BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu peran penting sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah mensinergikan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut dituntut untuk adanya peran SDM yang berkualitas pada diri karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini bisa diwujudkan dengan cara memperbaiki kinerja agar karyawan lebih menunjukkan hasil Produktivitasnya sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:18) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto dalam Sandy (2015:1) yang mengatakan bahwa kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai dalam Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

UNMAS DENPASAR

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Untuk itu setiap perusahaan mempunyai peraturannya yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, termasuk diantaranya yaitu tingkat kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja. Banyak cara yang juga bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat bagaimana Etos kerja karyawan serta Karakteristik individu karyawan.

UNMAS DENPASAR

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya (Tohardi, 2011:29). Kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi tertentu. Dikatakan demikian karena pemimpin merupakan unsur manajemen yang relatif kecil jumlahnya dan sangat sentral dalam aktivitas organisasi. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan,

mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta mengendalikannya sehingga tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar yang terletak di Jalan Raya Batubulan Br. Tegehe Batubulan, Sukawati, Kota Gianyar. PT. BPR Naga Batubulan Gianyar selalu berusaha untuk membuat para nasabahnya mempercayakan tabungan, deposito, dan pembiayaannya kepada bank ini. Kepercayaaan dari para nasabah bisa terbentuk karena peran serta kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Hal ini karena jika kinerja dari karyawan baik dan memuaskan, maka para nasabah akan percaya dan loyal kepada bank, sehingga para nasabah akan tetap menggunakan PT. BPR Naga Batubulan Gianyar sebagai tempat mereka untuk menabung dan mengajukan pembiayaan. Namun terdapat penurunan pencapian kinerja PT. BPR Naga Batubulan Gianyar yang tercermin dari menurunnya persentase target pencapaian pada tabungan, kredit dan deposito tahun 2019-2020 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Persentase Pencapaian Target Tabungan, Kredit dan Deposito PT. BPR Naga Batubulan Gianyar Tahun 2019-2020

Tahun	Tabungan (%)	Kredit (%)	Deposit (%)	Persentase (%)
2019	93,57	95,73	97,12	95,47
2020	82,38	85,73	84,21	84,11

Sumber: PT. BPR Naga Batubulan Gianyar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tahun 2020 tabungan, kredit dan deposito PT. BPR Naga Batubulan Gianyar mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Persentase pencapaian target pada tabungan, kredit

dan deposito tahun 2019 sebesar 95,47%. Menurun pada tahun 2020 menjadi 84,11%. Kurang baiknya kinerja karyawan dalam memuaskan nasabah menjadi penyebab nasabah kurang percaya dan loyal kepada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar. Selain itu adanya pandemi Covid-19 menjadi salah satu faktor menurunnya pencapaian pada tabungan, kredit dan deposito.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya kepemimpinan. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dari hasil wawancara terhadap 15 orang karyawan ditemukan permasalahan dalam kepemimpinan yaitu dapat dilihat dari absensi karyawan pemimpin kurang tegas dalam menyikapi absensi karyawan perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin karena kepemimpinanya kurang tegas. Berikut disajikan data absensi karyawan PT. BPR Naga Batubulan Gianyar tahun 2019.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Data Absensi Kehadiran Karyawan 2019
PT. BPR Naga Batubulan

Bulan	Kehadiran	Persentase	Absen	Persentase
Januari	37	82%	8	18%
Februari	42	93%	3	7%
Maret	39	86%	6	14%
April	40	88%	5	12%
Mei	35	78%	10	22%
Juni	24	54%	21	46%
Juli	43	96%	2	4%
Agustus	41	91%	4	9%
September	42	93%	3	7%
Oktober	39	87%	3	7%
Nopember	40	89%	5	11%
Desember	38	84%	4	9%

Sumber : Data HRD PT. BPR Naga Batubulan Gianyar (2021)

Dari Tabel 1.2 bahwa tingkat presentasi kehadiran sepanjang tahun 2019 pada PT. BPR Naga Batubulan mengalami fluktuasi. Tingkat kehadiran paling rendah terdapat pada bulan juni yaitu hanya sebesar 54%. Hal ini menunjukan bahwa terdapat bukti adanya pemimpin kurang tegas dalam hal absensi karyawan. Di dalam PT. BPR Naga Batubulan gianyar masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti datang tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan dan masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Karena kepemimpinanya kurang tegas Maka akan menyebabakan kinerja karyawan akan semakin menurun.

Penelitian ini didukung oleh temuan dari Hasni, dkk (2020) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian dari Khoiri dan Rahma (2017) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat. Temuan serupa juga pada hasil penelitian Gede (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat.

Sama dengaan hasil penelitian dari Oktavianus (2018) menunjukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat. Dan hasil penelitian dari Nurhaliza (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat.

Selain kepemimpinan, yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memiliki semangat kerja, maka akan timbul ide-ide atau gagasan baru yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sunyoto (2013:178) menyatakan etos kerja sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi karyawan.

UNMAS DENPASAR

Siregar (2010:24) menyatakan etos kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip kesadaran, semangat, kemauan, disiplin kerja, inisiatif, produktif, peningkatan dan wawan. Menyatakan etos kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu yang menyangkut usia, jenis kelamin, status kawin dan pengalaman kerja. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai (Muljani, 2012).

Setelah melakukan observasi pada karyawan PT. BPR Naga Batubulan masih ada permasalahan etos kerja yaitu karyawan yang belum mampu menunjukan semangat kerja yang dimiliki, sedangkan perusahaan menuntut karyawannya untuk mampu mengeluarkan Semangat yang dimiliki. Adapun tuntutan perusahaan dalam menunjukan semangat kerja yang dimiliki karyawannya yaitu dengan cara:

1) Karyawan mampu memecahkan masalah dengan semangat.
2) Karyawan mampu mengeluarkan pendapat saat terjadi diskusi antar karyawan dan atasan dengan semangat.

UNMAS DENPASAR

Penelitian ini didukung oleh temuan dari Budianto, dkk (2017), Nikita, dkk (2020), Tisa (2019), dan Aini, dkk (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Sanggenafa (2019) yang mengatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan kerja dan etos kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Handoko (2012:187) Menyatakan karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Husnan (2012:145) Menyatakan etos kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu yang menyangkut usia, jenis kelamin, status kawin dan pengalaman kerja. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

UNMAS DENPASAR

Setelah melaksanakan observasi, karakteristik individu yang terdiri dari pendidikan, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Naga Batubulan Gianyar, agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal. Adapun karakteristik individu pada PT. BPR Naga Batubulan seperti pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Karakteristik Individu Pada PT. BPR Naga Batubulan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pengalaman Kerja (Tahun)
1	SMA /Sederajat	23	23-34	15 Prerempuan 8 Laki-laki	1-10
2	Diploma	5	24-35	4 Perempuan 1 Laki-laki	5-15
3	Sarjana (S1)	15	25-45	10 Perempuan 5 laki-laki	8-20
4	Magister S2	2	26-50	2 Perempuan 0 Laki-laki	10-25
Jumlah	**45**		**45**		

PT. BPR Naga Batubulan Gianyar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPR Naga Batubulan Gianyar memiliki karakteristik dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 23 orang, umur berkisaran 23-34 tahun dengan pengalaman kisaran 1-10 tahun. Berdasarkan karakteristik tersebut, karyawan yang hanya berpendidikan SMA/Sederajat terlihat kurang memiliki kemampuan dalam hal teori sehingga akan berpengaruh terhadap penyelesaian masalah-masalah dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh temuan dari Gaffar (2017), Hidayat (2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Hajat (2018) juga menunjukkan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Amir (2016) menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif

UNMAS DENPASAR

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lestari (2019) juga menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bpr Naga Batubulan Gianyar"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar?
2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar?
3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar.
2) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar.

3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Mahasiswa
   a. Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Naga Batubulan. Selain itu penelitian ini juga berguna sebagai bahan pembuatan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar S1 Jurusan Manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.
2. Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian pengembangan metode riset dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama di lain waktu.

UNMAS DENPASAR

1.4.2 Kegunaan Empiris

1. Bagi Perusahaan
   a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan

peningkatan kinerja karyawan dan berhasil guna dimasa yang akan datang pada perusahaan.

b. Bagi karyawan penelitian ini dapat memberikan gambaran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path Goal Theory*

Path goal theory adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House. Teori ini menjelaskan tentang bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori ini adalah pendekatan situasional untuk kepemimpinan karena keefektifan tergantung pada kesesuaian antara perilaku pemimpin dan karakteristik bawahan serta tugas. Prinsip dasar dari teori jalur-tujuan berasal dari teori harapan, yang menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi bila mereka merasa cakap, bila mereka merasa upaya mereka akan dihargai, dan bila mereka menemukan imbalan kerja mereka bernilai.

Seorang pemimpin bisa membantu bawahan dengan memilih gaya kepemimpinan (memberikan pengarahan, mendukung, partisipatif, dan berorientasi pasa prestasi) yang memberi apa yang hilang bagi bawahan dalam latar pekerjaan tertentu. Secara sederhana, pemimpin bertanggung jawab untuk membantu bawahan mencapai tujuan mereka dengan mengarahkan, memadu, serta melatih mereka. Komponen utama dari teori jalur-tujuan adalah karakteristik bawahan (individu) dan karakteristik tugas. Masing-masing dari dua kelompok karakteristik ini mempengaruhi cara perilaku atasan menghasilkan motivasi bawahan (Northouse, 2013:150).

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur memalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dari suatu perusahaan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat ataukemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam betuk karyanyata.

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalammelaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikankepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014:269) menyatakanbahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukanoleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan, menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalammenyelesaikan pekerjaannya.

Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegangpekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi

UNMAS DENPASAR

dasar untukmemberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantaumereka sendiri.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarikkesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaiantugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukurmelalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *Intelegent Quotien* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

UNMAS DENPASAR

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

a. Kemampuan dan keterampilan individu

   Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

b. Faktor dukungan organisasi

   Kondisi dan syarat kerja setiap sesorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk, penyediaan sarana pengorganisaisan dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

c. Faktor psikologis

   Kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Sedangkan menurut Flippo (2008:14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Etos Kerja
b. Kepemimpinan
c. Karakteristik individu
d. Disiplin kerja.

UNMAS DENPASAR

Sedangkan menurut Tohardi (2002) kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, etos kerja, prestasi kerja, karakteristik individu, lingkungan kerja dan kedisiplinan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy, dkk. dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan denga cara sebagai berikut:

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas pekerjaan

UNMAS DENPASAR

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau tim kerja yang lain.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Tohardi (2011:95) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk menpacai tujuan organisasi. Martoyo (2011:176) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi

UNMAS DENPASAR

orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat ditarik pengertian kepemimpinan yaitu suatu cara yang dilakukan oleh pimpinan untuk mempengaruhi perilaku bawahan secara terorganisir.

2. Syarat-syarat Pemimpin

Beberapa pendapat ahli menyebutkan syarat-syarat untuk menjadi pemimpin. Menurut Martoyo (2007:179) menyatakan bahwa sejumlah persyaratan yang pada dasarnya sekaligus suatu ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut:

a. Pendidikan umum yang luas.
b. Kemampuan berkembang secara mental.
c. Ingin tahu.
d. Kemampuan analitis.
e. Memiliki daya ingat yang kuat.
f. Kapabilitas integratif.
g. Keterampilan berkomunikasi.
h. Keterampilan mendidik.
i. Rasionalitas dan obyetivitas.
j. Pragmatis.
k. *Sense of urgency*.
l. *Sense of timing*.
m. *Sense of Cohesiveness*.
n. *Sense of relevance*.

UNMAS DENPASAR

o. Kesederhanaan.

p. Keberanian.

q. Kernampuan mendengar.

r. Adaptabilitas dan fleksibilitas.

s. Ketegasan.

Menurut Sutarto (2010:146) syarat-syarat untuk menjadi pemimpin adalah:

a) Kecerdasan (*intelligence*).

b) Bersemangat (*enthusiansn).*

c) Berpengaruh (dominance).

d) Percaya diri (*sef-confidence*).

e) Peran serta dan kebersamaan sosial (*social participation and euilitarianism*).

3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Martoyo (2011:184) membagi 6 (enam) tipe kepemimpinan sebagai berikut:

a) Tipe pribadi

Kepemimpinannya didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahan-bawahannya.Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.

b) Tipe nonpribadi

Pimpinan dengan ini memberikan cermin kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-

UNMAS DENPASAR

bawahannya.Ini berarti bahwa hubungan pemimpin dengan bawahan-bawahannya hanya melalui sarana atau media tertentu.

c) Tipe otoriter

Pernimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan.

d) Tipe Demokratis

Pemimpin tipe ini menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok.

e) Tipe Paternalistis

Tipe ini cenderung "kebapakan" sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing *(overprotective)*.

f) *Tipe Indigenous* (pembawaan)

Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal seperti perkumpulan sepak bola, sekolah dan sebagainya, dimana interaksi antara orang-seorang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pimpinan.

4. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut Tohardi (2011:176) aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan

UNMAS DENPASAR

pemimpin dan kelompoknya agar dalam kelompoknya berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama yaitu :

a. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas *(task-related)* atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok *(group -maintenance)* atau sosial yang mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan, perbedaan pendapat.

5. Tanggung Jawab Kepemimpinan

Heidjrachman (2010:221) mengatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut :

a. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realistis (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan sebagainya).
b. Melengkapi para pegawai dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
c. Mengkomunikasikan para pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka.
d. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
e. Mendelegasikan wewenang apa yang diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
f. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.
g. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
h. Menunjukkan perhatian kepada pegawai.

6. Sifat Kepemimpinan

Tohadi (2011:301) dalam bukunya yang berjudul *Principles of*, mengemukakan sepuluh sifat pimpinan, yaitu :

a. Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama serta tidak teratur dan di tengah-tengah situasi yang sering tidak menentu.

b. Stabilitas emosi

Pimpinan yang baik itu memiliki emosi yang stabil artinya dia tidak mudah marah, tersinggung, perasaan dan tidak meledak-ledak secara emosional.

c. Pengetahuan tentang relasi insani

Salah satu tugas pokok pimpinan adalah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta ketrampilan anak buah, untuk bisa bersama-sama maju dan memiliki pengetahuan.

d. Kejujuran

Kepemimpinan yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama bawahannya).

e. Objektif

Pertimbangan pemimpin berdasarkan hati nurani yang bersih supaya objektif (tidak subjektif, berdasarkan prasangka sendiri).

f. Dorongan pribadi

Keinginan dan kesedihan untuk menjadi pemimpin itu harus munculdari hati sanubari sendiri.

g. Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar, mudah memahami maksud para anggotanya.

h. Kemampuan mengajar

Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik, mengajar itu adalah membawa siswa (orang yang belajar) secara sistematis dan internasional pada sasaran-sasaran tertentu.

i. Ketrampilan sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola manusia agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensial.

j. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

Pemimpin harus memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang tidak mapan.

7. Indikator Kepemimpinan

UNMAS DENPASAR

Lima indikator kepemimpinan menurut Mulyadi (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan analisis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

   Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

4. Kemampuan mendengar

   Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saransaran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

   Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.4 Etos Kerja

1. Pengertian etos kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sesuatu yang diyakini, cara berbuat sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja (Husnan, 2012:47). Simamora (2043:150) menyatakan bahwa etos kerja Muslim dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur.

Menurut Sunyoto (2013:265) Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*). Nitisemito

UNMAS DENPASAR

(2011:262) menyatakan bahwa etos kerja adalah sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Putro 2010).Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Natha, 2012).

2. Ciri-ciri Etos Kerja

Menurut Muljani (2012) Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja:

a. Kecanduan terhadap waktu. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas). Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keihklasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

UNMAS DENPASAR

c. Memiliki kejujuran. Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

d. Memiliki komitmen. Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

e. Kuat pendirian (konsisten). Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu (Angekina, 2012):

UNMAS DENPASAR

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

UNMAS DENPASAR

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

4. Indikator etos kerja

Lima indikator etos kerja menurut Siregar (2010:24) yaitu sebagai berikut:

a. Kesadaran

Yaitu kesadaran untuk melaksanakan tugas tanpa adanya paksaan dan pengawasan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan.

b. Semangat

Yaitu dalam melaksanakan tugas selalu bersemangat untuk mmencapai target.

c. Kemauan

Yaitu kemauan untuk terus bekerja di perusahaan.

d. Disiplin kerja

Yaitu dalam bekerja disiplin dengan waktu kerja.

UNMAS DENPASAR

e. Inisiatif

Yaitu dalam melaksanakan tugas berinisiatif untuk menggunakan semua kemampuannya untuk mencapai hasil kerja.

f. Produktif

Yaitu dalam bekerja selalu bekerja dengan produktivtas.

g. Peningkatan

Yaitu dalam bekerja berusaha untuk meningkatkan hasil kerja.

h. Wawasan

Yaitu adanya pelaksanakan tugas secara terus menerus dapat menambah wawasan dalam mengambiul keputusan.

2.1.5 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Handoko (2012:87) "karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja." Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Terkait mengenai kepuasan kerja menurut Okpara (2006:26) kepuasan kerja yang didapatkan setiap karyawan tidak sama karena kriteria mereka terhadap kepuasan kerja berbeda-beda. Hal ini berhubungan dengan masing-masing individu karyawan yang meliputu hal umur, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja.

Karakteristik individu menurut Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal

UNMAS DENPASAR

(interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

2. Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2006), antara lain:

a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2006) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Robbins (2006) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis

UNMAS DENPASAR

kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2006).

d. Jumlah

Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

UNMAS DENPASAR

e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki (2009) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Kreitner dan Kinicki 2009).

3. Indikator karakteristik individu

Menurut Subyantoro (2009) indikator karakteristik individu terdiri atas:

a. Kemampuan *(ability)*

Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

b. Nilai *(value)*

Nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap *(attitude)*

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyengkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.

d. Minat *(interest)*

Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan maka dalam melaksanakan penelitian harus didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang berfungsi sebagai referensi dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh peneliti selama melaksanakan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wijayanti (2012)	Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pda PT. Gudang Garam Tbk.	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Gudang Garam Tbk. Sedangkan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial PT. Gudang Garam Tbk.
2	Angelina (2012)	Pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian diperoleh karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepemimpinan

UNMAS DENPASAR

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		karyawan pada hospital in pakanbaru		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hospital in pakanbaru.
3	Kumentas (2013)	Etos kerja, karakteristik individu dan kepemimpian terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia Malang	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitin diperoleh etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Malang. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Malang. kepemimpinanberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Malang
4	Mintje (2013)	Pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitan diperoleh etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado.
5	Muminin (2013)	pengaruh Kepemimpinan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

UNMAS DENPASAR

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		karyawan pada PT Bumi Lingga Pertiwi Gresik		PT Bumi Lingga Pertiwi Gresik. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Lingga Pertiwi Gresik. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT Bumi Lingga Pertiwi Gresik
6	Sudarma (2011)	Pengaruh Karakteristik individu, etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kopi Bubuk Cap Kupu-Kupu di Singaraja	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian diperoleh karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Basari (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centra Multi Karya Bandung	Analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis korelasi, analisis determinasi	Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa Secara parsial Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung. Sedangkan kepemimpinan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya.
8	Panjaitan (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Karakteristik	Teknik analisis regresi linear	Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa variabel Karakteristik Individu

UNMAS DENPASAR

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK Cabang Pangkalpinang	berganda.	(X3) mempunyai pengaruh terbesar sehingga merupakan variabel yeng berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Pangkalpinang .
9	Amin (2014)	Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Cabang Makassar	Analisis regresi linear berganda.	Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa etos kerja dan karakteristik individu secara serentak berpengaruh positif dan signifikan.
10	Aldrianto (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kospermindo Makasar	Analisis regresi linear berganda.	Hasil dari penelitian tersebut menunjukan Kepemimpinan dan etos kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kospermindo di Makassar.
11	Hasni (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analisis jalur	Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Khoiri dan Oktavia	Pengaruh Kepemimpinan	Analisis regresi	Hasil dari penelitian tersebut menunjukan

UNMAS DENPASAR

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(2019)	Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan	linear sederhana	bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR