0.638		Tidak Valid
	KP3	0.862		Valid
	KP4	0.795		Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
	KP5	0.720		Valid

Berdasarkan tabel 1 uji validitas (full-test), menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator yang menghasilkan nilai yang tidak valid, dari variabel disiplin kerja yaitu DK 5 dengan nilai outer loading sebesar 0,699 dan DK8 dengan nilai outer loading sebesar 0.691, dan variabel kinerja pegawai yaitu indikator KP2 dengan nilai outer loading sebesar 0.638. Berdasarkan hasil diatas, maka penulis akan melakukan pengolahan ulang dengan melakukan penghapusan atas indikator yang tidak valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Full-Test Setelah Penghapusan

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0.798	0.582	Valid
	DK2	0.814		Valid
	DK3	0.764		Valid
	DK4	0.706		Valid
	DK6	0.832		Valid
	DK7	0.830		Valid
Etika Kerja	EK1	0.862	0.774	Valid
	EK2	0.917		Valid
	EK3	0.860		Valid
Profesionalisme Kerja	PK1	0.910	0.765	Valid
	PK2	0.849		Valid
	PK3	0.878		Valid
	PK4	0.860		Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0.734	0.619	Valid
	KP3	0.860		Valid
	KP4	0.797		Valid
	KP5	0.749		Valid

Berdasarkan tabel 2, setelah diuji kembali hasil pengolahan data pada output outer loading menunjukkan bahwa keseluruhan indikator dinyatakan valid karena memenuhi nilai outer loading ≥ 0.70 atau lebih dari 0,70 dan hasil pengolahan data pada output average variance extacted (AVE) keseluruhan variabel dinyatakan valid karena memenuhi nilai average variance extacted (AVE) ≥ 0.50 atau lebih dari 0,50. Kesimpulannya bahwa nilai outer loading dan AVE baik pada konstruk disiplin kerja, etika kerja, profesionalisme kerja dan kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana setiap variabel konsisten atau reliabel terhadap indikator pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Menurut Hair et al. (2017), jika cronbach'alpha dan composite reliable memiliki nilai 0,6 sampai 0,7 atau diatas nilai tersebut, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas terhadap variabel yang diteliti oleh penelitian ini.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.880	0.881	Reliabel
Etika Kerja	0.854	0.859	Reliabel
Profesionalisme Kerja	0.929	0.921	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.839	0.806	Reliabel

Menurut tabel 3 menunjukkan hasil pada keseluruhan nilai cronbach's alpha ≥ 0.70 dinyatakan valid dan dapat diterima. Pada hasil composite reliability nilai yang diperoleh dari keseluruhan variabel yaitu ≥ 0.70 seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Model Inner

Pengujian model struktural atau inner model dilakukan untuk memprediksi variabel endogen atau dependen dapat dilakukan melalui penilaian r-square. Uji r-square adalah nilai yang terkait hanya dengan variabel dependen atau endogen, dan memberikan indikasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai r-square untuk variabel laten endogen menjelaskan bahwa model yaitu 0.75 (baik), 0.50 (moderat), 0.25 (lemah) (Hair et al., 2017).

Tabel 4.
R-Square

Konstruk	R Square	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0.592	Moderat

Terlihat pada tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, etika kerja, dan profesionalisme kerja sebesar 59,2%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain sebesar 40,8%. Hal itu menjelaskan bahwa model tersebut memiliki nilai moderat.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dapat menggunakan nilai output path coefficient. Path coefficient adalah nilai yang menunjukkan arah pengaruh antar variabel, apakah positif atau negatif. Signifikansi hubungan dapat dinilai dengan melihat p-value yang kurang dari 0.05 (Hair et al., 2017).

Tabel 5.
Path Coefficient

	Original Sample (O)	P Values	Kesimpulan
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.664	0.001	Didukung data
Etika Kerja -> Kinerja Pegawai	0.069	0.811	Tidak didukung data
Profesionalisme -> Kinerja Pegawai	0.060	0.800	Tidak didukung data

Berdasarkan tabel 5, terdapat dua pengaruh yang pada awalnya diduga pengaruh positif ternyata hasilnya tidak terbukti. pengaruh tersebut yaitu etika kerja dengan kinerja pegawai dan profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai. Satu variabel lainnya menunjukkan bahwa dugaan dari hubungan pada hipotesis terbukti positif dan signifikan, yaitu hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil analisis data menyatakan bahwa terdapat tiga hipotesis yang berpengaruh serta satu hipotesis yang terbukti tidak berpengaruh. Pembahasan dari setiap hipotesis dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis pada tabel dapat dilihat bahwa nilai p-value sebesar $0.01 < 0.05$. Kesimpulannya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Antika et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tingginya disiplin kerja yang dimiliki pegawai akan lebih meningkatkan kinerja pegawai, karena jika mahasiswa memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada keefektifan kerja dan hasil kerja yang optimal. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis pada tabel, dapat dilihat bahwa nilai p-value sebesar $0.811 > 0.05$. Kesimpulannya bahwa variabel etika kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rum et al. (2019), bahwa etika kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat membuat etika kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu pengaruh budaya organisasi yang hanya memetingkan

hasil yang cepat dan tidak memerdulikan proses pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti kurangnya komunikasi serta pegawai yang merasa kurang dihargai, dan kurangnya partisipasi pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga pegawai merasa diabaikan. Meningkatkan etika kerja juga bergantung pada lingkungan kerja, motivasi, dan dukungan dari pemimpin serta sesama rekan kerja.

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dapat dilihat bahwa nilai p-value sebesar $0.800 > 0.05$. Kesimpulannya bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taopik & Ayunani (2023), bahwa profesionalisme kerja tidak adanya hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika profesionalisme pegawai rendah, maka akan berdampak juga dengan menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan. Sehingga perlu adanya evaluasi seluruh pegawai berdasarkan situasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, kepemimpinan yang buruk, beban kerja yang berlebihan, kurangnya motivasi dan penghargaan, serta ketidakjelasan tujuan perusahaan dapat menyebabkan profesionalisme kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh employee behavior terhadap kinerja pegawai di PT XYZ sebanyak 40 orang yang diukur dalam disiplin kerja yang merupakan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan, etika kerja yang merupakan kebiasaan dan nilai yang dipegang teguh oleh pegawai, serta profesionalisme kerja yang berkaitan erat dengan keterampilan dan kemampuan sesuai dengan tingkatan pegawai yang dimana hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis Smartpls 4 menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Etika Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Profesionalisme Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam variabel, yaitu jumlah responden dalam penelitian ini terbatas, sehingga tingkat representatif data terhadap populasi pegawai secara keseluruhan menjadi kurang optimal. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena lokasi objek perusahaan berada di wilayah yang berbeda dengan domisili peneliti, sehingga terdapat keterbatasan dalam pengumpulan data secara langsung dan observasi lapangan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, peneliti memiliki saran untuk kedepannya bagi PT XYZ dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan disarankan untuk terus menanamkan dan memperkuat budaya disiplin kerja di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan rutin, pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi, serta penerapan aturan yang konsisten dan adil. Dengan terciptanya suasana kerja yang disiplin, pegawai akan lebih termotivasi, bekerja lebih efektif, dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Untuk meningkatkan pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai, perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga menghargai proses kerja yang etis dan profesional. Lingkungan kerja yang mendukung perlu dibangun melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, serta partisipasi aktif dari pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan tim. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya mendorong kolaborasi dan saling menghormati antar rekan kerja guna menciptakan atmosfer kerja yang positif dan bermoral. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap profesionalisme pegawai dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi kerja yang ada. Untuk meningkatkan profesionalisme, penting bagi perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperbaiki kualitas kepemimpinan, mengelola beban kerja secara proporsional, serta

memberikan motivasi dan penghargaan yang layak kepada pegawai. Selain itu, perusahaan juga perlu menyosialisasikan tujuan organisasi secara jelas agar pegawai dapat memahami arah dan kontribusi yang diharapkan, sehingga profesionalisme kerja dapat tumbuh dan berdampak positif terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S., & Ardana, I. C. (2019). *Etika Bisnis dan Profesi*. Salemba Empat.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–84.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja “Meningkatkan Keunggulan Bersaing”* (M. Asmike (ed.)). Unipma Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2018). Pengaruh Budaya Universitas Terhadap Kinerja Mahasiswa Akuntansi Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Moderasi(Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi Aktual*, 5(1), 22–30. <https://doi.org/10.17977/um004v5i12018p022>
- Ernawan, E. R. (2016). *Etika Bisnis*. Alfabeta.
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52–73.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition* (Second Edition). SAGE Publication, Inc.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Sipahutar, R. P. (2016). Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 120–136.
- Kumorotomo. (2014). *Etika Kerja Berasal Dari Bahasa Yunani Ethos*. Indeks.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan.
- Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. (2011). An Evalution of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance In An Academic Setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1–13. <https://doi.org/10.52283/NSWRCA.AJBMR.20110109A01>
- Ningsih, P. W., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(07), 39–48. www.fe.unisma.ac.id
- Pissa, T. J. (2018). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 3(1), 298–337.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar.
- Sugioko, A., Hidayat, T. P., & Putri, M. G. Y. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Organisasi dan Soft Skill Terhadap Kinerja Mahasiswa. *Teknoin*, 22(8), 551–565. <https://doi.org/10.20885/teknoin.vol22.iss8.art1>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Taopik, A. R., & Ayunani, F. Z. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jawa Elang Tangguh Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 65–78. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.492>