

PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR NAGA BATUBULAN GIANYAR

I Gede Urwa Oka Semarabawa¹, I Wayan Widnyana², I Gusti Ngurah Bagus Gunadi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Okasemarabawa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bpr Naga Batubulan Gianyar. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh karyawan PT. BPR Naga Batubulan yang berjumlah 45 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan skor nilai 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan, etos kerja, karakteristik individu

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the Influence of leadership, work ethic and individual characteristics on employee performance at PT. Bpr Naga Batubulan Gianyar. Sampling using the census method, namely taking all employees of PT. BPR Naga Batubulan Gianyar, for the total numbers of 45 people. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert scale with a score 1 to 5. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that leadership has a positive and significant influence on employee performance at PT. BPR Naga Batubulan Gianyar. Work ethic has a positive and significant influence on employee performance at PT. BPR Naga Batubulan Gianyar. Individual characteristics have a positive and significant influence on employee performance at PT. BPR Naga Batubulan Gianyar.

Keywords: *employee performance, leadership, work ethic, individual characteristics*

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Untuk itu setiap perusahaan mempunyai peraturannya yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, termasuk diantaranya yaitu tingkat kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja. Banyak cara yang juga bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat bagaimana Etos kerja karyawan serta Karakteristik individu karyawan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya (Tohardi, 2011). Kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi tertentu. Dikatakan demikian karena pemimpin merupakan unsur manajemen yang relatif kecil jumlahnya dan sangat sentral dalam aktivitas organisasi. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta mengendalikannya sehingga tercapai

tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar yang terletak di Jalan Raya Batubulan Br. Tegehe Batubulan, Sukawati, Kota Gianyar. PT. BPR Naga Batubulan Gianyar selalu berusaha untuk membuat para nasabahnya mempercayakan tabungan, deposito, dan pembiayaannya kepada bank ini. Kepercayaan dari para nasabah bisa terbentuk karena peran serta kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Hal ini karena jika kinerja dari karyawan baik dan memuaskan, maka para nasabah akan percaya dan loyal kepada bank, sehingga para nasabah akan tetap menggunakan PT. BPR Naga Batubulan Gianyar sebagai tempat mereka untuk menabung dan mengajukan pembiayaan. Namun terdapat penurunan pencapaian kinerja PT. BPR Naga Batubulan Gianyar yang tercermin dari menurunnya persentase target pencapaian pada tabungan, kredit dan deposito tahun 2019-2020.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya kepemimpinan. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Selain kepemimpinan, yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah etos kerja. Siregar (2010:24) menyatakan etos kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip kesadaran, semangat, kemauan, disiplin kerja, inisiatif, produktif, peningkatan dan wawan. Menyatakan etos kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu yang menyangkut usia, jenis kelamin, status kawin dan pengalaman kerja. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai (Muljani, 2012).

Selain kepemimpinan kerja dan etos kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Handoko (2012) Menyatakan karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab fenomena dan mengisi gap pada masing-masing hubungan variabel baik kepemimpinan, etos kerja maupun karakteristik individu dengan kinerja

karyawan pada PT. Bpr Naga Batubulan Gianyar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bpr Naga Batubulan Gianyar.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Path Goal Theory

Path goal theory adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House. Teori ini menjelaskan tentang bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori ini adalah pendekatan situasional untuk kepemimpinan karena keefektifan tergantung pada kesesuaian antara perilaku pemimpin dan karakteristik bawahan serta tugas. Prinsip dasar dari teori jalur-tujuan berasal dari teori harapan, yang menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi bila mereka merasa cakup, bila mereka merasa upaya mereka akan dihargai, dan bila mereka menemukan imbalan kerja mereka bernilai.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mondy, dkk. dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Kuantitas pekerjaan, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Ketepatan waktu, (4) Kemandirian, (5) Inisiatif, (6) Kerjasama.

Kepemimpinan

Martoyo (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Lima indikator kepemimpinan menurut Mulyadi (2014) yaitu sebagai berikut: (1) Kemampuan analisis, (2) Keterampilan berkomunikasi, (3) Keberanian, (4) Kemampuan mendengar, (5) Ketegasan.

Etos Kerja

Simamora (2004) menyatakan bahwa etos kerja Muslim dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur. Lima indikator etos kerja menurut Siregar (2010) yaitu sebagai berikut: (1) Kesadaran, (2) Semangat, (2) Kemauan, (3) Disiplin kerja, (4) Inisiatif, (5) Produktif, (6) Peningkatan, (7) Wawasan.

Karakteristik Individu

Menurut Handoko (2012) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Menurut Subyantoro (2009) indikator karakteristik individu terdiri atas: (1) Kemampuan (*ability*), (2) Nilai (*value*), (3) Sikap (*attitude*), (4) Minat (*interest*).

Hipotesis

Menurut House (2000:174) bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan,

tumbuhnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, artinya bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hasni, dkk (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar

Menurut Sigit dalam Manik (2017) etos kerja mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etos kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Budianto, dkk (2017) membuktikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₂: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar

Sigit (2003) menyatakan bahwa jika karakteristik karyawan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik terutama dalam hubungan kerja dan manusia, dapat memperkuat kemampuan

dan motivasi kerja, sehingga akan tercipta kinerja yang baik. Selanjutnya bahwa nilai-nilai yang tergambar dalam karakteristik dapat dipelajari karena nilai individu, nilai kelompok, dan nilai organisasi yang diyakini dapat mempengaruhi perilaku dan efektivitas organisasi. Penelitian-penelitian yang dilaksanakan oleh Gaffar (2017) membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₃: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di PT. BPR Naga Batubulan Jalan Raya Batubulan Br. Tegehe Batubulan, Sukawati, Kota Gianyar. Obyek peneliti yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Naga Batubulan yang berjumlah sekitar 45 karyawan. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode sensus, yaitu dimana semua populasi menjadi sampel. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil untuk mendukung penelitian ini dari jumlah populasi, sehingga dengan demikian jumlah sampel sebanyak 45 orang karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara, (2) Observasi, (3) Kuesioner. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan

reliabilitas. (2) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. (3) analisis regresi linier berganda, (4) analisis korelasi berganda, (5) analisis determinasi, (6) uji t, (7) uji f.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian *glejser* diperoleh nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan model regresi tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0,289 | 0,222 | | 1,300 | 0,201 |
| Kepemimpinan (X ₁) | 0,227 | 0,095 | 0,267 | 2,395 | 0,021 |
| Etos kerja (X ₂) | 0,327 | 0,098 | 0,358 | 3,342 | 0,002 |
| Karakteristik individu (X ₃) | 0,380 | 0,090 | 0,387 | 4,225 | 0,000 |
| R Korelasi | = 0,930 | | | | |
| Adjusted R Square | = 0,866 | | | | |
| F _{hitung} | = 88,181 | | | | |
| Sig F | = 0,000 | | | | |

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil Tabel 1 di atas, diperoleh nilai $a = 0,289$, nilai $b_1 = 0,227$, nilai $b_2 = 0,327$ dan nilai $b_3 = 0,380$, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,289 + 0,227 X_1 + 0,327 X_2 + 0,380 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh kepemimpinan (X_1), etos kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = 0,289$, artinya apabila kepemimpinan (X_1), etos kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) sama-sama tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 0,289.

$b_1 = 0,227$, artinya apabila kepemimpinan (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.

$b_2 = 0,327$, artinya apabila etos kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.

$b_3 = 0,380$, artinya apabila karakteristik individu (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara kepemimpinan (X_1) etos kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 1 di atas, nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,930 yang berarti variabel kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, karena berada pada kategori 0,801 – 1,000.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar, maka digunakan analisis determinasi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 1 di atas. Pada Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,856. Ini berarti pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar sebesar 85,6% ($0,856 \times 100$) sedangkan sisanya 14,4% ($100\% - 85,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji F (F-test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat, adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan atau secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} mengarah positif sebesar 88,181 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti secara simultan kepemimpinan (X_1), etos kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka model regresi layak untuk digunakan.

Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh kepemimpinan (X_1), etos kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR

Naga Batubulan Gianyar. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1 di atas.

1. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan menunjukkan arah positif sebesar 2,395 dengan nilai signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Hasni, dkk (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel etos kerja menunjukkan arah positif sebesar 3,342 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Budianto, dkk (2017) yang membuktikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai

t_{hitung} pada variabel karakteristik individu menunjukkan arah positif sebesar 4,225 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Gaffar (2017) yang membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar. Artinya jika kepemimpinan semakin baik maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana kepemimpinan buruk maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar. Artinya jika etos kerja semakin baik maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana etos kerja buruk maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan.
3. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar. Artinya jika karakteristik individu semakin baik maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana karakteristik individu buruk maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. BPR Naga Batubulan Gianyar untuk lebih tegas memberikan peringatan kepada karyawan yang berperilaku kurang sopan dilingkungan kerja, agar tetap mematuhi peraturan yang ditetapkan. Meningkatkan semangat karyawannya dalam bekerja dengan memberikan dorongan berupa motivasi maupun pujian. Memberikan pelatihan kepada karyawan yang berpendidikan SMA/Sederajat agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam hal teori.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya seperti senioritas, keadilan organisasi, iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A., Pongtuluran, Y. & Syaharuddin, (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), pp. 1-5.
- Gaffar, I. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Jurnal Riset*, 3(5), pp. 13-25.

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasni, P., Noviantoro, D. & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), pp. 27-35.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manik, M. B. (2017). Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Skripsi*. Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Martoyo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muljani, N. (2012). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Mulyadi. (2014). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar. (2010). *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten

- Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), pp. 11-19.
- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.