

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEADILAN ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. BALI KHARMA SPIRIT DENPASAR

Ni Putu Ayu Swandewi¹, I Wayan Widnyana², Ni Nyoman Suryani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
ayuswandewi56@gmail.com

ABSTRACT

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada individu (Pegawai). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Bali Kharma Spirit Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 32 orang. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian adalah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Bali Kharma Spirit Denpasar, keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada CV. Bali Kharma Spirit Denpasar, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada CV. Bali Kharma Spirit Denpasar.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah perancangan, pengelompokan, penyelenggaraan, pemantauan serta pengkoordinasian pada sebuah pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, serta pemisahan setiap pekerja dalam meraih sebuah target yang sudah ditentukan (Mangkunegara, 2019:2). Berikutnya dari asumsi Hasibuan (2019:10) MSDM ialah sebuah seni serta ilmu yang mengatur kaitan dengan setiap peran pekerja supaya bisa terlaksana dengan optimal untuk meraih target. Dari penjabaran mengenai MSDM ini, dibuat simpulanya bila MSDM ialah sebuah pendayagunaan serta pengelolaan setiap karyawan.

Sebuah perusahaan perlu mempunyai sumber daya yang potensial, supaya bisa mengelola kinerjanya dengan maksimal juga mendorong penggapaian target perusahaan. Guna meraih targetnya, pasti memerlukan dorongan dari beragam aspek, tetapi yang menjadi hal pokoknya ialah dari sisi kinerja karyawan perusahaan tersebut. Sebuah hal yang mesti diamati untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan ialah terciptanya kinerja karyawan yang optimal (Oktafien & Simbolon 2021). Kinerja ialah taraf kesuksesan dari setiap individu ketika menuntaskan sebuah tugasnya dengan kualitas serta kuantitas dari beragam syarat yang sudah ditetapkan awalnya serta sudah disetujui bersama (Ruslan & Anggara 2021).

Secara umum, Kinerja Pegawai ialah sebuah sikap nyata yang dihasilkan tiap individu, menjadi prestasi kerja yang dihasilkan selaras dengan peran disebuah perusahaanya. Guna mengembangkan kinerja setiap karyawan, akan memerlukan beragam usaha dalam meraih kinerja yang optimal.

Sebuah unsur yang bisa mendukung kinerjanya ialah karakteristik individu, karakter tersebut berupa asumsi bila setiap individu memiliki sebuah kepentingan, target, ketrampilan serta pandangan yang saling berbeda. (Hanifah, 2019). Dari asumsi Purnamasari (2021) setiap orang mempunyai cirikhas yang mencakup dari segi kepentingan, ketrampilan, harapan, keyakinan pribadi serta pengalaman. Tidak seluruh individu mempunyai ketrampilan yang selaras disektor manajemen, namun ada yang mendominasi, yang biasa dikatakan sebagai bakat. Dari asumsi Subyanto (Ibrahim, 2019) karakteristik individu ialah suatu nilai atau sikap tiap individu yang mendampaki dirinya guna meraih sebuah hal selaras dengan kemauanya. Berikutnya dari asumsi Basuki (2019:17) menjabarkan karakteristik individu sebagai perbandingan antar tiap individu, yang diamati sebagai perbedaan antar mereka.

Dari pengkajian yang dilaksanakan Nasrul, dkk (2021) menghasilkan bila cirikhas seseorang berkontribusi signifikan untuk kinerja. Karakter organisasi dengan individu akan memunculkan wujud interaksi kinerja seseorang disebuah organisasi. Setiap anggota organisasi mempunyai sikap yang berbeda. Setiap orang juga mempunyai karakter berbeda yang dari segi ketrampilanya, pengalamanya, harapan serta keyakinan dirinya. Studi yang dilaksanakan Sukmawati (2020) menghasilkan bila karakter seseorang berkontribusi positif untuk kinerja. Tetapi tidak selaras dari studi yang dilaksanakan Kusumawardhani, dkk (2020) menjabarkan bila karakter seseorang tidak berkontribusi optimal pada kinerja. Sebuah fenomena tentang karakteristik individu ialah dari indikator tingkat pendidikan serta umur yang bisa diamati di Tabel 1.1

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

Pada CV Bali Kharma Spirit Denpasar 2024

NO.	URAIAN	KETERANGAN
1.	Usia	1. Usia rata-rata dibawah 25 tahun sebanyak 22 orang 2. Usia rata-rata diatas 25 tahun sebanyak 10 orang
2.	Tingkat Pendidikan	1. Tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang 2. Tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang 3. Tingkat pendidikan Diploma/S1 sebanyak 21 orang

Dari wawancara yang sudah dilaksanakan bersama 10 pekerja CV. Bali Kharma Spirit Denpasar, menyatakan karyawan yang terbilang masih berusia muda mempunyai semangat kerja yang tidak optimal serta tidak inovatif

Tidak hanya karakteristik individu, terdapat aspek lainnya yang bisa mendampaki kinerja berupa keadilan organisasi. Dari asumsi Moorhead (2018) menjabarkan bila keadilan organisasi ialah suatu skala dari taraf kewajaran yang diterima karyawan yang berkaitan dengan ditentukannya sebuah putusan. Dari asumsi Riana, dkk (2019) Keadilan organisasi ialah mengamati setiap karyawannya merasakan mengenai keseluruhan dari kebijakan, prosedur serta aturan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Keadilan organisasi ialah asumsi subjektif seseorang dari sikap yang diterimanya di area kerjanya (Ihsan dkk, 2019). Keadilan organisasi ialah asumsi setiap pekerja yang menginginkan untuk diperlakukan yang adil serta setara. Keadilan ini juga diasumsikan sebagai asumsi setiap pekerja yang dirasakan, mengenai sebuah himpunan yang sanggup memperlakukannya secara adil.

Melalui penjabaran dari sebagian ahli tersebut, bisa dibuat simpulanya bila keadilan organisasi ialah suatu pandangan tiap individu mengenai aturan pada setiap pekerja yang ada diperusahaan, Keadilan ini bisa dijadikan tolak ukur perilaku pekerjaannya baik negatif serta positif. Dari studi yang dilaksanakan Manihuruk (2023) menjabarkan bila keadilan kelompok berkontribusi positif pada kinerja. Berikutnya dari studi Syafruddin (2023) menghasilkan bila keadilan tidak berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan.

Selanjutnya ada kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kemampuan kerja ialah kesanggupan setiap individu melaksanakan apa yang ingin dilaksanakannya yang berhubungan dengan karakteristik mental serta fisik seseorang yang terlibat Sugiharta, (2019) dalam (Moenir, 2002) Kemampuan kerja ialah ketrampilan yang didapati tiap individu guna melaksanakan tugas yang dibagikan serta didasarkan dari pengalaman, keterampilan, waktu serta keandalan (Mujanah & Kurniawati, 2021). “Kemampuan kerja merupakan situasi tertentu yang terjadi pada seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta sungguh-sungguh pada saat menjalankan pekerjaannya agar pekerjaannya bermanfaat dan berguna” (Ayu, 2013) dari studi Abadiyah (2019).

Dari asumsi Gibson (1996) melalui studi Suryanto (2019) menjabarkan bila kemampuan kerja akan berkaitan dari setiap kesanggupan tiap pekerja guna menjalankan sebuah tugas. Kemampuan akan berhubungan dengan keadilan dari segi mental serta fisik seseorang dalam menjalankan perannya. Snell (1992) dari studi Suryanto (2019) “bahwa jika kemampuan pekerja itu rendah akan menghabiskan lebih banyak waktu serta tenaga untuk menyelesaikan suatu tugas daripada pekerja berketerampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Melalui penjabaran sebagian ahli tersebut, dibuat simpulanya bila kemampuan kerja ialah kesanggupan tiap individu dalam menjalankan tugas yang sudah dibagikannya, maka bisa menghasilkan sebuah hak yang berguna serta bermakna. Studi yang dilaksanakan Maharani, dkk (2023) menjabarkan bila ketrampilan kerja berkontribusi signifikan pada kinerja. Lalu dari studi yang dilaksanakan Sembiring (2021) menjabarkan bila kemampuan kerja tidak berkontribusi pada kinerja.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori ini dikenalkan Locke (1968) yang menguraikan bila terdapat kaitan yang akan selalu berhubungan erat antar kinerja dengan penentuan sebuah target. Teori ini berbentuk motivasi. Teori ini menekan pada keutamaan kaitan antar target yang ditentukan serta efisiensi hasilnya. Dasar idenya ialah bila tiap individu yang sanggup memahami sebuah target yang dibuat organisasi, maka akan bisa mendampaki sikap

kerjanya. Dari asumsi (Coulter & Robbins 2016). Saat tiap individu saling berkomitmen dalam meraih targetnya, komitmen tersebut akan mendampaki tindakanya juga bisa mendatangkan suatu konsekuensi untuknya.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai ialah sebuah hasil dari penyelenggaraan sebuah tugas. Kinerja perusahaan berupa taraf pencapaian hasil untuk menciptakan target perusahaan (Nurjaya, 2021). Dari asumsi Putri & Anggapradja (2020) menjabarkan kinerja berupa sebagian fungsi dari tugas tiap pekerja disebuah organisasi yang merefleksikan seberapa baik untuk setiap pekerja dalam mencukupi kriteria yang sudah diatur guna meraih target organisasi. Lalu dari asumsi Farisi, et.al (2020) menjabarkan kinerja ialah hasil yang didapati tiap individu yang diukurkan melalui skala. Arisanti et.al (2019) menjabarkan bila kinerja ialah kesiapan tidak orang guna menjalankan aktivitas serta tugasnya dengan optimal. Berikutnya dari asumsi Lilyana et.al (2021) menjabarkan bila kinerja ialah hasil kerja yang sudah diraih secara menuntaskan setiap tugas disuatu periode. Melalui asumsi Nurdin & Elmanda (2020) menguraikan indikatornya berupa: Kuantitas, Kualitas, Efektivitas, Ketepatan waktu, Komitmen kerja serta Kemandirian.

Karakteristik Individu

Setiap orang mempunyai cirikhas yang mencakup dari segi kepentingan, ketrampilan, harapan, keyakinan pribadi serta pengalaman. Tidak seluruh individu mempunyai ketrampilan yang selaras disektor manajemen, namun ada yang mendominasi, yang biasa dikatakan sebagai bakat. Dari asumsi Subyanto (Ibrahim, 2019) karakteristik individu ialah suatu nilai atau sikap tiap individu yang mendampaki dirinya guna meraih sebuah hal selaras dengan kemauanya. Berikutnya dari asumsi Basuki (2019:17) menjabarkan karakteristik individu sebagai perbandingan antar tiap individu, yang diamati sebagai perbedaan antar mereka. Dari asumsi Nur Hanifah (2019) menguraikan indikatornya yang mencakup: Nilai, Kemampuan, Minat serta Sikap.

Keadilan Organisasi

Dari asumsi Hidayanti et.al (2020) bila keadilan organisasi ialah suatu skala dari taraf kewajaran yang diterima karyawan yang berkaitan dengan ditentukannya sebuah putusan. Dari asumsi Riana, dkk (2019) Keadilan organisasi ialah mengamati setiap karyawannya merasakan mengenai keseluruhan dari kebijakan, prosedur serta aturan yang berkaitan dengan pekerjaannya. keadilan organisasi ialah asumsi subjektif seseorang dari sikap yang diterimanya di area kerjanya (Ihsan dkk, 2019). Keadilan organisasi ialah asumsi setiap pekerja yang menginginkan untuk diperlakukan yang adil serta setara. Keadilan ini juga diasumsikan sebagai asumsi setiap pekerja yang dirasakan, mengenai sebuah himpunan yang sanggup memperlakukanya secara adil. Dari asumsi Ahmad (2020) menguraikan indikatornya mencakup: Keadilan prosedural, interaksional serta distributif.

Kemampuan Kerja

Melalui asumsi ahli, menjabarkan “Kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya ataupun tidak ingin dilakukan berkaitan dengan karakteristik fisik serta mental orang yang bersangkutan”. (Moenir, 2002) dalam Sugiharta, (2019) Kemampuan kerja ialah ketrampilan yang didapati tiap individu guna melaksanakan tugas yang dibagikan serta didasarkan dari pengalaman, keterampilan, waktu serta keandalan (Mujanah & Kurniawati, 2021). “Kemampuan kerja merupakan situasi tertentu yang terjadi pada seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta sungguh-sungguh pada saat menjalankan pekerjaannya agar pekerjaannya

bermanfaat dan berguna”. Dari asumsi Noe et.al (2020) melalui buku “Human Resource Managemen, Gaining a Competitive Advantage mengemukakan beberapa indikator kemampuan kerja, yaitu: Pengetahuan dan Keterampilan, Kemampuan Kognitif, Kemampuan Interpersonal, Kemampuan Emosional”.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu ialah suatu nilai atau sikap tiap individu yang mendampaki dirinya guna meraih sebuah hal selaras dengan kemauanya. Berikutnya dari asumsi Basuki (2019:17) menjabarkan karakteristik individu sebagai perbandingan antar tiap individu, yang diamati sebagai perbedaan antar mereka. Sebuah unsur yang bisa mendukung kinerjanya ialah karakteristik individu, karakter tersebut berupa asumsi bila setiap individu memiliki sebuah kepentingan, target, ketrampilan serta pandangan yang saling berbeda. (Hanifah, 2019). Dari asumsi Purnamasari (2021) setiap orang mempunyai cirikhas yang mencakup dari segi kepentingan, ketrampilan, harapan, keyakinan pribadi serta pengalaman. Dari pengkajian yang dilaksanakan Nasrul (2021), Puspita, dkk (2020) dan Lumanauw (2022) menghasilkan bila karakteristik seseorang berkontribusi signifikan pada kinerja. Melalui penjabaran tersebut, bisa di usulkan hipotesisnya berupa :

H₁ : Karakteristik Individu berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai pada CV. Bali Kharma Spirit.

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari asumsi Moorhead et.al. (2019) bila keadilan organisasi ialah suatu skala dari taraf kewajaran yang diterima karyawan yang berkaitan dengan ditentukannya sebuah putusan. Dari asumsi Riana, dkk (2019) Keadilan organisasi ialah mengamati setiap karyawannya merasakan mengenai keseluruhan dari kebijakan, prosedur serta aturan yang berkaitan dengan pekerjaannya. keadilan organisasi ialah asumsi subjektif seseorang dari sikap yang diterimanya di area kerjanya (Ihsan dkk, 2019). Keadilan organisasi ialah asumsi setiap pekerja yang menginginkan untuk diperlakukan yang adil serta setara. Dari studi yang dilaksanakan Karlinda, dkk (2022), Utami, dkk (2023), Liana, dkk (2022) menghasilkan bila keadilan organisasi berkontribusi signifikan pada kinerja. Melalui penjabaran tersebut, bisa di usulkan hipotesisnya berupa:

H₂ : Keadilan Organisasi berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai pada CV. Bali Kharma Spirit.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari asumsi Noe et.al (2020) Kemampuan kerja ialah ketrampilan yang didapati tiap individu guna melaksanakan tugas yang dibagikan serta didasarkan dari pengalaman, keterampilan, waktu serta keandalan (Mujanah & Kurniawati, 2021). “Kemampuan kerja merupakan situasi tertentu yang terjadi pada seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta sungguh-sungguh pada saat menjalankan pekerjaannya agar pekerjaannya bermanfaat dan berguna”. Dari studi yang dilaksanakan Wuwungan, dkk (2020), Ramayani (2020), Fikri dan Begawati (2020) menghasilkan bila kemampuan

kerja berkontribusi signifikan pada kinerja. Melalui penjabaran tersebut, bisa di usulkan hipotesisnya berupa:

H₃: Kemampuan Kerja berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai pada CV. Bali Kharma Spirit.

METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini diselenggarakan di CV. Bali Kharma Spirit. Lalu yang menjadi objeknya ialah setiap variabel yang dipilih serta dijadikan judul dalam pengkajian ini. Pengkajian ini berpopulasi semua pekerja CV. Bali Kharma Spirit yang bekerja. Untuk mengambil sampelnya melalui teknik sampling jenuh, yang dengan menyeluruh dibawah 100. Total responden pengkajian ini sejumlah 32 pekerja CV. Bali Kharma Spirit. Untuk menghimpun datanya melalui wawancara serta observasi. Untuk menganalisa datanya melalui regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada pengkajian ini setiap item pernyataan bernilai korelasi diatas 0,3 serta sig dibawah 0,05 diasumsikan setiap indikatornya valid.

2. Uji Reabilitas

Uji ini menghasilkan bila setiap item pertanyaan bernilai *Cronbush Alpha* diatas 0,6 diasumsikan kuesionernya reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	32
Asymp. Sig. (2-tailed)	.067 ^{c,d}

Melalui Tabel 5.1 menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,067 atau diatas 0,05 dimaknai setiap datanya terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Karakteristik Individu	0,129	7,769
Keadilan Organisasi	0,246	4,067
Kemampuan Kerja	0,127	7,846

Melalui Tabel 5.2 menghasilkan Tolerance diatas 0,10 serta VIF dibawah 10. Diasumsikan modelnya terbebas multikolinieritas

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Karakteristik Individu	0,602
Keadilan Organisasi	0,136
Kemampuan Kerja	0,298

Melalui Tabel 5.3 menghasilkan signifikansi setiap variabel bebas bernilai diatas 0,05. Diasumsikan modelnya terbebas Heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,265		1,678	0,104
Karakteristik Individu	0,710	0,505	5,784	0,000
Kreativitas Kerja	0,349	0,179	2,833	0,008
Kemampuan Kerja	0,494	0,338	3,850	0,001
R	0,986			
Adjusted R Square	0,970			
F	330,896			
Sig. F	0,000			

Melalui Tabel 1 bisa dibuat persamaanya berupa: $Y = 1,265 + 0,710 X_1 + 0,349 X_2 + 0,494 X_3$. Lalu bisa dijabarkan persamaan tersebut berupa:

$\beta_1 = 0,710$ dimaknai X_1 berdampak positif pada Y .

$\beta_2 = 0,349$ dimaknai X_2 berdampak negatif pada Y .

$\beta_3 = 0,494$ dimaknai X_3 berdampak positif pada Y .

Hasil Uji Determinasi

Tabel 5.5
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.970	.567
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1				

Melalui Tabel 1 menghasilkan Adjusted R Square sejumlah 0,970. Diasumsikan bila setiap variabel bebasnya bisa menjabarkan variasi kinerja pegawai sejumlah 97,0% lalu selisihnya 3,0% di dampaki variabel diluar pengkajian.

Tabel 5.6
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.265	.754		1.678	.104
	Total X1	.710	.123	.505	5.784	.000
	Total X2	.349	.123	.179	2.833	.008
	Total X3	.494	.128	.338	3.850	.001

a. Dependent Variable: Total Y

Uji statistik t berguna menampilkan kemampuan setiap variabel bebas untuk menjabarkan dengan parsial variabel terikat, memakai taraf sig 0,05 atau 5% dimaknai H_0 ditolak serta H_1 diterima.

- Untuk X1 pada Y menghasilkan t hitung sejumlah 5,784 serta sig 0,000 < 0,05, diasumsikan bila Karakteristik Individu berdampak pada kinerja pegawai, dimaknai (H_1) diterima.
- Untuk X2 pada Y menghasilkan bila t hitung sejumlah 2,833 serta sig sejumlah 0,008 < 0,05, diasumsikan bila Keadilan Organisasi berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai, dimaknai (H_2) diterima.
- Untuk X3 pada Y menghasilkan t hitung sejumlah 3,850 serta sig sejumlah 0,001 < 0,05, diasumsikan bila Kemampuan Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai, dimaknai (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Dampak Karakteristik Individu pada Kinerja Pegawai.

Karakteristik Individu berdampak signifikan positif pada kinerja Pegawai di CV. Bali Kharma Spirit. Dimaknai makin baiknya Karakteristik seseorang, bisa meningkatkan kinerja pegawainya. Diasumsikan (H_1) diterima

Hasilnya selaras dari studi Nasrul (2021) yang menghasilkan bila Karakteristik seseorang berkontribusi signifikan positif pada kinerja.

2. Dampak Keadilan Organisasi pada Kinerja Pegawai.

Keadilan Organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja Pegawai CV. Bali Kharma Spirit. Dimaknai makin baiknya Keadilan, bisa meningkatkan kinerja pegawai. Diasumsikan (H_2) diterima.

Hasilnya selaras dari studi Karlinda, dkk (2022) yang menghasilkan bila Keadilan Organisasi berkontribusi positif pada kinerja karyawan.

3. Dampak Kemampuan Kerja pada Kinerja Pegawai

Kemampuan Kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai = CV. Bali Kharma Spirit. Dimaknai makin baiknya Kemampuan dipunyai setiap pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Diasumsikan (H3) diterima

Hasilnya selaras dari studi Wuwungan, dkk (2020) yang menghasilkan bila Kemampuan Kerja berkontribusi positif pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Melalui analisa serta pembahasan yang sudah dilaksanakan, bisa dibuat simpulanya berupa : Karakteristik Individu berdampak signifikan positif pada kinerja Pegawai di CV. Bali Kharma Spirit. Dimaknai makin baiknya Karakteristik seseorang, bisa meningkatkan kinerja pegawainya. Keadilan Organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja Pegawai CV. Bali Kharma Spirit. Dimaknai makin baiknya Keadilan, bisa meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan Kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai = CV. Bali Kharma Spirit. Dimaknai makin baiknya Kemampuan dipunyai setiap pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya.

Limitasi

Keterbatas dari pengkajian ini ialah belum mencakup keseluruhan setiap aspek yang mendampaki kinerja Pegawai pada CV. Bali Kharma Spirit serta pengkajian hanya dilaksanakan disatu wilayah pengkajian saja. Maka kedepanya di usulkan untuk meluaskan lingkup pengkajiannya.

DAFTAR PUSTAKA

Afsar, B., & Baig, S. (2020). The impact of distributive and procedural justice on employee performance and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 164(1), 121-137.

Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (edisi revisi)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Akhmad Syafruddin (2023). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 2650-2661.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau : Zavana Publishing.

Bustomi, M. Y. Waluyati, L. R. Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal pertanian terpadu*. 8(1), 119-129.

Darma, D. C., Purwadi, Sundari, I., Hakim, Y. P., & Pusriadi, T. (2020). Job Characteristics, Individual Characteristics, Affective Commitments and Employee Performance. *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, Vol. 1(1), 7-18.

Dewi Erawan, I. S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Saka Bhuwana Denpasar. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Esthi, R. B. (2020). Performance of Employee: Individual Characteristics and Work Environment In PT Kawai NIP. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Vol. 2(1), 360-368.

Ibrahim, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 1-11.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1968). Goal setting theory. In *Motivation: Theory and research* (pp. 23-40). Routledge

Maharani, A. Tanjung, H. Pasaribu, F. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 5(1),

Makmun, M. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa Ekonomika*. 15(20), 195-203.

Manullang, Marihot. (2018). *Manajemen Personalia*. CetakanKedua.Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.

Noe, R. A., Wickham, P. R., & Kerr, J. L. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Nurhaedah, Mardjuni, S. H. M. Saleh, Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 7 (1), 11-21.

Organ, D. W., & Bateman, T. S. (2020). *Organizational behavior: A global perspective* (12th ed.). New York: Routledge.

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 6. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sukanto, B., & Indryo, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Setiawan dan Siagian (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung.

Sidik, R. (2019). Pengaruh kemampuan, work life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*. 1(1), 20-28.

Wuwungan, M. B. A. Nelwan, O. S. Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. 8(1), 75-84.