

**PENGARUH ETIKA KERJA, KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI**

(Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

Desi Siti Sara (2019120149)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

MALANG

2023

RINGKASAN

Pelajari lebih lanjut Ini menunjukkan standar moral yang tinggi, bakat, niat baik, dan kompetensi luar biasa. Bekerja secara efektif Perwakilan kantor kerja di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang unggul baik dalam arti kontemporer maupun pecahan. Berkonsentrasilah pada metode penggunaan kuantitatif ini. Pusatkan usaha Anda pada Hal ini, yaitu perwakilan Kantor Wilayah Kota Lowokwaru Malang. Gunakan survei sebagai alat dalam penelitian Anda. analisis data menggunakan regresi linier berganda Variabel keempat bebas memiliki koefisien regresi positif dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,793 (sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,793). Hasil yang dipusatkan pada hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai kantoran di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Kata Kunci: Etika, Kompetensi, komunikasi, Profesionalisme dan Produktivitas.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi yang aktif dan hadir pada tujuan seringkali memiliki hubungan dengan sumber tenaga manusia. Jika sumber kekuatan adalah orang sungguhan, mereka tidak memiliki kemampuan khusus atau produktivitas yang diperlukan untuk memastikan tujuan asosiasi tercapai. Kompetensi dalam koneksi tertentu berbeda-beda dan bergantung pada kemampuan dan bakat yang digunakannya. mewakili kemampuan atau kesuksesan Tidak ada pekerja yang dilarang dari posisi benteng. Ini merangkul orang-orang yang aktif sebagai sumber inisiatif untuk mencapai koneksi sejati (Marselina Namur, 2022).

Tidak ada pekerjaan yang terlepas dari etos telah disetujui oleh rakyat dalam bentuk atau pengembangan lanjutan dari perwakilan efisiensi. Kata "etika" mengacu pada kumpulan gagasan tentang apa yang secara etis benar, buruk, dan baik, terutama dalam hal perilaku dan tindakan. Penggunaan etika sebagai acuan upaya seseorang untuk tidak merugikan orang lain atau perusahaan dijelaskan oleh Ridwan (2018).

Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi eksekusi adalah pola pikir yang rajin. Bagaimanapun juga, dari moral kerja yang dipercayai oleh setiap orang, dengan membangun kapasitas kerja dan selanjutnya mengembangkan pelaksanaan masing-masing wakil. etos kerja dapat dicirikan sebagai sikap, ide, kebiasaan,

kualitas, atau fitur mengenai cara kepemilikan tenaga kerja oleh seseorang, komunitas, atau negara. hubungan antara pola pikir yang rajin dan kesuksesan yang mewakili perusahaan di tempat kerja. Jufrizen & Sipahutar (2016) berpendapat bahwa etos kerja seseorang merupakan cerminan perilaku dan sikap mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk preferensi mereka untuk mengikuti, mengambil bagian dalam kegiatan, dan bekerja untuk perusahaan, serta sikap mereka terhadap keuangan. penghargaan dan kemajuan karir.

Selanjutnya, faktor-faktor dasar yang mempengaruhi keterampilan Atas dasar bahwa mereka terkait erat dengan kualitas gerakan yang baik, baik fisik maupun non-fisik tidak dapat dikesampingkan. Peningkatan keahlian ahli diwakili oleh staf yang direkrut dengan kualitas lebih tinggi. Kualitas terpenting yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki kapasitas untuk berkolaborasi dengan baik dengan orang lain dan berkontribusi pada pengembangan budaya yang tinggi dalam suatu organisasi adalah kompetensi (Rahayuningsih & Maelani , 2018).

Kemampuan untuk melakukan berbagai tugas tindakan membutuhkan seseorang yang secara alami berbakat dan kompeten. Untuk memungkinkan implementasinya, mengawasi organisasi membutuhkan sejumlah keterampilan yang berbeda. Kapasitas untuk mengatur dan mendorong personel untuk melakukan yang terbaik, bersama dengan keterampilan komunikasi, adalah satu-satunya cara untuk menyatukan semua kemampuan yang diperlukan dalam organisasi untuk bekerja secara harmonis dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Korespondensi publik adalah pesan yang dikirim dengan berbagai kelompok

melalui media atau dengan mereka yang berada di dalam atau di luar organisasi. Setiap orang yang berpartisipasi dalam tugas dan posisi A mengantisipasi pemimpin langsung atau rekan kerja mereka untuk memiliki hubungan kerja yang positif dan jalur komunikasi yang terbuka. Selain itu, kelompok-kelompok yang terlibat dengan organisasi tertentu Informasi tentang setiap aspek perusahaan tempat mereka bekerja diperlukan untuk memfasilitasi komunikasi langsung yang diperlukan antara pemimpin dan pengikut yang bersama-sama akan menetapkan tujuan, sasaran, dan struktur organisasi. masa depan. Oleh karena itu, untuk sampai pada korespondensi yang autentik dan valid, diperlukan koordinasi bertahap antar masing-masing kegiatan lapangan (Eva Silvani dan Boge Triatmanto , 2017).

Profesionalisme adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan kualitas tinggi, tepat waktu, hati-hati, dan dengan cara yang mudah dipahami (Marisa, 2015). Ini juga kehandalan dan keterampilan dalam melakukannya. Menurut uraian mereka sendiri, ahli yang representatif adalah mereka yang sangat terampil dan berpengetahuan luas dalam profesinya, dan sebagai hasilnya, mereka mampu menanggapi situasi dengan cara yang seefektif mungkin (Dewi , 2015).

Kinerja karyawan memiliki dampak bagi perusahaan baik sekarang maupun di masa mendatang, sehingga produktivitas karyawan sangat penting dalam upaya pengembangan. Eksekusi atau eksekusi menurut Yuni Setyawati (2020) Pekerjaan dapat dilihat sebagai hasil. Bekerja sebagai perwakilan dengan kesadaran bahwa tidak cukup tanggung jawab yang dialihkan, dilihat dari jumlah atau kualitasnya. Mangkunegara (2012:9) mengklaim bahwa representasi efektifitas hasil pekerjaan

sebanyak yang mampu dilakukan wakil untuk menyelesaikan tugas mengingat jawaban yang diberikan kepadanya kurang memadai. Efisiensi perwakilan terkemuka di tempat kerja yang diakui kinerjanya Pekerjaan sangat baik dalam hal kualitas, namun tidak cukup diselesaikan dalam waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas. Efisiensi Perwakilan kerja membuat referensi untuk menyelesaikan proyek cetakan. seorang pejabat di tempat kerja untuk menumbuhkan industri perbaikan. Menurut Supriyanto (2012:93), ada tiga faktor yang harus ada untuk menjamin produktivitas yang tinggi: kemampuan manajemen daya kerja, efisiensi daya kerja, dan kondisi lingkungan kerja. efisiensi draf Tidak, hanya sejumlah kecil kemandirian Kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, bagaimanapun, akan berpusat pada arah administrasi dan energi. mewakili perusahaan di tempat kerja.

Perhatikan Ini dikirim ke Area Office Lowokwaru Jl. Ayam Cingger No. 12 Kota Malang dimaksudkan untuk menggugah rasa ingin tahu para ilmuwan yang ingin tahu tentang moralitas kerja, kapasitas, korespondensi, dan kompetensi luar biasa yang terkait dan mendorong efisiensi. mewakili perusahaan di tempat kerja. karena itu pakar tersebut memiliki judul “ **Pengaruh Etika Kerja, Kompetensi, Komunikasi, Profesionalisme Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pengawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berfokus pada hal berikut, masalah resepsi adalah:

1. Apakah etika kerja pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap output? Kelurahan Lowokwaru Kota Malang Kerja Pegawai Kantor?
3. Seberapa besar dampak komunikasi terhadap output? Kelurahan Lowokwaru Kota Malang Kerja Pegawai Kantor?
4. Apakah ada profesionalisme pegawai Kantor Kelurahan Lowokwaru Kota Malang yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
5. Apakah profesionalisme, kompetensi, dan etika sudah sesuai. Pekerjaan yang produktif mendukung dalam beberapa hal Di Kantor Kecamatan di Kota Malang, Lowokwaru , apakah Anda memiliki pekerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang peneliti inginkan ialah

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor kecamatan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
5. Untuk mengetahui etika kerja, kompetensi, komunikasi, dan profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh dari alamat untuk digunakan, dan itu merupakan persyaratan untuk menyelesaikan ujian postulat untuk mendapatkan sertifikasi empat tahun dalam masalah keuangan dalam administrasi, terutama bagi eksekutif yang mengelola sumber daya manusia.

2. Bagi instansi

Kantor kelurahan Lowokwaru di Kota Malang berjanji untuk melakukan upaya yang disengaja untuk meningkatkan dampak sikap rajin, kemampuan, korespondensi, dan keterampilan yang mengesankan pada efisiensi kerja yang representatif. Analisis dan gagasan ini diharapkan akan terbukti berharga di masa depan. Selain itu, dapat dikonsultasikan saat membuat pilihan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Serta sebagai salah satu komitmen dan data dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dengan memberikan referensi masalah yang terkait dengan penyelidikan yang sebanding.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, M. S. D (2021). *Pengaruh Disiplin, Etika Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Santosa Prima Utama, Skripsi*, Batam: Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Batam.
- Arni, Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, M. Z. (2019). Profesionalisme dalam Meningkatkan Kinerja Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jurnal Respon Publik* Vol 13 (2).
- Arifurrahman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal E-ISSN* Vol 2 (3).
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika.
- Dewi, R. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *Elementary* Vol. 8 (2).
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. (Vol. 3, Issue 1).
- Fitriyan. (2015). Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (SStudi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang. Skripsi. Fakultas Syaria'ah Institut Agama Islam Negeri Walisingo Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Jeine, K. T (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5 (2).
- Judith, E. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and Enterepreneurship Journal* Vol. 3 (5).
- Jufrizen, J., & Sipahatur, R.P. (2016). Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, Vol 1(1), 120-136.
- Mangkunegara, A. A. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Marisa, F. A. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. Skripsi, Jember: Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Namur, Marselina. (2022). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang.
- Ningsih, Yulia. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)* Vol 17 (2).
- Nofriyanti, E. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Displin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal* Vol 8 (3).
- Nurmaidah. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pappa Kaya Abadi Medan. *Jurnal Akrab Juara* Vol 5 (3).
- Pardede, A. Y. (2022).Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* Vol. 2 (1).
- Pakpahan, I. J. dkk (2020). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja, Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma(JRAM)* Vol. 7 (2).
- Ramdhan, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara* Vol. 24 (1).
- Ridwan, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 128-166.
- Rusmawati, Y. (2020). Pengaruh Keterampilan dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV Mandiri Trans Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika* Vol. 19 (1).
- Setiarlan, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* Vol 10 (2).

- Setyawati, Yuni. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Besifat Adil Serta Layanan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *Jurnal Unutri ac. id* Vol 8 (2).
- Stephen, Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerawang. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Suharso, Puguh. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Supriyanto. (2012). *Dasar- Dasar Pembelajaran Perusahaan*. Yogyakarta: BPF.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, cetakan ke 16, Alfabeta, Bandung.
- Usman. (2020). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. *Bongaya Journal Of Research In Management* Vol 3 (2).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Prasada.