

**PENGARUH ETOS KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL KERATON JIMBARAN
RESORT**

Agus Gde Ditha Mahendra¹⁾

I Nengah Sudja²⁾

Yenny Verawati³⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: gdeditha@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.

Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 59 responden, dengan metode penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis determinasi uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve organizational goals legally, not violating the law and not contradicting morals and ethics. The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, work ability and work experience on employee performance at the Keraton Jimbaran Resort Hotel.

The population and samples taken were 59 respondents, with the method of determining the sample using the Slovin formula. Data was collected through observation, documentation studies, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression, analysis of determination F test, and t test.

The results of the study show that work ethic, work ability and work experience both partially have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Keraton Jimbaran Resort Hotel. Further research can develop this research by using other variables.

Keywords: Work Ethic, Work Ability, Work Experience and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar belakang

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Hotel Keraton Jimbaran Resort adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari fluktuasi okupansi hotel yang terjadi. Fluktuasi okupansi hotel ini menunjukkan kinerja yang belum stabil dalam operasional hotel.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. (Darodjat, 2015:77). Dalam operasional Hotel Keraton Jimbaran Resort terjadi masalah etos kerja dimana karyawan kurang ikhlas dalam bekerja yang terlihat dari adanya fluktuasi keterlambatan karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bawelle dan Sepang (2016) dan Dewi (2016) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti, dkk (2019) yang menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Etos kerja, kemampuan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Hasibuan, 2017:94). Berdasarkan observasi yang dilakukan terjadi masalah kemampuan kerja yaitu rendahnya pengetahuan karyawan atas pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jayanthi dan Suryani (2017) dan Sugiharta (2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) yang menemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Hasibuan, 2017:55). Berdasarkan hasil observasi karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort masih mempunyai pengalaman yang belum maksimal dimana dapat dilihat dari masa kerja yang sebagian besar masih kurang dari 5 tahun. Penelitian yang dilakukan oleh Ratulangi dan Soegoto (2016) dan Wirawan, dkk (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.

KAJIAN LITERATUR

Goal-Setting Theory

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015).

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Etos Kerja

Menurut Retno (2018) Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2017:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Pengalaman Kerja

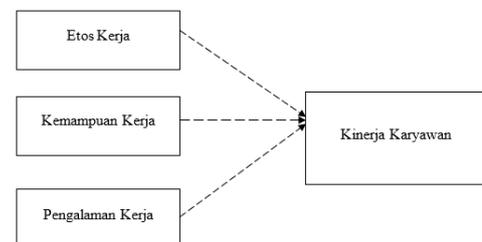
Menurut Hasibuan (2017:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual merupakan hubungan variabel-variabel penelitian yang diteliti meliputi pengaruh etos kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X^3) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat digambarkan dalam model penelitian berikut ini:

Gambar 3.1 Model Penelitian



Hipotesis

H1 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kepada karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort, yang beralamat di Jl. Mrajapati, Jimbaran, Kuta Selatan, Badung, Bali.

Objek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh etos kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian

Etos Kerja (X₁)

Merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort. Indikator variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

- Kerja Keras
- Kerja Cerdas
- Kerja Ikhlas

Kemampuan Kerja (X₂)

Merupakan kapasitas karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort untuk melakukan beragam tugas dalam suatu

pekerjaan. Kemampuan kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

- Pengetahuan
- Keterampilan
- Sikap

Pegalaman Kerja (X₂)

Merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

- Lama waktu atau masa Kerja
- Tingkat pengetahuan dan keterampilan
- Penguasaan pekerjaan

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian adalah karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort yang berjumlah 145 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel 59 orang.

Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,718	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,557	0,3	Valid
	X _{1.3}	0,637	0,3	Valid
	X _{1.4}	0,627	0,3	Valid
	X _{1.5}	0,670	0,3	Valid
	X _{1.6}	0,685	0,3	Valid
	X _{1.7}	0,601	0,3	Valid
	X _{1.8}	0,513	0,3	Valid
Kemampuan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,809	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,781	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,835	0,3	Valid
Pengalaman Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,810	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,754	0,3	Valid
	X _{3.3}	0,687	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,639	0,3	Valid
	Y ₂	0,654	0,3	Valid
	Y ₃	0,802	0,3	Valid
	Y ₄	0,698	0,3	Valid
	Y ₅	0,724	0,3	Valid
	Y ₆	0,806	0,3	Valid

Sumber: Data primer data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel etos kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja dan kinerja karyawan adalah *valid*

Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	0,777	Reliabel
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,785	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₃)	0,803	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	Reliabel

Sumber: Data primer data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel etos kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16089342
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.057
Test Statistic		.069
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 primer data diolah (2021)

Hasil Tabel 3 di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	X ₁	.541 1.848
	X ₂	.556 1.797
	X ₃	.734 1.362

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data primer data diolah (2021)

Hasil perhitungan pada Tabel 4 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1					
	(Constant)	1.325	.870		1.523 .134
	X ₁	.027	.039	.125	.692 .492
	X ₂	-.044	.071	-.109	-.614 .542
	X ₃	-.069	.075	-.143	-.925 .359

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Data primer data diolah (2021)

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 5 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1					
	(Constant)	2.558	1.426		1.794 .078
	X ₁	.203	.063	.277	3.223 .002
	X ₂	.342	.117	.247	2.921 .005
	X ₃	.897	.123	.539	7.315 .000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data primer diolah (2021)

$$Y = 2,558 + 0,203 X_1 + 0,342 X_2 + 0,897 X_3$$

Nilai koefisien konstanta sebesar 2,558 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja adalah sebesar 2,558 apabila etos kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja sama dengan nol (0). Nilai koefisien regresi etos kerja sebesar 0,203. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel etos kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,203. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel kemampuan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,342. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel pengalaman kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,897.

Uji Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.769	1.192

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,781 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 78,1% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu etos kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan 78,1% kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 21,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji F

Tabel 8
Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.140	3	92.713	65.237	.000 ^b
	Residual	78.165	55	1.421		
	Total	356.305	58			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁
 Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5.15 hasil uji signifikansi simultan (uji F) di atas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 65,237 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak digunakan

Uji t

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.558	1.426		1.794	.078
	X ₁	.203	.063	.277	3.223	.002
	X ₂	.342	.117	.247	2.921	.005
	X ₃	.897	.123	.539	7.315	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data primer diolah (2021)

Nilai t variabel etos kerja adalah 3,223 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t variabel kemampuan kerja adalah 2,921 dan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t variabel pengalaman kerja adalah 7,315 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan etos kerja yang tinggi, karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Bawelle dan Sepang (2016) dan penelitian oleh Dewi (2016).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Rendahnya kemampuan kerja akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiharta (2019) dan Pratama dan Wardani (2017).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2019) dan penelitian oleh Ratulangi dan Soegoto (2016).

Kesimpulan

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja dengan amanah dan bekerja merupakan titipan sang pencipta dan

keikhlasan karyawan dalam bekerja bukan hanya sekedar mencari uang. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan terkait tugas yang diberikan dan kesesuaian keterampilan karyawan dengan tugas yang diberikan. Perusahaan diharapkan meningkatkan penguasaan karyawan atas pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk selalu berusaha mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aqsariyanti, Lisa, Herman Sjahruddin, and Nurlaely Razak. 2019. Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.
- Dewi, Karina. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting Pt Morichindo Fashion Ungaran. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE AMA Salatiga.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jayanthi dan Suryani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan, Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ejurnal*.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha. Aprina Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Priansa, Donni Juni. dan Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Muthia Amanta Dwi, Marzolina Marzolina, and Rovanita Rama. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Diss. Riau University*.
- Ratulangi, Riscy S. Agus Supandi Soegoto. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 4, No 3 (2016)* Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Retno, Febriani (2018) *Pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagang Kabupaten Ponorogo. Skripsi (S1) thesis*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiharta, Bagus Jaka. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 11 No. 1 Tahun 2019.
- Wirawan, Ketut Edy, I. Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen* 5.1 : 60-67.