



**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI OLEH  
FAKTOR KOMPETENSI SDM, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN SEMANGAT KERJA  
KINERJA KARYAWAN BANK SARANA PRIMA MANDIRI PAMEKASAN**

**Slamet Riyanto<sup>1)</sup>, Nugroho Mardi W<sup>2)</sup>, Subijanto<sup>3)</sup>**

Universitas Wijaya Putra Surabaya  
email : antori\_bsb@yahoo.co.id

(Submit : 05 Januari 2021, Revised : 19 Januari 2021, Accepted : 19 Februari 2021)

---

**Abstract.** *This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 74 employees. The objectives of this study are 1.) To test and analyze whether HR competencies, individual characteristics, and morale have a simultaneous and significant effect on employee performance at Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. 2.) To test and analyze whether HR competencies have a significant effect on employee performance at Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. 3.) To test and analyze whether individual characteristics have a significant effect on the employee performance of Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. 4.) To test and analyze whether morale has a significant effect on employee performance at Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. The results showed that 1.) HR competence, individual characteristics and morale simultaneously have a significant influence on employee performance at Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. 2.) HR competency has a significant influence on the employee performance of Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 3.) Individual characteristics have a significant effect on the employee performance of Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. 4.) Morale has a significant effect on employee performance at Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan.*

*Keywords : HR Competence, Individual Characteristics, Morale and Employee Performance*

---

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan organisasi, baik sebagai unsur yang menjalankan fungsi organisasi maupun berfungsi sebagai perencana strategis perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Peran sumber daya manusia juga penting didalam sebuah perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan

permasalahan bagi perusahaan (Natasha C, 2016). Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut (Rahmiati, 2018).

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, perusahaan semakin menginginkan usahanya berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Perusahaan juga tidak dapat menghindari persaingan industri

yang semakin maju dan ketat. Sebuah perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kualitas karyawan yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan keberadaannya oleh perusahaan untuk dapat menangani berbagai masalah-masalah yang berkaitan dengan para karyawannya

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2005, dijelaskan untuk membangun kemampuan pegawai yang didasari oleh kapasitas organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia-nya merupakan langkah awal dalam penciptaan aset SDM yang strategis. Namun langkah awal tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk merekrut individu-individu terbaik. Jika proses awal rekrutmen karyawan sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaiman “mengelola” karyawan yang ada dengan sebaik-baiknya.

Banyak hal lain yang perlu diperhatikan soal karyawan. Antara lain mengenai kompetensi SDM. Setiap langkah organisasi untuk mengembangkan diri dapat dengan mudah tercapai manakala memiliki karyawan yang berkompeten. Sumber daya organisasi yang kompeten, memiliki kemampuan dan keterampilan yang handal merupakan atribut-atribut organisasi dan sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

Diantara berbagai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat

dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi (Luhur, 2018).

## II. KAJIAN PUSTAKA

Sangat pentingnya kontribusi SDM sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan organisasi amat disadari oleh para pimpinan puncak organisasi. Sehingga organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas "stok" pengetahuan mereka melalui pelatihan kepada SDM atau merangsang SDM-nya agar "*learning by doing*" dalam sebuah semangat yang terdapat dalam *learning organization*.

Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat yang tinggi, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan (Ratna, 2016). Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu karyawan maka akan semakin menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk bekerja dengan lebih giat. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing karyawan guna memberikan motivasi dengan cara yang tepat. Saat karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka akan semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada perusahaan.

Berkaitan dengan semangat kerja, menurut Murdani (2016), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap

individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada didalam sebuah perusahaan (Murdani, 2016). Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan, pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan itu tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Arfiyanti, 2016).

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkansetiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai denganperannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat pentingdalam upaya perusahaan untuk

mencapai tujuannya (Zainal *et all*, 2014). Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali, 2016).

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Menurut Handoko 2013, peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu: (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja yang baik maupun sikap perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu karyawan dituntut memiliki sikap/perilaku yang jujur, profesional, adil dan mengarahkan pengetahuan secara optimal dalam melayani nasabah.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, yang menjelaskan adanya hubungan kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja dengan kinerja karyawan, menjadi pijakan berpikir untuk melakukan penelitian di Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang berfokus pada penelitian studi kasus kinerja karyawan dan dihubungkan dengan adanya fenomena yang ada.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan penelitian di Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan saat ini terjadi kemerosotan kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat target kerja yang

diharapkan pada tahun 2019 hingga saat ini belum tercapai sesuai yang diharapkan. Adanya fenomena tersebut diduga karena kompetensi SDM yang dimiliki tidak ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai kemampuan yang dimiliki, disisi lain karakteristik individu yang berbeda-beda menjadi salah satu kendala manajemen Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan untuk mengelolanya sedemikian rupa agar/sehingga memiliki kemampuan yang sama dalam menjalankan tugas pekerjaan serta adanya perbedaan semangat kerja masing-masing karyawan. Tentang fenomena tersebut sangat menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut agar bisa diketahui faktor apa saja yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan tersebut.

*Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).*

*To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to*

*determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).*

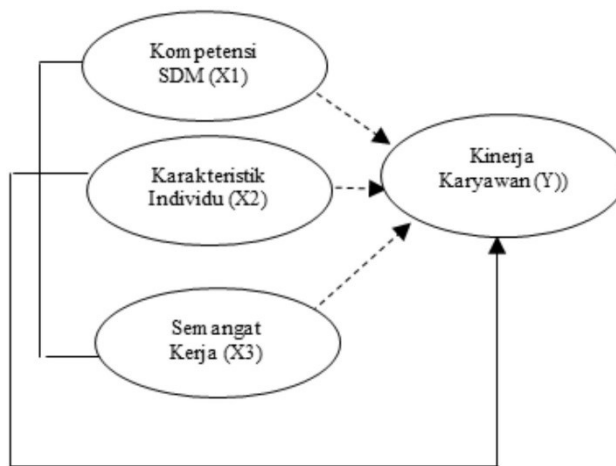
*The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).*

*Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)*

*Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).*

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan :

-----> : Pengaruh Parsial

**Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri.
2. Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri.
3. Karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri.
4. Semangat kerja berpengaruh mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri.

**III. METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian dalam penelitian sosial umumnya terbagi atas tiga jenis yakni penelitian eksplorasi, penelitian deskriptif, dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplorasi adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu.

Sedangkan penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*Explanatory Reseach*). Menurut Sugiono (2013:34) penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian hipotesis.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 22.00.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Hasil Analisis Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.209	3	.070	1.109	.002 <sup>a</sup>
	Residual	4.405	70	.063		
	Total	4.615	73			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Nilai F hitung yaitu adalah sebesar 1.109 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari

0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama, kompetensi SDM, karakteristik SDM dan semangat kerja mempunyai pengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kompetensi SDM, karakteristik SDM dan

semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

**Tabel 2. Hasil Analisis Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4.352	.000
	Kompetensi SDM	1.262	.001
	Karakteristik Individu	1.162	.002
	Semangat Kerja	1.103	.003

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

**Pengaruh Kompetensi SDM, Karakteristik Individu dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sarana Prima Mandiri**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompetensi SDM,

karakteristik individu dan semangat kerja secara bersama-sama mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana, (2015), dalam penelitiannya tentang Pengaruh kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1.109 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan (Y).

**Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sarana Prima Mandiri**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompetensi SDM mampu membuat perubahan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana, (2015) dan Markx Pattasina (2016), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh kompetensi SDM sebesar 1.262 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

#### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sarana Prima Mandiri**

Nurdiana (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa karakteristik individu mampu membuat perubahan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, (2019).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh karakteristik individu sebesar 1.162 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

#### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sarana Prima Mandiri**

Wardani Aprina (2017), dalam penelitiannya tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan; Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semangat kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh semangat kerja sebesar 1.103 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

#### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi SDM merupakan kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan yang diisyaratkan Bank Sarana Prima Mandiri. Karakteristik individu yaitu individu yang membawa kedalam tatanan organisasi Bank Sarana Prima Mandiri, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.
2. Kompetensi SDM, karakteristik individu dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap

- kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
3. Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
  4. Karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
  5. Semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arief Subyantoro. 2013. Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- [2] Arfiyanti, E. 2016. Pengaruh Promosi, Mindfulness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover (Studi Kasus BTN Syariah Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- [3] Aprina, W. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
- [4] Azwar, S. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [5] As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- [6] Bart Van Looy, Paul Gemmel, Roland Van Dierdonck. 2015. *Services Management : An Integrated Approach* Financial Times/Pitman. London.
- [7] Bernardin, H. John, and Joyce, E.A. Russel. 2014. *Human Resource Management An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill. Series In Management.
- [8] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- [9] Darmawan, Hanintya Aryana Win. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Marketing Baitul Mal Wat Tamwil. (BMT) di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- [10] Fogg, Milton. 2013. *The Greatest Networker In The World*. The Three Rivers Press, New York.
- [11] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- [13] Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [14] Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- [15] Hendri, S., Cahya A, Imam. A, Retno. 2014. Analisis Tingkat Kontribusi Teknologi Dalam Produksi Keripik Buah Menggunakan Metode Technology Coefficient Contribution (TCC) di



- Kabupaten Malang. Malang: Jurnal, Universitas Brawijaya
- [16] Hayati, R. N. 2017. Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri). Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- [17] Iskandar. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. Vol : 5.No:1.
- [18] Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- [19] Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- [20] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- [21] Likdanawati. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*. Vol.7. No.1.
- [22] Luhur Agung Bowo Leksono. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Subur Jaya Embroidery). Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- [23] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- [24] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2016. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- [25] Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [26] Murdani. 2016. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- [27] Natasha, C. 2016. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Jurnal AGORA*. Vol. 4.No.2.
- [28] Prawirosentono, S. 2014. *Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu*. Quality Management Abad 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Preffer Jffrey. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2*. Yogyakarta: Amara Books.
- [30] Rahmiati, 2018. Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance di Kota Makassar. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- [31] Ratna, H. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan. Vol : 1. No:2.
- [32] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [33] Robbins, Stephen P. 2014. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- [34] Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1. Edisi Empat. Jakarta: Salemba Empat.
- [35] Sella, S. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan

- Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.58 No. 1.
- [36] Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 2012. *Competence at Work, Models For Superior. Performance.* Canada: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- [37] Sopiah dan Sangadji, E.M.,. 2013. *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai:Himpunan Jurnal Penelitian.* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [38] Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.
- [39] Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi, CV.* Alfabeta, Bandung.
- [40] Sutrisno,Edi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:Kencana.
- [41] Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [42] Thoha, M. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [43] William, Emory dan Cooper, Donal R. 2013. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta : Erlangga.
- [44] Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.