

Pengaruh Kompetensi Intelektual, Etos dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bali Printing Center di Denpasar

Ni Luh Putu Eka Suadnyani ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

Milla Permata Sunny ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Manajemen, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ekasuadnyani72@gmail.com

ABSTRACT

Performance or achievement is part of the results that a person has achieved from his work behavior in carrying out work activities. Employee performance is influenced by many factors such as intellectual competence, work ethic and achievement motivation. The formulation of problems and objectives in this study how and to determine the influence of intellectual competence, work ethic and achievement motivation on employee performance. The location of this research is on CV. Bali Printing Center in Denpasar and the sample used was 47 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t Test and F Test. Based on the results of the study, it can be seen that intellectual competence has a significant positive effect on employee performance, work ethic has a significant positive effect on employee performance, achievement motivation has a significant positive effect on employee performance and simultaneously intellectual competence, work ethic and achievement motivation have a significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of the independent variable on employee performance was 54.2%.

Keywords: *Intellectual Competence; Ethos; Achievement Motivation; Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja atau prestasi adalah sebagian hasil yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti kompetensi intelektual, etos kerja dan motivasi berprestasi. Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini bagaimanakah dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual, etos kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada CV. Bali Printing Center di Denpasar dan sampel yang digunakan sebanyak 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompetensi intelektual, etos kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 54,2%.

Kata kunci: *Kompetensi Intelektual ; Etos; Motivasi Berprestasi ; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dapat diperoleh tidak begitu saja, tetapi dapat diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu melalui proses evaluasi kinerja pegawai yang disebut evaluasi kinerja (Sutrisno, 2009:151). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang memungkinkan mereka untuk unggul dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2015:113) berpendapat bahwa kompetensi merupakan faktor fundamental pada orang berkemampuan tinggi, yang membedakannya dengan orang berkemampuan rata-rata atau biasa. Selain kompetensi intelektual, etos kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Etos kerja adalah sikap, keyakinan, kebiasaan, sifat atau karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan yang melekat pada diri seseorang, kelompok atau bangsa (Dodi, dkk, 2013). Menurut McChelland, seseorang termotivasi untuk sukses ketika mereka memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari prestasi kerja orang lain. Danim (2004) mengartikan motivasi berprestasi sebagai motivasi untuk berhasil dalam persaingan yang dipandu oleh standar keunggulan tertentu.

Masalah dasar karyawan CV. Bali Printing Center, dimana efisiensi staf menurun. Walaupun teori menyatakan bahwa faktor kompetensi sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran dan kinerja suatu karir, bahwa semakin berpendidikan seseorang bekerja, yaitu semakin tinggi tingkat pendidikannya. semakin berpendidikan seseorang berpikir lebih baik, meskipun dalam kenyataannya kadang-kadang diamati sebaliknya. Tentu ada kesalahan dalam pembelajaran, dalam penilaian dan sebagainya (Sutrisno, 2009:168) menunjukkan fakta bahwa kinerja menurun karena diduga lemahnya kompetensi intelektual karyawan CV. Pusat Percetakan Bali.

Berdasarkan hasil dan wawasan dari wawancara dengan seluruh staf CV. Bali Printing Center, kualifikasi mental staf CV. Pusat gravitasi Bali sangat dalam, yang tercermin dalam penawaran layanan yang menyusut kepada pelanggan karena banyak karyawan tidak memiliki keterampilan mental yang dijelaskan oleh CV. Bali Printing Center merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri percetakan, namun keterampilan yang dimiliki oleh staf kurang kritis dan keterampilan desain yang kurang kreatif, meskipun staf harus mampu menciptakan inovasi baru untuk mengembangkan bakat mereka. Menurunnya kinerja pegawai karena pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, kurang bertanggung jawab dan enggan bekerja karena sebagian pegawai kurang memiliki keterampilan intelektual, sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaannya. kurangnya etos kerja, kurangnya tanggung jawab dan kurangnya motivasi di pihak manajer.

Berdasarkan tabel data bahwa Jumlah karyawan pada CV. Bali Printing Center Di Denpasar 47 orang karyawan, tingkat pendidikan karyawan Di CV. Bali Printing Center yang paling banyak adalah SMK, hal ini menyebabkan tingkat kompetensi ataupun kinerja yang dimiliki karyawan rendah seperti contohnya karyawan kurang memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan, karyawan belum mampu berkomunikasi dengan baik kepada customer karena banyak customer asing yang datang ke CV. Bali printing Center, karyawan belum mampu memecahkan masalah yang terjadi pada saat melakukan pekerjaannya. Walaupun sebelumnya pada saat SMK karyawan yang bekerja di CV. Bali Printing Center sudah mendapatkan pelatihan atau treniee, ada beberapa karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaannya, hal ini di sebabkan karena ilmu atau pelatihan yang di dapatkan pada saat SMK adalah pelatihan dasar karena semakin tinggi tingkat Pendidikan maka kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi, pengetahuan yang dimiliki karyawan semakin tinggi, rasa tanggung jawab dan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah semakin tinggi.

Selain itu Penurunan tingkat penjualan disebabkan oleh faktor kinerja karyawan yang kurang optimal. Seperti contoh karyawan kurang tanggap dalam melayani customer, karyawan belum mampu memecahkan masalah sendiri jika ada customer komplain terkait produk yang di jual, sehingga banyak keluhan dari customer, karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, karyawan kurang memiliki kemampuan di bidang bahasa dan kreatifitas sehingga menyebabkan tingkat penjualan setiap tahunnya tidak stabil.

Kompetensi intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana jika seseorang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi seperti memiliki jiwa kreatif mampu berkomunikasi yang baik maka sangat berpengaruh atas kinerja yang dimilikinya. Hasil penelitian dari Darmayanti, dkk (2016) menjelaskan bahwa kompetensi intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori maka dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Printing Center Di Denpasar.

Etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana jika seseorang memiliki etos kerja baik seperti contohnya memiliki rasa tanggu jawab dan disiplin yang tinggi sehingga kinerja yang dimiliki oleh karyawan akan tinggi. Hasil penelitian dari Saragih, dkk (2018) menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori maka dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Printing Center Di Denpasar.

Motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mana jika seseorang yang mendapatkan motivasi prestasi dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang dimiliki karyawan tersebut meningkat. Hasil penelitian dari Aminah dan Jusriadi (2018) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori maka dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Printing Center Di Denpasar.

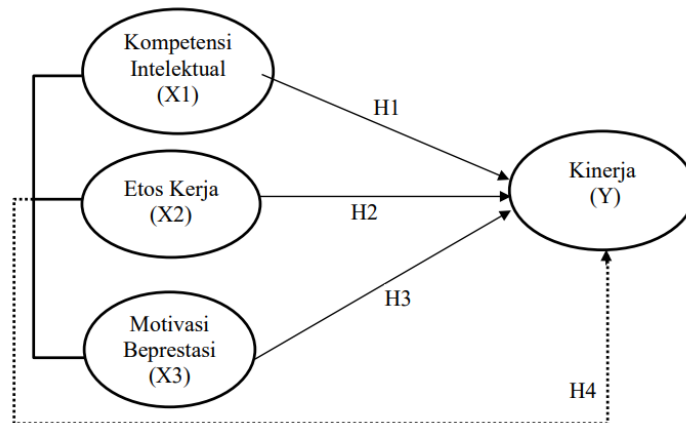
Kompetensi intelektual, etos kerja, dan motivasi prestasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan adanya Kompetensi intelektual, etos kerja, dan motivasi berprestasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut sangat berpengaruh. Hasil penelitian dari Sarigih,dkk(2018), Darmayanti,dkk(2016) dan Aminah (2018) menjelaskan bahwa kompetensi intelektual, etos kerja, motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori maka dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Kompetensi intelektual, etos kerja, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Printing Center Di Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Bali Printing Center yang beralamat di Jalan Diponegoro 100 Ruko kompleks Diponegoro Megah Blok A18-19 Di Denpasar lokasi ini dipilih karena di temukan fenomena masalah mengenai kompetensi intelektual, etos kerja, motivasi berprestasi, dan Kinerja. Masalah yang terjadi seperti karyawan tidak bisa memecahkan masalah dan tidak memiliki kreatifitas, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kurangnya motivasi dari atasan. Di samping itu CV. Bali Printing Center Di Denpasar Juga terdapat data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti. Objek penelitian yaitu kompetensi intelektual, etos kerja, motivasi berprestasi, dan kinerja karyawan CV. Bali Printing Center Di Denpasar. Variabel independent dalam penelitian ini adalah kompetensi intelektual, etos kerja dan motivasi berprestasi. Variabel

dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 47 karyawan CV. Pusat Percetakan Bali di Denpasar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, literatur dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Untuk menjelaskan dampak dan kerangka penelitian ini, berikut gambaran yang dapat diambil dari kerangka tersebut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Timbuleng (2015)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki	30	63,8
Perempuan	17	36,2
Total	47	100
Usia		
17-25 tahun	14	29,8
25-35 tahun	25	53,2
35-45 tahun	6	12,8
45-55 tahun	2	4,3
Total	47	100
Pendidikan Terakhir		
SMP	1	2,1
SMA/SMK	41	87,2
Diploma	2	4,3
S1	3	6,4
Total	47	100

Sumber : Data diolah, 2023

Dari Tabel 1 terlihat bahwa responden lebih banyak laki-laki yaitu sampai 30 orang dengan share 63,8% sedangkan yang perempuan ada 17 orang jadi 36,2%. Responden usia 25-35 tahun mayoritas sebanyak 25 orang atau 53,2%, sedangkan responden usia 45-55 tahun paling sedikit berjumlah 2 orang atau terhitung 4,3%. Pada pendidikan menengah/kejuruan jumlah responden

terbanyak adalah 41 orang atau 87,2%, sedangkan pada pendidikan menengah responden paling sedikit 1 orang yaitu sebesar 2,1%.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi intelektual (X1)	X1.1 – X1.7	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Etos Kerja (X2)	X2.1 – X2.5	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	Motivasi berprestasi (X3)	X3.1 – X3.3	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1 – Y5	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji instrumen penyebaran kuesioner kepada 30 responden seperti pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid karena memiliki korelasi nilai koefisien lebih besar dari 0,30 dan semua variabel dianggap reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91851942
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.064
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,139 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	.504	2.057		.245	.808		
1 Kompetensi intelektual	.236	.098	.318	2.405	.021	.569	1.757
Etos kerja	.329	.115	.326	2.871	.006	.771	1.297
Motivasi berprestasi	.451	.206	.285	2.191	.034	.588	1.701

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4. diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.399	1.205		1.161	.252
1 Kompetensi intelektual	-.048	.058	-.162	-.836	.408
Etos kerja	-.014	.067	-.034	-.203	.840
Motivasi berprestasi	.232	.121	.367	1.924	.061

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.504	2.057		.245	.808
1 Kompetensi intelektual	.236	.098	.318	2.405	.021
Etos kerja	.329	.115	.326	2.871	.006
Motivasi berprestasi	.451	.206	.285	2.191	.034

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

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

$$Y = 0,504 + 0,236X_1 + 0,329X_2 + 0,451X_3$$

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.542	3.019

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,542. hal ini berarti 54,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen kompetensi intelektual (X1), etos kerja (X2) dan motivasi berprestasi (X3). Sedangkan sisanya ($100\% - 54,2\% = 45,8\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian. Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai R sebesar 0,756, dimana nilai tersebut berada diantara 0,60 s/d 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat, hal ini berarti kompetensi intelektual (X1), etos kerja (X2) dan motivasi berprestasi (X3) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

1. Pengaruh kompetensi intelektual (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Bali Printing Center di Denpasar
T hitung = 2,405 dibandingkan tabel = 2,016 dan nilai signifikansi = 0,021 dengan $\alpha = 0,05$, secara parsial kompetensi intelektual (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin meningkat variabel kompetensi intelektual (X1), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Hal ini membuktikan hipotesis bahwa kompetensi intelektual (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Darmayanti, dkk (2016) bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Bali Printing Center di Denpasar
thitung = 2,871 dibandingkan tabel = 2,016 dan nilai signifikansi = 0,006 dan $\alpha = 0,05$ secara parsial semangat kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, ketika variabel etos kerja (X2) meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis bahwa prestasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti benar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Saragih, dkk (2018) yang menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi berprestasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Bali Printing Center di Denpasar

Nilai thitung = 2,191 terhadap tabel = 2,016 dan nilai signifikansi = 0,034 pada $\alpha = 0,05$ secara parsial motivasi kinerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel motif berprestasi (X3) meningkat maka akan meningkatkan efisiensi karyawan (Y). Hal ini membuktikan hipotesis bahwa motivasi berprestasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Aminah dan Jusriad (2018) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Tabel 8. Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	523.034	3	174.345	19.133	.000 ^b
Residual	391.817	43	9.112		
Total	914.851	46			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian nilai Ftabel sebesar 2,82 dan nilai Fhitung sebesar 19,133 serta diperoleh nilai signifikansi = 0.000. Ini berarti bahwa kompetensi intelektual (X1), motivasi berprestasi (X2) dan etos kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi intelektual (X1), motivasi berprestasi (X2) dan etos kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi intelektual, etos kerja dan motivasi berprestasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada konsumen CV. Bali Printing Center di Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarigih, dkk (2018), Darmayanti, dkk (2016) dan Aminah (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi intelektual, etos kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu : 1) Kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konsumen CV. Bali Printing Center di Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh

nilai thitung = 2,405 dan nilai signifikansi = 0,021, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, 2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konsumen CV. Bali Printing Center di Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai thitung = 2,871 dan nilai signifikansi = 0,006, sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. 3) Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konsumen CV. Bali Printing Center di Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai thitung = 2,191 dan nilai signifikansi = 0,034, sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima, 4) Kompetensi intelektual, etos kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada konsumen CV. Bali Printing Center di Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil nilai Fhitung = 19,133 dan nilai signifikansi = 0.000. Saran yang mampu diberikan peneliti yaitu CV. Bali Printing Center di Denpasar diharapkan memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam memecahkan masalah, selalu menghargai kinerja karyawan, memberikan bonus kepada karyawan yang mampu mencapai target, selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, agar nantinya karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepet tanpa adanya perbaikan.

Daftar Pustaka

- Aminah Dan Jusriadi, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar*, Vol 7.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Darmayanti, dkk. 2014. Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 2.
- Dodi, Ramli, dkk. (2013). "Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampak Kinerja PT. Arun NGL Lohkswemawe Aceh". *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No.1
- Fadillah, Candra. 2010. *Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar*. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Toko Gunung Agung.

-
- Hadyansyah, Dkk 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal AL-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 2.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Khasanah, Uswatun, (2004). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Listyanti, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Universitas Udayana*, Vol. 8, No. 8, 2019 :5285-5303
- 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.
- Nahapiet, J and Ghoshal, S. (1998). *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. The Academy of Management Review*, 23(2): 242- 266.
- 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 Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Saifudin. 2004. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasi eksperimen Pada Auditor Dan Mahasiswa)". *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro*
- 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.
- Sarigih, dkk. 2018. Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bprs Amanah Bangsa Pematangsiantar. *Jurnal Maker* Vol. 4, No. 2.
- Siagian, P. sondang, *Teori motivasi dan Aplikasinya*, cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press. Janan, Ahamad, Asifudin. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Timbuleng Dan Sumbarauw. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal Emba 1051* Vol.3 No.2.
- Willy Susilo, 2001. *Audit SDM: Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*. Penerbit Percetakan Gema Amini.