
Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan

I Wayan Putra ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

I Wayan Suartina ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: iwayanputra69@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance improvement is one of every company goals so that the company can maximize its profit. One of the effort that PT. BPR Tish do to improving employee work is paying attention to some factors including competence, work ethic and teamwork. This study's aim to determining how competence, work ethic and teamwork can influence the employee performance in PT. BPR Tish Batubulan, Gianyar. This study used 42 employees of PT. BPR Tish as samples and analyzed using regression analysis. The result shows that: (1) competence has positive and significant influence on employee performance, (2) work ethic has positive and significant influence on employee performance, (3) teamwork has positive and significant influence on employee performance, (4) competence, work ethic and teamwork have positive and significant influence simultaneously on employee performance at PT. BPR Tish Batubulan. Variation of competence, work ethic and teamwork variabels were able to influence employee performance variabel by 79,7% and up to 20,3% influenced by the other variabels that are not included in this study.

Keywords: *competence; work ethic; teamwork; employee performance*

ABSTRAK

Salah satu tujuan yang selalu diinginkan oleh perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan yang nantinya juga akan dapat mempermudah perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan. Usaha yang dilakukan oleh PT. BPR Tish Batubulan, Gianyar untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kompetensi, etika kerja dan *teamwork*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, etika kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 42 orang karyawan PT. BPR Tish. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan yaitu: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan, (2) etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan, (3) *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan, (4) kompetensi, etika kerja dan team work berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Variasi variabel kompetensi, etika kerja dan *teamwork* sudah mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 79,7% sementara sebanyak 20,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *kompetensi; etika kerja; teamwork; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 berdampak luas ke berbagai sektor industri perbankan dan jasa keuangan, termasuk diantaranya kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Terjadinya penurunan ekonomi di masa pandemi berdampak pula pada performa jasa perbankan akibat menurunnya kemampuan ekonomi masyarakat. Akibatnya BPR cenderung menahan penyaluran kredit sehingga keuntungan yang diperoleh tidak maksimal (Yasin & Fisabilillah, 2021). Beberapa kebijakan yang dibuat pemerintah sebagai upaya menghentikan laju penyebaran virus Covid-19 di sisi lain menyebabkan tidak maksimalnya pekerjaan pada kehidupan masyarakat, seperti kualitas layanan BPR sehingga untuk dapat tetap bersaing maka BPR harus beradaptasi untuk mempertahankan kualitas layanannya di masa pandemi. Salah satu hal yang perlu diperhatikan mengenai kualitas layanan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan gambaran dari berhasil atau tidaknya capaian tujuan yang ditetapkan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2017). Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula efisiensi, efektivitas dan kualitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompetensi, etika kerja dan *teamwork*. Kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memicu karyawan untuk bekerja secara maksimal karena pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga kompetensi memiliki andil yang penting bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2013). Selain kompetensi, etika kerja juga merupakan salah satu hal yang diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebab etika kerja merepresentasikan tingkah laku karyawan saat sedang bekerja (George *et al.*, 2012). Etika kerja dapat diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu dedikasi pekerjaan, bekerja dengan baik, bekerja sesuai kemampuan dan ditumbuhkan serta dikembangkannya hubungan baik dalam organisasi (Santoso, 2018). Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya *teamwork*. Baiknya kompetensi dan etika kerja karyawan tidak akan membuat kinerja karyawan maksimal apabila tidak disertai dengan *teamwork* yang baik. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya, baik secara individu maupun tim yaitu sekumpulan individu yang saling bekerja sama karena memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai satu tujuan atau target yang sama (Sinambela, 2016).

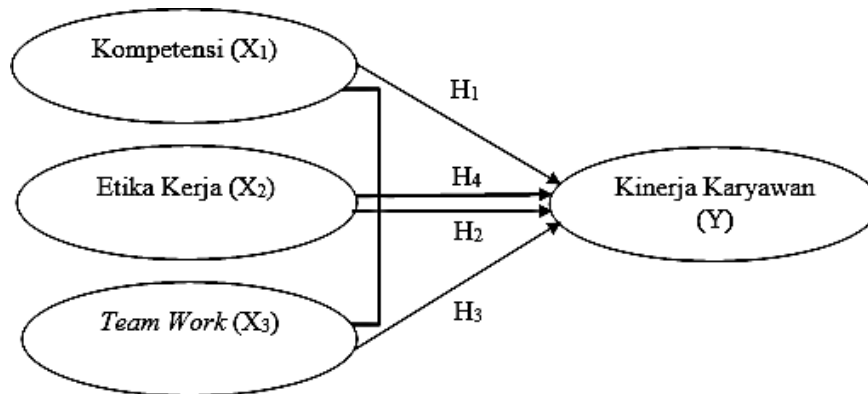
Ketiga faktor di atas hendaknya berjalan beriringan agar organisasi atau perusahaan dapat memaksimalkan upaya untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh keuntungan. Namun pada

kenyataannya, sering kali terdapat ketidaksesuaian antara faktor-faktor tersebut dengan individu karyawan. Salah satunya terjadi di PT. BPR Tish Batubulan, Gianyar. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, masih terdapat permasalahan seperti ketidaksesuaian kompetensi karyawan dengan bidang pekerjaannya, perlu diperbaikinya etika kerja karyawan dan *teamwork* yang belum maksimal sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Terdapat 7 orang karyawan di PT. BPR Tish yang bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Adapun penempatan karyawan tersebut yaitu pada bagian marketing kredit, legal, HRD, kabag kredit dan satpam dimana karyawan-karyawan tersebut tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Permasalahan berkaitan dengan etika kerja adalah beberapa karyawan tidak memiliki dedikasi pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan tidak bekerja dengan seluruh kemampuannya sehingga hal ini menyebabkan target yang ditetapkan tidak bisa dipenuhi. Sering pula terjadi beberapa karyawan yang tidak memahami visi dan misi kerja yang menjadi acuan dalam menjalankan tugas sehingga terdapat perbedaan cara untuk meyakinkan nasabah agar mau menggunakan jasa keuangan di PT. BPR Tish. Hal tersebut mengindikasikan masih belum maksimalnya *teamwork* yang dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan PT. BPR Tish mengalami fluktuasi yang dilihat berdasarkan jumlah kredit yang disalurkan dari tahun ke tahun selama tahun 2015-2019 dengan fluktuasi terparah terjadi di tahun 2018-2019. Pada tahun 2018 jumlah kredit yang disalurkan mencapai Rp 72.791.888.571, namun pada tahun 2019 jumlah kredit yang disalurkan mengalami penurunan yang cukup jauh yaitu hanya sebesar Rp 55.319.195.965 dengan tingkat pertumbuhan -24%. Adanya permasalahan kredit macet akibat penurunan kemampuan ekonomi masyarakat karena pandemi memberikan dampak serius terhadap perusahaan sehingga harus segera ditangani. Untuk itu berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. BPR Tish, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan”**. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui secara jelas pengaruh kompetensi, etika kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tish. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang dan hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi PT. BPR Tish Batubulan sebagai bahan evaluasi serta pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait kompetensi, etika kerja dan *teamwork* dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Untuk merancang penelitian agar lebih terarah, maka perlu dibuat desain penelitian. Berdasarkan landasan teori dari beberapa penelitian terdahulu, maka disusun desain penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Desain Pemikiran Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Tish Batubulan

Sumber: Safira & Rozak (2020), Rum et al. (2019), Ariyanto et al. (2019), Simanjuntak et al. (2018)

Penelitian dilakukan di PT. BPR Tish, Jalan Raya Batubulan No. 27X, Gianyar, Bali dengan jumlah sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi karyawan PT. BPR Tish dengan jumlah 42 orang. Data penelitian yang digunakan berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi, serta data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan memasukkan variabel kompetensi, etika kerja dan *teamwork* sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya lebih besar dari 0,30 dan kuesioner penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan setelah membagikan kuesioner kepada 42 orang responden, nilai koefisien korelasi pada uji validitas yang diperoleh seluruhnya bernilai lebih dari 0,30 dan nilai koefisien *cronbach's alpha* pada uji reliabilitas seluruhnya bernilai lebih dari 0,60, maka dapat dikatakan penelitian ini sudah valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74325157
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,058
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah (2021)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data pada penelitian. Berdasarkan Tabel 1, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka hal tersebut berarti residual data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics			
Model (Constant)	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
X1	0,305	3,280	
X2	0,731	1,369	
X3	0,298	3,354	

a. Dependen Variabel: Y

Sumber: Data diolah (2021)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* (*variance inflation factor*) kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	<i>t</i>	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,544	1,376		,395	,695
	X1	,099	,082	,349	1,215	,232
	X2	,009	,086	,020	,109	,914
	X3	-,063	,079	-,230	-,792	,433

a. Dependen Variabel: Abresid

Sumber: Data diolah (2021)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel independen yaitu kompetensi sebesar 0,232, etika kerja sebesar 0,914 dan *teamwork* sebesar 0,433 dimana nilai-nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	,918	2,257		,407	,687
	X1	,420	,134	,414	3,128	,003
	X2	,383	,140	,233	2,728	,010
	X3	,360	,130	,369	2,760	,009

a. Dependen Variabel: Y

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil regresi yang disajikan pada Tabel 4, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut

$$Y = 0,918 + 0,420X_1 + 0,383X_2 + 0,360X_3, \text{ yang berarti:}$$

- Koefisien a = 0,918 artinya apabila kompetensi, etika kerja dan team work tidak mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan akan tetap seperti semula (konstan).
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,420 bertanda positif berarti bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,420 satuan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,383 yang bertanda positif berarti bahwa jika terjadi peningkatan etika kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,383 satuan.
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0,360 yang bertanda positif berarti bahwa jika *teamwork* antar karyawan mengalami perbaikan atau peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,360 satuan.

Analisis Determinasi (R^2)**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,797	,781	1,81076

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai *R Square* sebesar 0,797 atau 79,70% berarti variabel kompetensi, etika kerja dan *teamwork* sudah dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 79,70% sementara sisanya yaitu sebanyak 20,30% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti variabel kepemimpinan dan komunikasi internal.

Uji Parsial (Uji-t)

Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4 dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05) dan diperoleh hasil uji sebagai berikut:

- Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi variabel X_1 yang diperoleh yaitu sebesar 0,003 dan $< 0,05$. Sejalan dengan penelitian Subagyo (2014) dan Sapitri dan Mahayasa (2022) dimana kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi variabel X_2 yang diperoleh yaitu sebesar 0,010 dan $< 0,05$. Hasil yang diperoleh sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Massora (2020) dan Mahayasa, dkk., (2022) dalam penelitiannya, etika kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Teamwork* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi variabel X_3 yang diperoleh yaitu sebesar 0,009 dan $< 0,05$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Yasa *et al.* (2021); Parta dan Mahayasa (2021), dimana *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hidayat *et al.* (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung oleh penelitian Wulandari *et al.* (2020) yang menyatakan semakin baik *teamwork* yang dilakukan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Simultan (Uji-F)**Tabel 6. Hasil Uji Simultan**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489,309	3	163,103	49,744	,000 ^b
	Residual	124,596	38	3,279		
	Total	613,905	41			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dan $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, etika kerja dan *teamwork* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tish Batubulan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka hal yang dapat disimpulkan berkaitan dengan pengaruh kompetensi, etika kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,420 dan hal ini diuji menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikansi untuk kompetensi sebesar 0,003 dan $< 0,05$. Pemahaman merupakan indikator kompetensi yang memperoleh skor paling rendah, untuk itu maka sebaiknya karyawan meningkatkan pemahaman terhadap tugasnya masing-masing sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga dapat memperbaiki performa kinerja karyawan. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk etika kerja sebesar 0,383 dan hal ini diuji menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikansi untuk kompetensi sebesar 0,010 dan $< 0,05$. Pada variabel etika kerja, indikator dedikasi pekerjaan merupakan indikator yang memperoleh skor terendah, maka sebaiknya karyawan meningkatkan dedikasinya kepada perusahaan dengan cara menunjukkan loyalitas yang lebih baik. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk *teamwork* sebesar 0,360 dan hal ini diuji menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikansi untuk kompetensi sebesar 0,009 dan $< 0,05$. Terkait *teamwork*, konflik kepentingan merupakan indikator yang memperoleh skor paling rendah, maka sebaiknya sebisa mungkin setiap karyawan lebih menyatukan tujuan dengan cara meningkatkan

dan menjaga kekompakan tim kerja sehingga konflik dapat diminimalisir dan performa kinerja dapat ditingkatkan. Kompetensi, etika kerja dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 79,70% hasil uji simultan (Uji-F) dimana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan $< 0,05$.

Daftar Pustaka

- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180.
<https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- George, G., Mcgahan, A., & Prabhu, J. C. (2012). Innovation for Inclusive Growth: Towards a Theoretical Framework and a Research Agenda. *Journal of Management Studies*, 49(4), 661–683.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
<https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Revika Aditama.
- Massora, A. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 07(1).
<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/viewFile/672/634>.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja , Keterlibatan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado the Influence of Work Ethics , Job Involvement and Personality on Employee Performance At PT. Telkom (Persero) Manado Area. *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU, 2017*, 978–979.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Santoso, D. W. (2018). *Hubungan Etika Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya*.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23.
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Solid Untuk*

-
- Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Subagyo, U. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan Bpkp Provinsi Jawa Tengah)., 23(1), 138–148. <https://doi.org/10.14710/jbs.23.1.138-148>
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*, 2(1), 89–99. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.552>
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). “Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar.” 1(3), 778–785.
- Yasin, A., & Fisabilillah, L. W. P. (2021). Analisis Komparasi Kinerja Keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sebelum dan Pada Pandemi Covid-19. *EQUILLIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 9(2), 142–152.