

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR CAMAT BUSUNGBIU

Kadek Ratna Sri Andewi¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi dan Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ratnasriandewi8@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, budaya kerja dan karakteristik individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Busungbiu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang dengan metode pemilihan sampel yaitu metode *nonprobability* sampling dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Data analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120).

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Pemimpin maupun karyawan di kantor camat pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, dengan

kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya.

Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individual, karena kemampuan kerja setiap orang itu mempunyai karakter yang berbeda-beda. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016).

Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan tentu tak lepas dari hasil yang dicapai baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya.

Budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi merupakan sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan datang. Budaya kerja berperan penting dalam menciptakan kebiasaan dalam suatu organisasi (Joseph and Francis 2015).

Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2012). Menurut Robbins (2015:46), mengatakan bahwa : “ Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting karena mereka memegang peranan dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian yaitu apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh pada Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu.

METODE PENELITIAN

Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu data primer data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari sampel penelitian dengan cara wawancara langsung dan dari hasil proses *assesment* (penilaian) pegawai yang menjadi populasi atas kuesioner penelitian. Selanjutnya data sekunder, data tersebut berupa dokumen, jurnal, catatan, buku arsip yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para karyawan pada Kantor Camat Busungbiu yang berjumlah sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *nonprobability* sampling dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (sensus). Sehingga dalam penelitian ini sampel berjumlah 30 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristin Individu.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti.
2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk mengetahui sekilas bagaimana perilaku-perilaku karyawan dalam melayani masyarakat di Kantor Camat Busungbiu

3. Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Metode Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2009).

a. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai $\text{pearson correlation} \leq 0,30$ maka dapat dinyatakan item tersebut tidak valid, begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2011:52).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Apabila dilakukan pengujian releabilitas dengan metode Cronbach's Alpha, maka nilai alpha instrumen dikatakan handal atau reliabel bila nilai koefisien cronbach's $\alpha \geq 0.60$. Apabila nilai koefisien cronbach's $\alpha \leq$

0.60, maka instrument dalam penelitian tidak cukup handal atau tidak reliabel dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

2 Uji Statistik Infrensial

a. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multicollinearity

Multicollinearity adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas di antara satu dengan yang lainnya.

b) Uji Heteroscedasticity

Untuk mendeteksi ada tidaknya

Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser jika nilai signifikan lebih dari nilai alpha (0,05) maka data tidak mengandung

Heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat gejala Heteroskedastisitas.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak.

Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Data Deskriptif yaitu dengan cara menghimpun data-data faktual dan mendiskripsikan.
2. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel bebas. Rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Budaya Kerja

X₃ = Karakteristik Individu

b₁ = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

b₂ = Koefisien regresi Budaya Kerja

b₃ = Koefisien regresi Karakteristik Karyawan

3. Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen.

4. Uji F (F-test)

Menurut Wirawan (2002 : 304), analisis uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k - 1}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F garis Regresi

n = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

R² = Koefisien determinasi

Untuk memudahkan perhitungannya digunakan bantuan alat analisis statistik SPSS / windows versi 21.0.

- a. Jika Signifikansi $F < \alpha$ (0,05) secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Camat Busungbiu.
- b. Jika Signifikansi $F \geq \alpha$ (0,05) secara simultan tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Camat Busungbiu.

5. Uji t (t-test)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Karakteristik Individu (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dipergunakan uji t

dengan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS, (Sugiyono, 2008:264) :

$$T_h = \frac{b_i - \beta_i}{S_b}$$

Keterangan :

t_i = besarnya nilai t-hitung

b_i = koefisien regresi parsial yang ke-i dari regresi sampel

β_i = koefisien parsial yang ke-i dari regresi populasi

S_b = kesalahan standar (standar error) koefisien regresi

- a. Jika Signifikansi $t < \alpha$ (0,05) secara parsial ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), Karakteristik Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Jika Signifikansi $t \geq \alpha$ (0,05) secara parsial tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), Karakteristik Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikansi	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
X1.1	0,802	0,00	0,3	Valid
X1.2	0,883	0,00	0,3	Valid
X1.3	0,760	0,00	0,3	Valid
X1.4	0,883	0,00	0,3	Valid
X1.5	0,848	0,00	0,3	Valid
Budaya Kerja (X2)				
X2.1	0,899	0,00	0,3	Valid
X2.2	0,932	0,00	0,3	Valid
X2.3	0,784	0,00	0,3	Valid
Karakteristik Individu (X3)				
X3.1	0,691	0,00	0,3	Valid
X3.2	0,786	0,00	0,3	Valid
X3.3	0,817	0,00	0,3	Valid
X3.4	0,884	0,00	0,3	Valid
X3.5	0,926	0,00	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,940	0,00	0,3	Valid
Y2	0,748	0,00	0,3	Valid
Y3	0,869	0,00	0,3	Valid
Y4	0,899	0,00	0,3	Valid
Y5	0,869	0,00	0,3	Valid

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki koefisien korelasi

lebih dari 0,3. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Cut Point	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,810	0,6	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,853	0,6	Reliabel
Karakteristik Individu (X3)	0,809	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,813	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing

memiliki cronbach alpha lebih dari 0,6. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan

reliable, dan penelitian bisa dilanjutkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.61612101
Most Extreme Differences	Absolute	.287
	Positive	.287
	Negative	-.213
Test Statistic		.287
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,109. Nilai ini lebih

besar dari signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.200	5.011
	Budaya Kerja	.188	1.392
	Karakteristik Individu	.151	6.605

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2021)

Pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF

yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai tolerance > 10% (0,10) sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,090	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Kerja	0,155	Bebas Heteroskedastisitas
Karakteristik Individu	0,629	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah (2021)

Pada table 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan ketiga uji diatas

dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi semua uji klasik yaitu berdistribusi normal, bebas dari kasus multikolinieritas, dan bebas dari heteroskedastisitas sehingga data ini dapat dilakukan uji regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	Gaya Kepemimpinan	.275	.169	2.628	.016
	Budaya Kerja	.247	.393	2.629	.035
	Karakteristik Individu	.503	.181	2.773	.010
(Constant)		: 1.862			
F Statistik		: 50.746			
Sig. F		: 0.000			
Adj. R ²		: 0.837			

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,862 + 0,275 X_1 + 0,247 X_2 + 0,503 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- b1 = 0,275 artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar 0,275 maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,275.
- b2 = 0,247 artinya apabila budaya kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,247 maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,247.
- b3 = 0,503 artinya apabila karakteristik individu (X3) mengalami peningkatan sebesar 0,503 maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,503.

Hasil Koefisien Determinasi

Dari Tabel 6 diperoleh nilai Ajdst. R square sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini berarti sebesar 83,7% kinerja karyawan pada Kantor Camat Busungbiu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik individu. Sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Dari hasil tabel 6 diperoleh hasil F-hitung sebesar 50,746 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), dan karakteristik individu (X3)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Camat Busungbiu.

Hasil Uji t

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh antar variabel maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

- 1) Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,275 dengan signifikansi $0,016 < 0,05$. Sehingga H_1 diterima.
- 2) Budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,247 dengan signifikansi $0,035 < 0,05$. Sehingga H_2 diterima.
- 3) Karakteristik individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,503 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Sehingga H_3 diterima.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang telah diuraikan di atas, maka pada bagian ini akan dibahas satu persatu mengenai:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,275 dan signifikansi $0,016 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) dan Agustin (2021). Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,247 dan signifikansi $0,035 < 0,05$. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasing (2019) dan Fadzillah (2021). Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan oleh semua karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,503 dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukaini (2018) dan Sucahya (2020). Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik karakteristik individu yang diterapkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun beberapa simpulan dari hasil deskripsi dan hasil analisis penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik tingkat gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Camat Busungbiu.
2. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin kuat tingkat budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Camat Busungbiu.
3. Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik tingkat karaktersitik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Camat Busungbiu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Kantor Camat Busungbiu
 - a. Penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan terutama pada indikator tempramen memiliki rata-rata terendah pada Kantor Camat Busungbiu. Dengan demikian, pimpinan harus berwibawa dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Penilaian responden terhadap budaya kerja terutama pada indikator kebiasaan memiliki rata-rata terendah pada Kantor Camat Busungbiu. Dengan demikian, karyawan harus menumbuhkan rasa saling membantu sesama rekan kerja jika pekerjaan yang ditugaskan telah terselesaikan.
 - c. Penilaian responden terhadap karakteristik individu terutama pada indikator kepercayaan memiliki rata-rata terendah pada Kantor Camat Busungbiu. Dengan demikian, karyawan harus memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga karyawan akan mendapat

kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dengan pernyataan kuesioner penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur., Qomariah, Nurul., dan Hafidzi, Achmad Hasan. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Iptek*, Vol. 4 No. 1, Pp. 47-62.
- Anaticia, Luwes. 2018. Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Ananda, Sella Selvia., dan Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PETROKIMIA GRESIK). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58 No. 1, Pp. 67-76.

- Dessy, Yunita, Lidia., dan Br.Sinulingga, Nora Anisa. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS)*, Volume 1 No 1., Pp 1-6.
- Dewi, Ni Wayan Sumarcahyanti. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Marine Walk. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Efendi, Riyanto. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pascasarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani., dan Susilo, Heru. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61 No. 4, Pp. 117-124.
- Gaffar, Indar Dewi., Abduh, Thamrin., dan Yantahin, Munawar. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makasar. *Jurnal Riset Edisi XVI UNIBOS Makasar*, Vol. 3 No. 005, Pp. 13-25.
- Gunasih, Ni Luh Putu Adi. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cendana Indoparls Denpasar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Hajat, Dayat Ikhsan., A.Dwi Wahyu., dan Wahyun, Hj.Nurul. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 7 No. 1, ISSN 2541-187X.
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Vol. 5 No. 1, Pp. 67-79.
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 3 No. 3, Pp. 161-169.
- Jayanti, Kurnia Tri., dan Nurlaela, Lela. 2019. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan

- Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, Vol. 9 No 1, Pp. 71-88.
- Karianti, Ni Wayan. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Cabang Diponegoro Denpasar Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Kurniawan, Ahmad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada KSP KOPDA Belitang). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Medah, Ita Paschalia. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP Tbk Cabang Denpasar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nisakurohma, Agustya Hariski., dan Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61 No. 3, Pp. 109.
- Putra, I Kadek Raditya Permana. 2021. Pengaruh Diklat Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ramada Encore Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi., Megawati, dan Setyobudi. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (2), Pp. 191-201.
- Rafie, Desi Saputra., Azis, Nasir., dan Idris, Sofyan. 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 2, No. 1, Pp 36.
- Siagian, Tomi Sun., dan Khair, Hazmanan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Pp. 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.

- Sihombing, Eko Parlindungan., Sendow, Greis M., dan Uhing, Yantje. 2018. Pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4, Pp. 2858 – 2867.
- Sisiwanto, Rendyka Dio., dan Hamid, Djambur. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Devisi Human Resources Management Compensation And Benefits PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 42 No.1, Pp. 189-198.
- Sudarman, Enjang. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Jurnal Festival Riset Ilmial Manajemen & Akuntansi*, Pp. 813, ISSN 2614-6681.
- Sunarsi, Denok. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*. Vol. 1, No. 2.
- Sunarsi, Denok., dan Yuliani, Ine. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tanggerang. *Jurnal Ilmiah Semarang*, Vol. 2, No.1, Pp. 21- 30.
- Toha, Muhammad. 2017. Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Studi Kasus Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY). *Skripsi*. Program Studi S1 Perbankan Syariah Falkutas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Widhawati, Astri., dan Damayanthi, I Gst.Ayu Eka. 2018. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.24.2. Pp. 1301-1327