

Literature Review: Peran Etika dalam Pengembangan Karir dan Evaluasi Kinerja Karyawan

Nasya Nurfitriah¹, Shifa Nurlatifah²

Rifa Syarifatul Ummah³, Noer Lita Ramadhani⁴,

Darren Bernath Rivo Darmawan⁵

[1nasya.nurfitriah_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:nasya.nurfitriah_mn23@nusaputra.ac.id)

[2shifa.nurlatifah_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:shifa.nurlatifah_mn23@nusaputra.ac.id)

[3rifa.syarifatul_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:rifa.syarifatul_mn23@nusaputra.ac.id)

[4noer.lita_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:noer.lita_mn23@nusaputra.ac.id)

[5darren.bernath_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:darren.bernath_mn23@nusaputra.ac.id)

Abstract: *This study was conducted to investigate how the principles of work ethics play a role in career advancement and performance evaluation of employees. This investigation was conducted through a literature study of various reliable sources. The main objective of this study is to understand how moral values, such as responsibility, honesty, discipline, and integrity, affect individual performance and career prospects in a company. The results show that work ethics have a great influence in improving the quality of work and professionalism of employees. In addition, career paths and performance evaluations depend not only on formal aspects such as educational background and experience, but also on ethical behavior and attitudes in the work environment. A work environment that upholds high ethics can build a good organizational culture, trigger motivation and loyalty, and facilitate the achievement of company goals. This conclusion makes an important contribution to human resource departments in formulating policies that emphasize the formation of employee character and integrity.*

Keywords: *work ethics, career development, employee performance, integrity, HR management*

E-mail penulis terkait: *[1nasya.nurfitriah_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:nasya.nurfitriah_mn23@nusaputra.ac.id)*

ISSN: 3047-2393 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

INTRODUCTION

Di era globalisasi yang makin terbuka dan persaingan bisnis yang sengit, perusahaan tak cukup hanya mengandalkan teknologi canggih dan aset berwujud. Optimalisasi potensi sumber daya manusia (SDM) juga menjadi kunci. SDM adalah elemen penting yang menentukan kelangsungan hidup dan keunggulan sebuah perusahaan. Karyawan adalah aset utama organisasi, yang berperan penting dalam kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan (Putri dan Pratiwi, 2024).

Oleh sebab itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan perkembangan karir karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen SDM modern. Salah satu aspek penting yang menunjang peningkatan kualitas SDM adalah etika kerja. Etika bukan hanya sekadar pedoman, tapi juga cerminan sikap, tanggung jawab, dan perilaku profesional karyawan di tempat kerja (Griffin dan Ebert, 2010). Karyawan beretika kerja baik umumnya memperoleh apresiasi, kepercayaan atasan, serta peluang promosi dan peningkatan gaji (Astuti, 2019).

Etika kerja terbukti berdampak positif pada performa individu di perusahaan. Riset terdahulu menunjukkan bahwa prestasi

bukan hanya soal pendidikan atau pengalaman, tetapi juga integritas dan komitmen moral karyawan dalam bekerja (Yusuf, Sukarmanto, dan Purnamasari, 2018). Singkatnya, keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja optimal dan pengembangan karir sangat bergantung pada etika yang mereka tunjukkan sehari-hari di tempat kerja.

Dalam praktiknya, organisasi yang memasukkan nilai-nilai etika ke dalam sistem kerja dan budaya perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan profesional (Putri dan Pratiwi, 2024). Penerapan etika kerja yang konsisten mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, dan loyal, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian target organisasi.

Penelitian ini penting untuk menggali dan menganalisis literatur terkait guna memahami besarnya pengaruh etika kerja terhadap perkembangan karir dan penilaian kinerja karyawan dalam organisasi. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi bagaimana etika karyawan memengaruhi evaluasi kinerja, peluang promosi, dan kontribusi mereka dalam mewujudkan lingkungan kerja yang profesional dan

berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar konseptual untuk pengambilan keputusan di bidang manajemen SDM, terutama dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang mengutamakan nilai-nilai etika kerja (Napitupulu et al. 2017; Wardah, 2019).

KAJIAN TEORI

1. Etika Profesi

Etika profesi merupakan kumpulan prinsip moral dan nilai-nilai yang menjadi pedoman berperilaku profesional dalam dunia kerja . Griffin dan Ebert (2010) berpendapat , etika bukan sekadar aturan baku, melainkan cerminan dari sikap, tanggung jawab, dan tindakan profesional individu dalam perusahaan . Karyawan beretika kerja baik biasanya lebih dipercaya, dihargai, dan mendapat kesempatan promosi lebih besar (Astuti, 2019).

Etika profesi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja individu di tempat kerja. Yusuf, Sukarmanto, dan Purnamasari (2018) menyatakan, keberhasilan kinerja tidak hanya ditentukan oleh pendidikan dan pengalaman, tetapi juga integritas dan komitmen etis karyawan. Perusahaan yang menerapkan nilai-nilai etika dalam budaya dan sistem kerja cenderung menciptakan

lingkungan kerja yang sehat dan profesional (Putri dan Pratiwi, 2024).

2. Pengembangan Diri

Pengembangan diri mencakup berbagai aktivitas dan strategi untuk meningkatkan kemampuan , motivasi, dan kesempatan maju bagi individu di perusahaan . Beberapa penelitian (Jalaludin dan Oktavianti, 2024; Rosyidawaty, 2018) menunjukkan bahwa program pengembangan diri terencana seperti pelatihan, promosi, dan rotasi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan .

Selain itu, pengembangan diri juga mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Putri dan Pratiwi, 2024). Namun , dalam beberapa kasus , pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja tidak secara langsung, melainkan melalui variabel lain seperti semangat kerja (Putri dan Frianto, 2019).

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengukur dan mengukur seberapa efektif karyawan melaksanakannya . Proses ini umumnya didasarkan pada beragam indikator, seperti pencapaian target, kedisiplinan, dan kontribusi pada tim.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor seperti etika profesi (Siregar dan Atika, 2021) dan kepemimpinan yang beretika (Nugroho et al., 2024) sangat mempengaruhi hasil penilaian kinerja.

Riset lainnya juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal (Jumani, 2015; Hartanto et al., 2023). Oleh karena itu, penilaian kinerja tidak dapat dipisahkan dari aspek perilaku etis dan strategi pengembangan diri karyawan.

4. Peran Pimpinan dan Kultur Perusahaan

Kepemimpinan beretika dan transformasional dianggap sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan beretika. Pemimpin yang menekankan nilai-nilai moral, keterbukaan, dan keadilan dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Nugroho et al., 2024).

Selain itu, kultur perusahaan yang mendukung nilai-nilai etika serta pengembangan diri dapat membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab dan profesional. Integrasi etika yang berlandaskan pada nilai-nilai agama, seperti etika Islam, juga terbukti relevan dalam

menyelaraskan nilai-nilai individu dengan visi perusahaan (Prayogo dan Lestari, 2024).

LITERATURE REVIEW

Literatur Pertama

Artikel jurnal ini mengulas lebih dalam tentang bagaimana jenjang pendidikan, lamanya bekerja, dan nilai-nilai etika memengaruhi peningkatan karier dan pendapatan karyawan di PT. Sumber Rezeki Fresh. Dalam riset ini, para peneliti memakai pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan angket kepada 100 responden guna mengukur seberapa besar pengaruh setiap faktor tersebut. Hasilnya memperlihatkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja punya dampak besar pada kemajuan karier, tapi etika tampaknya tidak terlalu berpengaruh. Penemuan ini memberikan pandangan baru tentang pentingnya faktor-faktor mendasar dalam pertumbuhan karier di tempat kerja. Lebih lanjut, penelitian ini turut memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti peran etika yang ternyata terbatas dalam proses promosi karier di perusahaan tersebut (Liset dan Kusnawan, 2022).

Literatur Kedua

Ulasan ini membahas bagaimana etika kerja dan semangat kerja mempengaruhi hasil kerja pegawai di PT. Sun Life Keuangan Cabang Medan. Penulis menggunakan cara deskriptif kuantitatif dan sejumlah teknik regresi, dengan melibatkan 52 orang. Temuan penelitian mengungkap bahwa etos kerja dan motivasi mempunyai pengaruh baik dan penting pada kinerja pegawai. Diperlihatkan bahwa perbaikan etika kerja menaikkan kinerja pegawai sejumlah 0,2% dan terdapat kenaikan 1% pada hasil kerja pegawai. Hal ini menandakan betapa pentingnya kedua hal itu guna meningkatkan pelayanan karyawan (Siregar dan Atika, 2021).

Literatur Ketiga

Artikel ini meneliti bagaimana etika profesi, lamanya bekerja, serta dorongan dalam diri memengaruhi hasil kerja para auditor di Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di Denpasar. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dengan menyebar angket kepada 60 auditor, yang dijadikan sampel utuh penelitian. Analisis data mengungkapkan bahwa etika profesi, masa kerja, dan motivasi punya dampak yang baik dan nyata, baik secara gabungan maupun masing-masing, terhadap kinerja auditor. Hal ini menandakan

perlunya penguatan nilai etika, penambahan pengalaman, serta peningkatan motivasi kerja demi menciptakan auditor yang kompeten dan jujur. Kajian ini juga memberikan tambahan pengetahuan tentang faktor-faktor personal dan profesional yang membentuk mutu kinerja auditor di dunia akuntansi publik.

Literatur Keempat

Artikel jurnal ini mengkaji dampak pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap performa karyawan di PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data lewat observasi, kuesioner, dan analisis pustaka. Dengan melibatkan 44 responden sebagai sampel, data dianalisis melalui regresi linier sederhana dan berganda serta pengujian hipotesis. Temuan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Hasil ini memberikan wawasan mengenai pentingnya pengembangan karir serta kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Jalaludin dan Oktavianti, 2024).

Literatur Kelima

Berikut adalah tinjauan mengenai pengaruh kemajuan karier pada performa karyawan di Telkomsel area Jawa Barat. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan lewat survei serta analisis jalur. Penelitian menggali seberapa besar peran program promosi, training, dan mutasi jabatan dalam meningkatkan performa karyawan. Hasilnya memperlihatkan bahwa kemajuan karier punya efek signifikan terhadap performa, baik secara simultan maupun parsial. Penemuan ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Rosyidawaty, 2018).

Literatur Keenam

Jurnal ini mengulas penerapan prinsip-prinsip etika bisnis sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Nesia Pan Pacific. Penulis meneliti bagaimana nilai-nilai seperti keterbukaan, keadilan, dan tanggung jawab sosial menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan loyalitas karyawan (Hartanto et al., 2023). Faktor-faktor tersebut terbukti mampu meningkatkan kepercayaan dan motivasi dalam bekerja. Di samping itu, etos

kerja dan ketekunan juga terlihat sebagai faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas (Barsah dan Ridwan, 2020). Dukungan dari manajemen mengenai penerapan etika sekaligus pemahaman terhadap profesionalisme juga memperkuat budaya kerja yang etis (Dahlia dan Caturiani, 2024; Suhada et al., 2).

Literatur Ketujuh

Ulasan ini membahas bagaimana peningkatan jenjang karir memengaruhi hasil kerja para karyawan di Telkomsel wilayah Jawa Barat. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menyebar kuesioner dan melakukan analisis jalur. Studi ini bertujuan untuk mencari tahu seberapa besar dampak dari promosi jabatan, program pelatihan, serta rotasi kerja pada peningkatan kinerja pegawai. Hasilnya memperlihatkan bahwa pengembangan karir berpengaruh besar terhadap performa kerja, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Penemuan ini memberi wawasan berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM yang strategis demi mencapai tujuan organisasi (Rosyidawaty, 2018).

Literatur Kedelapan

Artikel jurnal ini membahas penerapan etika dalam kepemimpinan serta kepemimpinan

yang bersifat transformasional terhadap kinerja karyawan. Para penulis menerapkan metode studi literatur untuk mengeksplorasi konsep, sifat, dan pengaruh dari kedua gaya kepemimpinan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kepemimpinan mampu meningkatkan tingkat kepercayaan, kesetiaan, dan prestasi organisasi, sementara kepemimpinan transformasional berhubungan dengan inovasi, penyesuaian, dan keunggulan dalam bersaing. Temuan ini memberikan arahan tentang bagaimana menggabungkan kedua pendekatan kepemimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang etis dan kompetitif. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai dampak kepemimpinan terhadap kinerja staf di zaman modern (Nugroho et al., 2024).

Literatur Kesembilan

Artikel ini membahas bagaimana pengembangan karir dapat mempengaruhi semangat kerja dan akibatnya pada hasil kerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik. Penelitian ini memakai cara kuantitatif dengan Structural Equation Modeling (SEM) untuk mencari tahu hubungan antara berbagai faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir punya dampak yang

besar dan positif pada motivasi, dan motivasi itu sendiri juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun, pengembangan karir ternyata tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting sebagai penghubung antara dampak pengembangan karir dan kinerja. Penelitian ini berguna untuk mengembangkan teori tentang semangat kerja serta strategi pengelolaan sumber daya manusia, terutama di perusahaan BUMN yang sedang berjuang untuk meningkatkan hasil produksi (Putri dan Frianto, 2019).

Literatur Kesepuluh

Artikel dalam jurnal ini membahas tentang dampak pengembangan karir dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berlokasi di Medan. Para penulis menerapkan metode kuantitatif dengan mendistribusikan kuesioner kepada 50 orang responden dan menganalisis hasilnya dengan teknik regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pengembangan karir maupun kedisiplinan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara bersamaan. Temuan ini menekankan betapa pentingnya strategi pengembangan

karir dan penerapan disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Di samping itu, studi ini juga memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan peran pengembangan karir dan kedisiplinan kerja sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi (Jumani, 2015).

METHODOLOGY

Studi ini memakai metode telaah pustaka, tepatnya Systematic Literature Review (SLR), guna meneliti pengaruh etika kerja pada kemajuan karier dan performa karyawan dalam ranah manajemen sumber daya manusia. SLR dipilih agar pengumpulan, seleksi, serta analisis artikel dilakukan secara rapi dan terstruktur. Riset ini dijalankan dengan mencari dan mengkaji sepuluh artikel ilmiah dari berbagai lembaga akademis terkemuka yang terbit antara tahun 2015 sampai 2024, termasuk perusahaan swasta dan BUMN (Liset dan Kusnawan, 2022). Artikel yang terpilih adalah hasil seleksi memakai metode purposive sampling, berdasar pada kesesuaian topik, relevansi, dan kualitas publikasi. Kriteria inklusi mencakup artikel yang membahas kaitan antara etika kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, dan kinerja karyawan, serta tersedia utuh.

Fokus riset dalam studi ini tertuju pada artikel-artikel ilmiah yang secara spesifik menguji korelasi antara etika kerja dan berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Pengumpulan data dikerjakan melalui penelusuran terstruktur di berbagai sumber daring dengan memakai kata kunci khusus seperti "etika kerja", "kinerja karyawan", "pengembangan karier", dan "motivasi kerja". Alat yang dipakai adalah lembar analisis literatur, yang memuat komponen judul, tahun, nama penulis, pendekatan riset, temuan utama, dan relevansi terhadap fokus kajian. Proses pengukuran dilakukan secara konseptual serta tematik, yaitu dengan mengelompokkan nilai-nilai etika semisal tanggung jawab, kejujuran, disiplin, dan integritas yang ada dalam artikel, lalu dianalisis kaitannya dengan variabel lain seperti motivasi, kinerja, serta pengembangan karier.

Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis tematik, yang meliputi pencarian persamaan dan perbedaan antarartikel, serta membentuk hubungan logis antarvariabel demi memperoleh pemahaman tematik yang mendalam (Jalaludin dan Oktavianti, 2024). Riset ini juga menyoroti pentingnya motivasi serta

kedisiplinan kerja sebagai faktor pendukung dalam penerapan etika kerja yang manjur di lingkungan perusahaan (Hartanto et al., 2023). Selain itu, peran serta perusahaan dalam membangun budaya etis dinilai penting untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Putri dan Pratiwi, 2024). Dengan begitu, hasil studi literatur ini menyajikan dasar konseptual yang kokoh untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya tertuju pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada pembentukan karakter serta integritas sebagai fondasi keberhasilan perusahaan (Jumani, 2015).

CONCLUSION

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan secara menyeluruh, dapat disimpulkan bahwa etika kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun dasar pengembangan karier dan peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi. Nilai-nilai moral seperti tanggung jawab, kejujuran, disiplin, dan integritas tidak hanya merupakan sifat pribadi, melainkan juga menjadi elemen strategis yang menentukan penilaian, kepercayaan, dan kesempatan karyawan untuk berkembang. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etika kerja yang baik memberikan dampak

positif terhadap motivasi, loyalitas, dan profesionalisme individu, serta menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif.

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi di era kompetitif saat ini dipengaruhi tidak hanya oleh teknologi dan sistem kerja, tetapi juga oleh karakter dan sikap etis dari sumber daya manusianya. Karyawan yang memiliki etika baik tidak hanya mendukung kinerja secara langsung, tetapi juga membangun suasana kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan nilai-nilai etika ke dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia,

REFERENCE

- Darmayanti, L., & Kusnawan, A. (2022). Analisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan etika yang baik terhadap pengembangan karier dan upah karyawan pada PT Sumber Rezeki Fresh. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 893–901.
- Eka Juliasari, N. L. P., Mita Miati, N. L. P., & Eka Pertiwi, I. D. A. (2023). Pengaruh Etika Profesi, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Se-Kota Denpasar. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 4(2), 31–36.
- Hartanto Hartanto, Rizal Rifa'i, Margaretha Agnes Retnowati, Metha probosari, Fitri Nur Kholifah, & Aris Prio Agus Santoso. (2023). Penerapan Etika Bisnis Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Berkualitas Di PT. Nesia Pan Pacific. *Journal of Creative Student Research*, 1(6), 35–39.
- Jalaludin, A., Oktavianti, N., Kunci, K., Karir, P., Kerja, D., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18.
- Jumani, F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1693–7619.
- Nadyah Amelia Putri, & Ni Made Ida Pratiwi. (2024). Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 171–180.
- Nugroho, D., Tinggi, S., Administrasi, I., Qoriatul, B., Nurfalah, A., Sani, B., Sekolah, A., Ilmu, T., Bagasasi, A., Novita, S., Bagasasi, I. A., Mulyani, S., Syahrul, B., Mubarak, G., Alamat, B., Cukang, J., No, J., Gatot, S., Batununggal, S., & Bandung, K. (2024). Penerapan Etika dalam Kepemimpinan serta Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur). *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 102–110.
- Putri, W. (2019). Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen

Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.

Siregar, O. I., & Atika. (2021). Peran Etika Dan Motivasi Kerja Bagi Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Cabang Medan. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 01(03), 194–205.