

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHER'S YAMAHA
CENTRAL BENGKULU**

Hermawati^{1*)}, Syofian²⁾
Universitas Prof. Dr. Hazairin. S.H^{1,2)}
herwawatislm@yahoo.com¹⁾, yansyofian60@gmail.com²⁾

ABSTRACK

This research to determine how much influence work ethic, competence and job satisfaction have on the performance of employees of PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu, and also to determine the relationship between the independent variables and the dependent variable. The data analysis method uses multiple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, hypothesis testing F and t with work ethic (X1), Competence (X2) and Job Satisfaction (X3) as independent variables and employee performance as the dependent variable. The research method taken is quantitative by using a survey method. The population in this study amounted to 75 employees at PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu. The sampling technique used was the saturated technique. Sources of data obtained through library research and field studies in the form of interviews, observations and questionnaires. The results showed that work ethic (X1) and competence (X2) had a negative effect on employee performance (Y), and job satisfaction (X3) had a positive effect on employee performance (Y). But simultaneously X1, X2, and X3 have an effect on Y.

Keywords : Work Ethic, Competence, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu, dan juga untuk mengetahui hubungan antar variable independen terhadap variable dependen. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis F dan t dengan etos kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang diambil yaitu kuantitatif dengan menggunakan metode bersifat survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan pada PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik jenuh. Sumber data didapat melalui studi kepustakaan dan studi lapangan berupa interview, observasi dan kuesionir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Namun secara bersamaan X1, X2, dan X3 berpengaruh positif terhadap Y.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman saat ini banyak perusahaan menganggap karyawannya hanya sebagai pekerja bukan sebagai aset perusahaan yang perlu diperhatikan. Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian disebut Manajemen sumber Daya Manusia. Pengelolaan

manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal (Nurjaya et al : 2021). Maka dari itu pola pikir karyawan mesti diubah dan tentunya perusahaan mulai memikirkan apa yang diinginkan karyawan selain dari pada gaji. Tentunya perusahaan sangat mempertahankan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi serta dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai karyawan, dan untuk memancing semangat karyawan tersebut perusahaan mesti lebih meningkatkan persaingan atau kompetensi sesama karyawan yang bersifat dinamis dari waktu ke waktu, sehingga pada hasil akhirnya nanti karyawan dapat merasakan sebagai aset perusahaan yang lebih diperhatikan dan dipelihara atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan selama ini. Etos kerja merupakan salah satu sifat dan perilaku yang ditanamkan dalam pribadi seseorang sejak dini. Bahkan pribadi ini memberikan keyakinan kepada dirinya sendiri, bahwa dia sanggup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab baik dalam bentuk individu maupun team. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan tentunya dibutuhkan SDM yang terampil dan memiliki integritas yang tinggi. Namun dengan kondisi saat ini yang belum ideal masih terdapat pada PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu yang mana terdapat kendala dalam meningkatkan integritas kerja karyawan yang masih rendah terhadap tugas dan tanggung jawab, serta kompetensi bersaing yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh dari apa yang diharapkan seorang karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul "pengaruh etos kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin brother's Yamaha Central Bengkulu".

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manuis

Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga dilingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas (Nawawi 2011).

Etos Kerja

Etos kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja dengan efektif dan efisien. Menurut Nitisemito (2017) berpendapat "Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan. Faktor etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen

organisasi yang diinginkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok (Dodi et al.2020). Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011) antara lain: Kerja adalah rahmat, harus bekerja tulus penuh syukur. Kerja adalah amanah, harus bekerja penuh dengan integritas.

Kompensasi

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk pengembalian (return) keuangan, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Arifiyani & Sukirno, 2012). Samudra (2014) menjelaskan kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya. Kompensasi wajib diserahkan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan ke dalam sistem membayar.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012).

Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Yusthisia, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Sunaryo, 2017). Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Akbar dan Boseran, 2016). Rahman dan Kistyanto (2019) menjelaskan indikator kinerja karyawan adalah (1) kuantitas dari hasil, yaitu jumlah tingkat kegiatan yang telah dihasilkan oleh karyawan. (2) kualitas dari hasil, yaitu tingkat baik dan buruknya atau taraf dari suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan. (3) Ketepatan waktu dari hasil, suatu persepsi seorang karyawan pada tingkat estimasi aktivitas yang telah diselesaikan mulai awal hingga tercipta sebuah hasil. (4) Kehadiran di tempat kerja, adalah tingkat gairah kehadiran beserta tepat waktu atau tidaknya seseorang terhadap jadwal kerja yang ditetapkan

METODOLOGI

Metodologi penelitian yang diambil yaitu kuantitatif dengan menggunakan metode bersifat survey. Menurut Sugiyono (2018) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan pada PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik jenuh. Sumber data didapat melalui studi kepustakaan dan studi lapangan berupa interview, observasi dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan f dengan etos kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
P1	0,228	0,227	Valid
P2	0,605	0,227	Valid
P3	0,122	0,227	Tidak valid
P4	0,589	0,227	Valid

Sumber : Output SPSS (data diolah), 2021

Dari hasil pengujian validitas pada variabel Kinerja (Y) diketahui bahwa ada satu variabel yang tidak valid yaitu P3 yang mana disana dapat dilihat r hitung < r tabel. Namun 4 dari 5 variabel tetap valid sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Uji Reabilitas

Uji ini menggunakan rumus alpha, instrumen dapat dikatakan reabilitas jika nilai cronbach alpha > 0,60 (Priyatno, 2013: 30) Dan adapun ringkasan hasil uji reabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

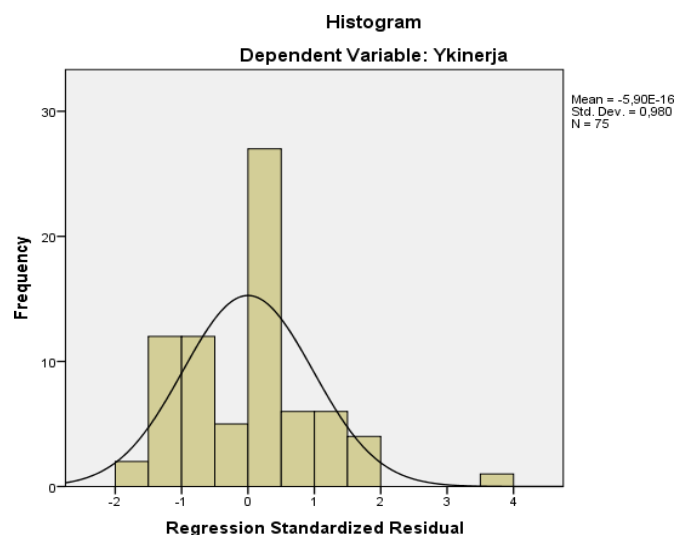
Variabel	Koefisien Reabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,601	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,648	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,669	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,677	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS (data diolah), 2021

Dari tabel IV diatas dapat dilihat baik variabel indenpenden maupun dependen menunjukkan nilai koefisien Reabilitasnya melebihi setandar yang telah ditentukan dengan nilaiCronbach Alpha 0,6. sehingga variabel tersebut dapat dikatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji hasil output normalitas di atas, dapat dilihat hasil normalitas pada gambar grafik dimana grafik histogram membentuk pola distribusi normal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dan data ini dapat digunakan untuk penelitian uji Multikolinieritas. Merupakan Uji untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan apabila terdapat korelasi, maka dinyatakan terdapat problem multikolinieritas. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan *Variance Inflation Faktor (VIF)*.



Gambar 1
Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil uji multikolinieritas

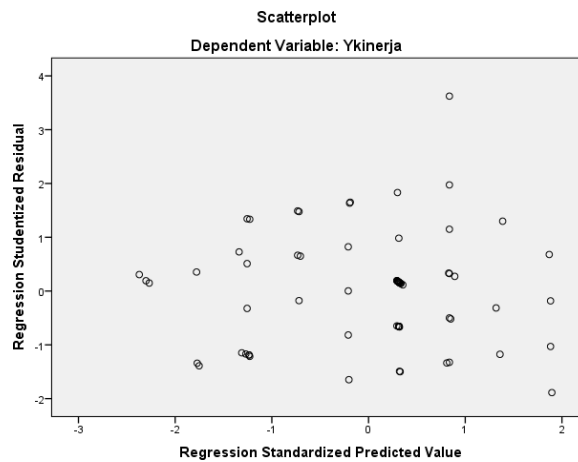
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,621	1,609	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi (X2)	0,381	2,627	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X3)	0,285	3,503	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Output SPSS (data diolah), 2021

Berdasarkan hasil data diatas dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. karna dapat dilihat kolom nilai Tolerance lebih dari 0,1 serta kolom tabel VIF menunjukkan nilai yang telah ditetapkan standar tidak melebihi dari 10.

Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan uji hasil output heteroskedasitas, dapat dilihat pada gambar II memberikan pola distribusi yang normal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal atau tidak terjadi Heteroskedasitas.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedasitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,710	1,744		2,128	0,037
	X1 Etos kerja	0,10	0,093	0,10	0,111	0,912
	X2 Kompetensi	0,021	0,121	0,021	0,175	0,861
	X3 Kepuasan kerja	0,815	0,140	0,797	5,826	0,000

Sumber : Output SPSS (data diolah), 2021

Dari tabel diatas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,710 + 0,10 X1 - 0,021 X2 + 0,815 X3$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Etos kerja

X2 = Kompetensi

X3 = Kepuasan Kerja

1. Nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,710 dapat diartikan jika nilai bebas dalam model sama dengan nol atau tidak ada variabel independen maka variabel dependen tetap 3,710 satuan.
2. Nilai variabel Etos kerja (X1) sebesar 0,10 dapat diartikan jika variabel etos kerja dalam model diasumsikan sama dengan satu artinya etos kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,10
3. Nilai variabel Kompetensi (X2) sebesar -0,21 maka dapat diartikan variabel kompetensi dalam model diasumsikan sama dengan satu artinya kompetensi menurun sebesar satu satuan , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,21.

4. Nilai variabel Kepuasan kerja (X3) sebesar 0,815 dapat diartikan jika variabel kepuasan kerja dalam model diasumsikan sama dengan satu artinya kepuasan kerjanya sebesar satu satuan maka, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,815

Analisis Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel Independen yakni Etos Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dengan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan.

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,788 ^a	,620	,604	1,22874	2,316

Sumber : Output SPSS (data diolah), 2021

Dari tabel hasil analisis korelasi di atas menunjukkan bahwa nilai R digunakan untuk melihat hubungan antara variabel Etos Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu sebesar 0,788 berarti terjadi yang kuat karena berada di interval 0,60 – 0,799

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh variabel independen terhadap variabel dependen dan nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Squer. Dari tabel XII di atas nilai koefisien determinasi atau nilai Adjusted R Squer sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh 62% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (38%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam peneliti.

Uji t

Merupakan uji yang bertujuan untuk melihat bahwa masing-masing variabel independen yaitu Etos kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan pengujian secara parsial. Dari pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS, maka didapat hasil sebagai berikut: nilai T_{hitung} dan nilai Sig yang terdapat pada nilai SPSS. Perhitungan tabel XIII di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Etos Kerja)

Hipotesis : adanya pengaruh variabel etos kerja (X1) secara parsial terhadap Y. Dengan melihat nilai $Sig < 0,5\%$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Dan jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil pengujian maka didapat nilai variabel X1 (Etos Kerja) menunjukkan nilai Sig sebesar

0,000 dan T_{hitung} sebesar 0,111 dan kemudian dibandingkan dengan nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, perhitungan satu arah dan $df = n-3-1 = 75-3-1 = 71$, maka diketahui nilai T_{tabel} sebesar 1,666 artinya $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,111 < 1,666$) dan nilai Sig lebih besar dari 5% ($0,912 > 0,05$) artinya X1 (Etos Kerja) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel X2 (Kompetensi)

Hipotesis : adanya pengaruh variabel kompetensi (X2) secara parsial terhadap Y. Dengan melihat nilai Signifikan $< 0,5\%$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Dan jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil pengujian maka didapat nilai variabel X2 (Kompetensi) menunjukkan nilai Signifikan sebesar 0,057 dan T_{hitung} sebesar -0,175 dan kemudian dibandingkan dengan nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, perhitungan satu arah dan $df = n-3-1 = 75-3-1 = 71$, maka diketahui nilai T_{tabel} sebesar 1,666 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($-0,175 < 1,666$) dan nilai Sig lebih besar dari 5% ($0,861 > 0,05$) artinya X2 (Kompetensi) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel X3 (Kepuasan Kerja)

Hipotesis : adanya pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) secara parsial terhadap Y. Dengan melihat nilai Signifikan lebih kecil dari 0,5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Dan jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil pengujian maka didapat nilai variabel X3 (Kepuasan Kerja) menunjukkan nilai Signifikan sebesar 0,000 dan T_{hitung} sebesar 5,826 dan kemudian dibandingkan dengan nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, perhitungan satu arah dan $df = n-3-1 = 75-3-1 = 71$, maka diketahui nilai T_{tabel} sebesar 1,666 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,826 > 1,666$) dan nilai Sig lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) artinya X3 (Kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap (Y).

Uji F

TABEL 6
HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	175,125	3	58,375	38,664	,000 ^b
Residual	107,195	71	1,510		
Total	282,320	74			

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 38,664 dengan $\alpha = 5\%$, kemudian dicari F_{tabel} . Dengan $F_{tabel} = df = n-k-1 = 75-3-1 = 71$. Maka diketahui F_{tabel} sebesar 2,73 dan nilai Sig 0,000. Dengan hipotesis sebagai berikut : H_0 : Variabel independen (X1,X2,X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dan H_a : Variabel independen (X1,X2,X3) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hipotesis hasil uji F di peroleh F_{hitung} sebesar 38,664 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,664 > 2,73$) dan hasil nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima H_a ditolak . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang berupa Etos Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahawa, jika jika etos kerja (X1) ditingkatkan sedangkan kompetensi (X2) dan kepuasan kerja (X3) tetap maka kinerja karyawan akan meningkat, jika X2 diturunkan sedangkan X1 dan X3 tetap maka kinerja karyawan akan menurun, selanjutnya jika x3 ditingkatkan sedangkan X1 dan X2 tetap maka kinerja karyawan akan meiningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang berupa Etos Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu. Disarankan kepada PT. Thamrin Yamaha Central Bengkulu.hendaknya lebih miningkatkan kepedulian terhadap karyawan di PT. Thamrin Yamaha Central Bengkulu, dan bagi karyawan hendaklah lebih meningkatkan lagi kompetensi dan etos kerja dalam menjalankan pekerjaan dan Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan objek kinerja di PT.Thamrin Yamaha Central Bengkulu hendaknya juga menambahkan variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M.A. and Boseran, M. (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua, *Jurnal Future - Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 3 No. 2, pp. 242–252.
- Andika, T., & Martini. (2017). Pengaruh Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(2), 121–140.
- Arifiyani, H. A., & Sukirno, S. (2012). PengaruhPengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (studi Kasus Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 1–21.
- Dodi Prasada, Denok Sunarsi, Arga Teriyan. 2020. Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) : Universitas Pamulang*. 4 (1), 51-60.
- Duwi Priyatno. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mouren Bawelle,Jantje Sepang, 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerna terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal : EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol.4 No.5 ISSN 2303-1174
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif (delapan)*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alek.S.(2010). *Manajemen Personalia* Jakarta: .Ghalia Indonesia
- Nurjaya, Azhar Affandi, Dodi Ilham, Jasmani, Denok Sunarsi. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia): Universitas Pamulang*.Vol.4 (3), 332-346.
- Rahman, M.F.W. and Kistyanto, A. (2019), Hubungan antara Iklim Psikologis terhadap KinerjaKaryawan melalui Kepuasan Kerja, *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 12No. 2, pp. 410–429.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo. (2017), Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18 No.1, pp. 101–114.
- Yusthisia, A.B. (2019), Analisis Implementasi Manajemen Perubahan terhadap Kepemimpinan dan Budaya Kerja Serta Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Banyuwangi, *Journal of Chemical Information and Modeling*, Vol. 53 No. 9, pp. 1689– 1699