

PENGARUH KOMPENSASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BERSAMA SAMSAT KARANGASEM

Ni Ketut Cenik Prawaninda¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma
Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: askarawatininda@gmail.com

ABSTRACT

The success of a company cannot be separated from the improvement of superior and quality human resources. To realize this, human resources really need to be considered, where human resources are one of the most important factors determining the progress of a company. This study aims to determine the effect of compensation and work ethic on employee performance at the Karangasem Samsat Joint Office.

This research was conducted at the Karangasem Samsat Joint Office using a population and a sample of 70 respondents. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through interviews, observations and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 23.0 software.

Based on the results of the analysis of this study, compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Karangasem Samsat Joint Office. Work ethic has a positive effect on employee performance at the Karangasem Samsat Joint Office.

Keywords: *compensation, work ethic, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut, sumber daya manusia sangatlah perlu diperhatikan, dimana sumber daya manusia sebagai salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam Menurut Rivai (2011:14), kinerja karyawan merupakan hasil

melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan (Rivai dan Sagala 2011:1). Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk menciptakan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal. atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam rangka meningkatkan kerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dan tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011:118). Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Saifuddin (2010:102) bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kinerja kelompok maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2019), Jalil (2018), Albar, dkk (2020), Wati,dkk (2020),Heriyanto (2020) yang menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian Suriani, dkk (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Selain adanya kompensasi, etos kerja karyawan perlu selalu dibangun dan ditingkatkan, karena etos kerja didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau institusi. Berdasarkan Hasibuan (2010:13), etos kerja diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.Purba (2015:33), mendefinisikan etos kerja adalah “suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka” Etos kerja menentukan penilaian manusia yang mewujudkan dalam suatu pekerjaan”.Hamid (2014:30), memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter,kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang karyawan. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestiowati,dkk (2019), Gunartin,dkk (2021), Puspitasari (2019), Hermawan (2019), Adam (2019) yang menunjukkan bahwa Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian Saggy, dkk (2018) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan demikian pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja sangat mendukung demi terciptanya Kinerja Karyawan yang baik dan maksimal. Kinerja karyawan sangat diharapkan selalu mengalami peningkatan, dilihat dari masing-masing individu setiap tahunnya

akan ada penilaian, dari penilaian ini akan diketahui seperti apa kinerja yang dihasilkan, hasil dari kinerja karyawan Kantor Bersama Samsat Karangasem setiap tahunnya memang mengalami peningkatan namun masih dibawah dari target yang seharusnya dicapai setiap tahunnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal-Setting Theory*

Teori *Goal-Setting Theory* dipelopori pertamakali oleh Dr.Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Dalam Quick (1979) memandang *goal-setting theory* sebagai Teknik untuk meningkatkan kinerja. Menurut Setiawan (2017) Goal setting teory adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

2. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya dan sebagai faktor penarik serta pendorong seseorang menjadi karyawan yang sukses.Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenagannya kepada organisasi dan sebagai kontrak prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Kompensasi adalah

semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:181), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi menurut Hariandja dalam Suwati (2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Dapat dikatakan yaitu kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas kinerja yang telah dicapai.

3. **Etos Kerja**

Hamid (2014:30), memberikan pengertian bahwa etos kerja adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang karyawan. Kemudian ia mengatakan bahwa etos berada pada lingkungan etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan. Menggunakan kata etos kerja dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggungjawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja,

karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti, sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli mengenai pengertian kinerja bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan kearah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja.

5. Hipotesis

H₁. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem.

H₂. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem.

METODE PENELITIAN

Tempat atau lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem yang berlokasi di Jln Achmad Yani, Subagan, Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan Kantor Bersama Samsat Karangasem. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel dengan metode *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Fokus penelitian ini yaitu pada pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, yang digambarkan pada kerangka konsep penelitian berikut:

Model Penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian



Sumber : Pemikiran peneliti (2021)

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Vaiditas

Tabel 1

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,849	Valid
		X _{1.2}	0,890	Valid
		X _{1.3}	0,864	Valid
		X _{1.4}	0,875	Valid
		X _{1.5}	0,889	Valid
		X _{1.6}	0,615	Valid
		X _{1.7}	0,306	Valid
		X _{1.8}	0,877	Valid
		X _{1.9}	0,934	Valid
		X _{1.10}	0,816	Valid
		X _{1.11}	0,869	Valid
		X _{1.12}	0,899	Valid
2	Etos Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,925	Valid
		X _{2.2}	0,888	Valid
		X _{2.3}	0,853	Valid
		X _{2.4}	0,843	Valid
		X _{2.5}	0,899	Valid
		X _{2.6}	0,661	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,838	Valid
		Y _{1.2}	0,889	Valid
		Y _{1.3}	0,756	Valid
		Y _{1.4}	0,859	Valid
		Y _{1.5}	0,859	Valid
		Y _{1.6}	0,839	Valid

Sumber : Lampiran 6 (data diolah)

Seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi, etos kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi (X ₁)	0,955	Reliabel
2.	Etos Kerja (X ₂)	0,919	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,912	Reliabel

Sumber : Lampiran 7 (data diolah)

Semua variabel yakni kompensasi, etos kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,556	2,340		0,665	0,509
Kompensasi	0,236	0,050	0,448	4,712	0,000
Etos Kerja	0,439	0,100	0,418	4,399	0,000
R					0,766
R Square					0,587
Adjusted R Square					0,575
F Statistic					47,652
Signifikansi F					0,000 ^e

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,556 + 0,236X_1 + 0,439X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 1,556 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kompensasi (X₁) dan etos kerja (X₂) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Kantor Bersama Samsat Karangasem akan meningkat sebesar 1,835 satuan.

X₁ = +0,236 menunjukkan bahwa kompensasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Bersama Samsat Karangasem. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

X₂ = +0,439 menunjukkan bahwa etos kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. Hal ini berarti semakin meningkat etos kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Hasil Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	70
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.14330741
Most Extreme Differences	
Absolute	.093
Positive	.079
Negative	-.093
Test Statistic	.093
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.

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak

berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asyp*. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0,682	1,467
	Etos Kerja	0,682	1,467

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompensasi dan etos kerja $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas			
Model	t	Sig.	
1	(Constant)	2,287	0,025
	Kompensasi	-0,193	0,847
	Etos Kerja	-0,575	0,567

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kompensasi dan etos kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,847 dan 0,567 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja

karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,766 atau sebesar 76,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem adalah sebesar 76,6% sedang sisanya $100\% - 76,6\% = 23,4\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	F	Sig
1	47,652	0,000

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 47,652 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan (Kantor Bersama Samsat Karangasem. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem.

Uji T

Tabel 8
Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,556	2,340		,665	,509		
	Kompensasi	,296	,050	,448	4,712	,000	,682	1,467
	Etos Kerja	,439	,100	,418	4,389	,000	,682	1,467

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 10 (data diolah)

Hasil uji t pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem terlihat pada Tabel 8 diatas, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Dari hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 4,712 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Dari hasil uji t pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel etos kerja sebesar 4,399 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada Kantor Bersama Samsat Karangasem, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,236 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,712 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α

(taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompensasi yang ada pada Kantor Bersama Samsat Karangasem maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam organisasi. Agar mampu dan mau bekerja dengan baik maka pihak organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian kompensasi memiliki peran yang penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi ataupun perusahaan.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,439 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,399 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat etos kerja yang ada di Kantor Bersama Samsat Karangasem maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan – kemungkinan

yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta bertanggung jawab yang besar. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi selain diperlukan kecakapan dari pimpinan juga sangat dipengaruhi faktor sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja baik dan positif pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. Semakin baik kompensasi yang ada pada Kantor Bersama Samsat Karangasem maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. Semakin meningkat etos kerja yang ada di Kantor Bersama Samsat Karangasem maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

2. Saran

- 1) Variabel kompensasi (X_1) dengan pernyataan $X_{1.6}$ memiliki skor terendah sebesar 4,11, maka peneliti sarankan agar pimpinan Kantor Bersama Samsat Karangasem mampu memberikan tunjangan yang lebih baik, adil dan layak, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem

- 2) Variabel etos kerja (X_2) dengan pernyataan $X_{2.2}$ memiliki skor terendah sebesar 3,90, maka peneliti sarankan agar pimpinan Kantor Bersama Samsat Karangasem mampu mendisiplinkan karyawan untuk lebih disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Karangasem.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi Hamid (2014), *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Darwin Purba (2015), *Menuju Indonesia Baru*, Penerbit : Guepedia, Jakarta
- Hasibuan, 2011 “*Manajemen Sumber Daya Manusia* “ Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan S.P (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-Enambelas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta