

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA (MTKI)

Sintia¹, Ahmad Fadli^{2*}, Roni Juliansyah³

Universitas Mahkota Tricom Unggul

Email: ahmadfadli@mtu.ac.id

Abstract

This research aims to determine the extent of the influence of Ethical Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI). Data collection methods involved distributing a Google Form questionnaire to a sample of 55 employee respondents. The analysis used includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, statistical tests, and MRA tests. Based on the research results, Ethical Leadership partially has a positive effect on Employee Performance with a $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($7.414 > 1.673$) and a significance level of 0.000, which is less than 0.05. Organizational Commitment partially has a positive effect on Employee Performance with a $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($3.747 > 1.673$) and a significance level of 0.000, which is less than 0.05. The contribution of Ethical Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance is 82%, while the remaining 18% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Ethical Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI). Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner Google form dengan sample 55 orang responden Karyawan dengan analisis yang digunakan adalah uji Validitas, uji Reabilitas, uji Asumsi Klasik, uji statistik dan uji MRA. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Kepemimpinan Etis secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($7,414 > 1,673$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($3,747 > 1,673$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kontribusi Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82 % sedangkan sisanya sebesar 18 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Etis, Komitmen Organisasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadikan perencana dan pelaku aktif berbagi aktivitas dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang sangat penting dan berguna bagi perusahaan yang mana tanpa sumber daya manusia

Sebuah Perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan sesuai harapan perusahaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) samudera group yang beralamat di Jalan Bagan Deli, Medan kota Belawan, kota Medan Sumatera Utara yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa peti kemas (kontainer) yang memiliki layanan penyimpanan kontainer kosong, pembersihan, pencucian, perawatan, dan perbaikan, serta kontainer reefer. Selain itu terdapat layanan *port a camp* (kontainer modifikasi), penjualan unit kontainer dan persewaan ganset untuk kontainer reefer. MTKI samudera group juga memiliki kawasan yang strategis dan memiliki standar kinerja yang berkualitas serta memadai.

Data kinerja sementara pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) Samudera Indonesia Group tbk dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1. Data Penyewaan Depo/ Kontainer PT MTKI
Pada bulan (Januari–Juni 2023)**

No	Bulan	Target	Realisasi (Rp)	%
1	Januari	4,000,000,000	3,936,00,000	98%
2	Februari	4,000,000,000	3,756,000,000	94%
3	Maret	4,000,000,000	3,652,000,000	91%
4	April	4,000,000,000	3,000,222,000	75%
5	Mei	4,000,000,000	3,356,300,00	84%
6	Juni	4,000,000,000	3,251,200,000	81%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Dari table 1. terlihat bahwa target penyewaan kontainer yang ditetapkan tidak mampu dicapai oleh perusahaan. tidak adanya penyewaan dapat dilihat dari rendahnya pada bulan april dengan presentasi sebesar 75. Hal ini memperlihatkan sedang terjadi penurunan kinerja karyawan di perusahaan. Target penyewaan yang tidak tercapai disebabkan kurang giat dalam memasarkan produk karena karyawan kurang mahir menginformasikan fasilitas dan kemudahan yang diberikan perusahaan terutama karyawan kurang memahami kegunaan dari setiap produknya.

Dalam perjalanan roda usahanya menuju keberhasilan, diperlukan pelaksana kerja yang sistematis dan teratur. Pelaksana kerja yang sistematis tersebut yaitu pemimpin atau kepemimpinan. Pemimpin yang etis membimbing tidak hanya pada karyawan mereka saja melainkan juga para Pemegang saham serta tujuan perusahaan dan mereka dapat menjadi panutan bagi pengikutnya. Karakter seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mencapai hasil yang positif dalam sebuah organisasi, khususnya yang berhubungan dengan karyawan mereka, seperti kepercayaan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan MTKI Samudera group terdapat sedikit beberapa masalah seperti fasilitas yang kurang dalam memenuhi seisi ruangan tersebut, kurangnya go green dalam perusahaan seperti pemborosan

kertas dan sering terjadi masalah dengan teknologi seperti sinyal yang lambat sehingga menghambat karyawan dalam bekerja serta permasalahan pada sistem yang digunakan kadang kala terjadi masalah dalam sinyal sehingga menghambat kinerja karyawan. Hal ini dapat membuat komitmen rendah dan kinerja karyawannya juga ikut menurun.

Komitmen organisasi memcerminkan loyalitas karyawan di PT MTKI samudera Indonesia group. Karyawan yang mempunyai komitmen merupakan karyawan yang berharga. Dalam mencapai tujuan pada sebuah perusahaan. pemimpin dan karyawan harus saling memiliki keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha mewujudkan tujuan bersama. Dengan keyakinan tersebut akan mendorong adanya kekonsistenan pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko yang telah terjadi. Perusahaan yang baik tidak luput dari siapa pemimpin yang mengarahkan sehingga mampu membuat komitmen organisasi berupa kecintaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu saja akan memiliki keterlibatan yang tinggi dengan peranan pekerjaannya, artinya karyawan akan menerima dengan baik hampir semua pekerjaan yang diberikan pada dirinya dan bahkan bisa saja memberikan ide-ide baru bagi perusahaan untuk berkembang kearah yang lebih baik. Sebaliknya pada perusahaan yang pemimpin dan karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu saja memiliki dampak negative bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang diberikan kepadanya, sering terlambat dalam melakukan pekerjaan, kurangnya semangat kerja bahkan sering mangkir dalam pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang peneliti rangkum yaitu menurunnya kinerja yang disebabkan omset yang menurun pada bulan januari sampai juni di tahun 2019 di PT MTKI, kurangnya kepemimpinan etis di dalam Perusahaan, dan kinerja karyawan yang menurun akibat permasalahan sistem teknologi yang kurang sehingga menghambat pekerjaan menjadi tidak efektif seperti sinyal yang lambat. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI)”.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan etis juga sebagai proses memengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. definisi ini menjabarkan bagian penting dari kepemimpinan etis (Kresna, 2019). Ethical leadership telah didefinisikan dalam berbicara. Ketika diminta untuk menggambarkan pemimpin etis dalam suatu studi, eksekutif mengidentifikasi beberapa perilaku, nilai-nilai dan motif (misalnya jujur, dapat dipercaya, altruistic, adil). Kunci karakteristik utama adalah upaya pemimpin untuk mempengaruhi perilaku etis kepada orang lain (Yulk, 2017). Berdasarkan kepemimpinan etis dari para ahli diatas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan etis

berkisar pada tanggungjawab utama dalam berhadapan dengan konflik diantara karyawan dan mempertunjukkan suatu landasan terhadap karyawan.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (Wibowo, 2017) Komitmen organisasi adalah suatu keinginan sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasi menjelaskan kekuatan relative dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi (Mardina, 2018). Komitmen Organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mahadinshaleh, 2018). Jadi komitmen organisasi secara umum yaitu perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologisnya artinya pegawai atau karyawan merasa senang dan bangga bekerja untuk menjadi anggota organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Pengertian kinerja yakni hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Samsuddin, 2018). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut profit oriented dan non-profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Dari pendapat para ahli atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam situasi tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik), dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 55 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara non probability sampling Dengan cara sampel jenuh. Jika populasi dibawah 100, maka seluruhnya dapat dijadikan sampel. Sampling Jenuh adalah teknik pengumpulan Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2019). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat dipergunakan.

1. Uji Normalitas

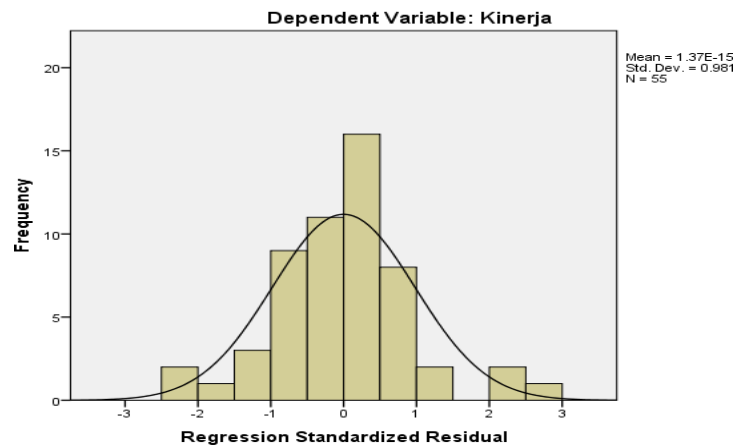
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebuah regresi berdistribusi normal atau tidak. Ini dapat dilihat pada analisis grafik dan analisis statistik berikut ini:

a. Analisis Grafik

Uji menggunakan grafik terbagi menjadi 2, yaitu:

- Grafik Histogram

Hasil pengujian dapat dilihat pada garfik berikut ini:



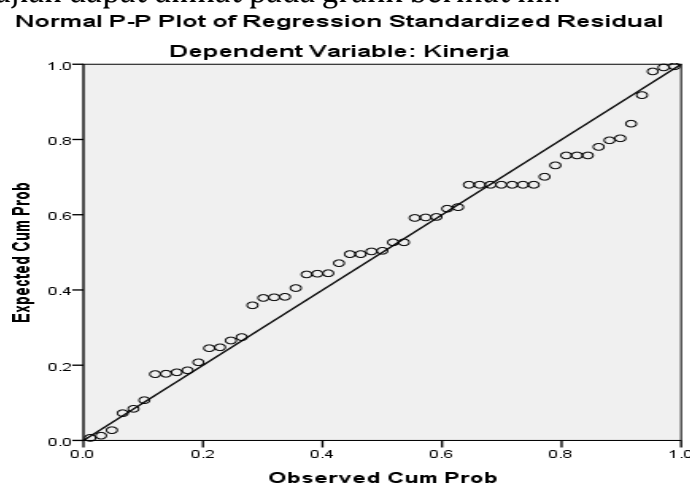
Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Dari gambar 1. diatas dapat dilihat bahwa data menyebar hingga membentuk sebuah lonceng dan distribusi data tersebut melenceng ke kanan maupun ke kiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

- Grafik *Probability Plot*

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 2. Hasil pengujian normalitas grafik Probability Plot

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Dari gambar 2. diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut, maka data ini dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Menggunakan Statistic

Yaitu dengan metode *kolmogorov- smirnov*. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogorov- Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13092596
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.086
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan hasil *output* pada tabel di atas diperoleh nilai *Asym. Sig 2- tailed* sebesar 0,20. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.170	3.039		
	Kepemimpinan_Etis	.504	.068	.424	2.358
	Komitmen_Organisasi	.666	.178	.424	2.358

a. Dependent Variable: Kinerja

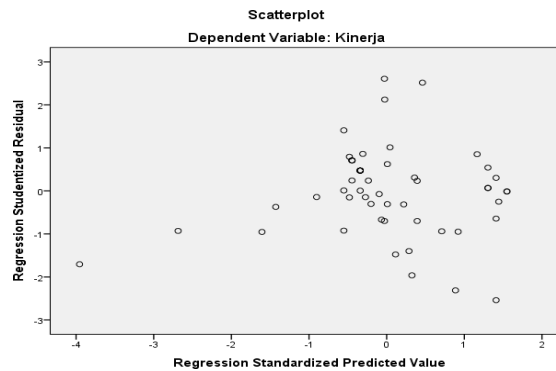
Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

b.

Pada tabel 4.7 diatas hasil variabel Kepemimpinan Etis (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai VIF<10 dan nilai tolerance mendekati 1 (satu).Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Scatterplot

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan gambar Scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di menyebar secara acak di atas dan di bawah titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi hipotesis pertama ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Adapun hasil output perhitungan dari proses SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.170	3.039	
	Kepemimpinan_Etis	.504	.068	.642
	Komitmen_Organisasi	.666	.178	.325

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 5.170 + 0.504X_1 + 0.666X_2 + 0.05$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 5.170 artinya walaupun variable bebas (X_1) yaitu Kepemimpinan Etis dan variabel bebas (X_2) yaitu Komitmen Organisasi bernilai 0 maka Kinerja (Y) pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia adalah tetap sebesar 5.170 satuan.
- Koefisien β_1 (X_1) = 0.504 dan bernilai positif. Variabel Kepemimpinan Etis terhadap variabel Kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.504 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel Kepemimpinan Etis sebesar 1 satuan, maka Kinerja di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia akan meningkat sebesar 0.504 satuan.
- Koefisien β_2 (X_2) = 0.666 dan bernilai positif. Variabel Komitmen Organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0.666 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel Komitmen Organisasi sebanyak 1 satuan, maka Kinerja di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia akan meningkat sebesar 0.666 satuan.

2. Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Adjusted R Square.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.828	2.172

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepemimpinan_Etis

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Dari hasil output program SPSS, maka diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.828 yang artinya 82% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 18% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 6. berikut:

Tabel 6. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1235.776	2	617.888	131.034	1
	Residual	245.206	52	4.715		
	Total	1480.982	54			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, KEPEMIMPINAN_ETIS

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa nilai $h_{hitung} > h_{tabel}$ ($131.034 > 3.165$) dan Sig. (0.000) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian Kepemimpinan Etis (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 7. berikut :

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients Model	Standardized Coefficients		t	Sig. Model	Unstandardized Coefficients B
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.170	3.039	1	(Constant)	5.170
Kepemimpinan_Etis	.504	.068	.129	Kepemimpinan_Etis	.504
Komitmen_Organisasi	.666	.178	.705	Komitmen_Organisasi	.666

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $h_{hitung} > h_{tabel}$ ($7,414 > 1,673$) dengan signifikan (Sig-t) sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya Kepemimpinan Etis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $h_{hitung} > h_{tabel}$ ($3,747 > 1,673$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik Kesimpulan sebagai berikut, yaitu hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI), hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI), dan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas Kepemimpinan Etis (X_1) dan

Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) dan Kepemimpinan Etis merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasi sebesar 0,828 yang artinya 82 %, sedangkan sisanya 18 % merupakan variasi variabel oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran-saran yang dapat peneliti berikan bagi PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia sebaiknya menerapkan kepemimpinan etis agar seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat tercapainya tujuan Perusahaan, lebih menerapkan komitmen organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya dan sebaiknya memasukkan variabel lain selain Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasi sebagai predictor Variabel bagi kinerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi pihak perguruan tinggi bisa menyimpan penelitian ini dan bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Perilaku Kepemimpinan. *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2, 78-86.
- Arianta, D. (2019). komitmen karyawan dalam organisasi. pengertian komitmen karyawan dalam organisasi , p. 23.
- Azar, M. A. (2020). Pengaruh Total Quality Management dan Keadilan Prosedural (Prosedural Justice) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lamongan Gas Lestari Kab Lamongan. *Humanis*, 11, 1-11. Bab II. (n.d.). Tinjauan Pustaka , pp. 1-13.
- Berliana, h. G. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinar Abadi di Jakarta. *Ekonomi Efektif*, 3, 430-435.
- Cahya, S. Y., & Hazizan S.Pt., M. H. (2019). Pegaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai desa Sindangmulya kecamatan Cibusah. *Manajemen* , 1-10.
- DjelaDjela, K. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi kasus pada kantor pajak pratama tobelo kab Halmahera Utara). 1-9.
- Etikariena, A. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Pada Perilaku Kerja inovatif karyawan Pada Organisasi Berbasis Teknologi Digital. *Ecopsy*, 7, 48-63.
- Kholidi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kab langkat. *Ekonomi dan Bisnis* , 1-91.
- Kresna. (2019, 9 19). Definisi Kepemimpinan Etis. *Konsultasi Skripsi Jogja* , p. 1.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen organisasi dan budaya terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di kab Halmahera. *EMBA*, 6, 1968-1977.
- Maudul, a., Pio, r. J., & Runtuwene, r. f. (2018). pengaruh kepemimpinan etis dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT asuransi umum bumiputera muda 1967. *jurnal administrasi bisnis*, 6 (2338-9605), 1-8.

- Motivasi. (2010). Retrieved 2011, from Menurut Hasibuan: <http://repostory.uin-suska.ac.id>
- Munawar, M. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. *Ekonomi dan Bisnis* , 1-93.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Ilmiah Methonomi* , 9.
- Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. (2017). Retrieved from <http://Journal.univpancasila.ac.id>
- Prayekti, J. H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik di Yogyakarta. *sosiohumaniora*, 1, 1.
- Psikologi, U. (2019, 12). Pengertian Komitmen Organisasi. Retrieved from Pengertian Komitmen Organisasi dimensi dan faktor Komitmen Organisasi: <https://www.universitaspikologi.com>
- Rahman, W. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor camat Lobu kab Banggai. *EMOR*, 1.
- Rasyid, M. N. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationer Jember. *Ekonomi dan Bisnis* , 1-148.
- Situmorang, J. (2011). Pemasaran Hijau Yang Semakin Menjadi Kebutuhan dalam Dunia Bisnis. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7, 131-142.
- Sugiono. (2019). *metodelogi penelitian kuantitatif,kulitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.