

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SARI WIRA TAMA

Komang Agus Winarta<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>2</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: mangagus07@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT.BPR Sari Wira Tama. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang yang merupakan karyawan PT.BPR Sari Wira Tama. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama.

**Kata kunci: Motivasi, Lingkungan, Pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan.**

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang tidak dapat lepas dari jenjang dunia bisnis maupun pekerjaan dan apalagi kini sudah banyaknya persaingan dunia bisnis. Sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak perusahaan dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. SDM adalah sumber daya yang membuat sumber lainnya dapat digunakan dan mendapatkan hasil terbaik untuk organisasinya. Sehingga SDM yang baik memerlukan langkah yang besar pada organisasi dan manajemen tersebut. Hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta memperoleh laba maksimal. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021).

Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah selayaknya kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari manajer, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung

jawab serta memiliki motivasi yang tinggi. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah, dibutuhkan semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan kinerja yang baik.

Menurut (Hasibuan 2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, kinerja karyawan semakin tinggi. Motivasi dapat dijadikan pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Motivasi dari setiap karyawan akan berbeda-beda, motivasi seorang karyawan dapat berkisar sekitar materi dan non materi yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif maupun negatif, hal ini tergantung situasi dan kondisi karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh penelitian Dina (2020). Sedangkan hasil penelitian Ekhsan (2019) mengemukakan

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Maka dari itu, lingkungan kerja harus disusun seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, warna, penerangan yang cukup, serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang sangat nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Cindy (2020), Sedangkan hasil penelitian Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Seperti yang disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *human factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya

pertumbuhan suatu usaha. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Pitriyani dan Halim (2020), sedangkan Sitompul (2021) mengemukakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Sari Wira Tama”.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1) Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

### 2) Motivasi

Menurut Tohardi (2002:334), motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan.

### 3) Lingkungan

Menurut Robbins (2011) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja satu

badan, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan semua hal luar yang dapat mempengaruhi organisasi itu. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi.

### 4) Pengalaman Kerja

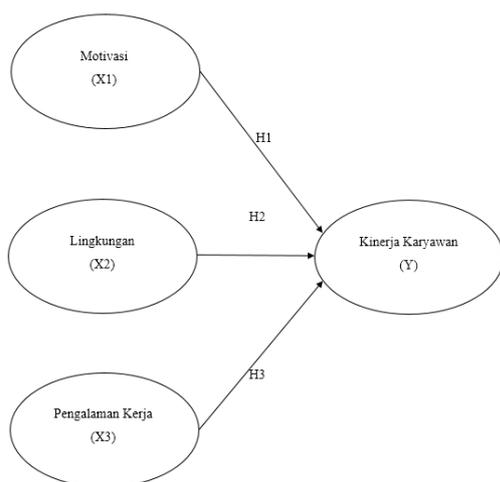
Pengalaman kerja seseorang dilihat dari saat melakukan pekerjaannya saat bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2014).

### 5) Kinerja

Menurut Hasibuan (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut.

### 6) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

## Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama.
- H<sub>2</sub>: Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT .BPR Sari Wira Tama.
- H<sub>3</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT.BPR Sari Wira Tama yang berlokasi di Jalan Raya Kuta 99x, Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 32 orang yang merupakan karyawan PT.BPR Sari Wira Tama, dengan teknik penentuan sampel yakni metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian

lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel Motivasi, Lingkungan, Pengalaman Kerja dan kinerja karyawan adalah *valid*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel motivasi, lingkungan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama, peneliti

menggunakan SPSS *version 26.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,373	0,761		-0,490	0,628
	X1	0,237	0,090	0,423	2,632	0,014
	X2	0,200	0,095	0,298	2,109	0,044
	X3	0,291	0,121	0,275	2,415	0,023
R Square						0,913
Adjusted R Square						0,904
F Statistic						98,417
Signifikansi uji F						0,000

berikut:

Sumber : Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -0,373 + 0,237 X1 + 0,200 X2 + 0,291 X3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar -0,373 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar -0,373 apabila motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,237. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, maka kenaikan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, maka kenaikan variabel lingkungan akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan jika variabel lain

konstan, maka kenaikan variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 2) Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel 1 diatas, bahwa nilai *R Square* sebesar 0,913 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 91,3% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja mampu menjelaskan 91,3% kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 8,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## 3) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar sebesar 98,417 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi adalah 2,632 dan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan adalah 2,109 dan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Nilai  $t_{hitung}$  variabel pengalaman kerja adalah 2,415 dan nilai

signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,237 dengan tingkat signifikansi 0,014 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Widayani (2021), Dina (2020), Siswanto (2019) dan Lily, dkk (2021) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi 0,044 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan tentram dapat menyemangati karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy (2020),

Yuliantari dan Prasasti (2020), Triastuti (2018), Saraswati dan Widayani (2021) dan Denok, dkk (2020) yang menemukan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,291 dengan tingkat signifikansi 0,023 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020), Saraswati dan Widayani (2021), Fersinata (2022), dan Syam (2021) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sari Wira Tama. Hal ini berarti semakin baik Motivasi maka kinerja karyawan di PT.BPR Sari Wira Tama semakin meningkat.
- 2) Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sari Wira Tama. Hal ini berarti semakin baik lingkungan maka kinerja karyawan di PT. BPR Sari Wira Tama semakin meningkat.
- 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. BPR Sari Wira Tama. Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka kinerja karyawan di PT. BPR Sari Wira Tama semakin meningkat.

## Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Penelitian dilakukan pada 1 perusahaan, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menambah lokasi penelitian.

## Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan motivasi, indikator gaji yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan mempunyai nilai terendah. Disarankan kepada PT. BPR Sari Wira Tama lebih memperhatikan gaji untuk masing-masing karyawannya, dengan cara meningkatkan gaji yang diterima karyawan.
2. Berkaitan dengan lingkungan, indikator saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang dan bebas dari suara bising mempunyai nilai terendah. Diharapkan PT. BPR Sari Wira Tama lebih memperhatikan suara bising yang terjadi disekitar, dengan cara membuat ruangan kerja agak jauh dari suara bising.
3. Berkaitan dengan pengalaman kerja, ketiga indikator pengalaman

kerja memiliki nilai sama. Diharapkan karyawan PT. BPR Sari Wira Tama lebih memahami tugas dengan baik semasa kerja, mempunyai keterampilan untuk menjalankan suatu tugas atau penugasan, dan menguasai dan memahami peralatan.

4. Berkaitan dengan kinerja karyawan, indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan mempunyai nilai terendah. Diharapkan karyawan PT. BPR Sari Wira Tama lebih meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, dengan cara karyawan lebih rajin dalam dan cepat dalam melaksanakan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AnisaTriastuti, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Volume 2 Number 2 Page (203-208)*, 2, 203-208.
- Ariani, D. R., dkk. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 : 74-86 MARET 2020*, 9, 74-86.
- Cindy, dkk. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Prima Nusantara. *Volume 3 Nomor 2, Juni 2020*, 3, 274-281.
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo : Jakarta
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan. *Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019, 13, 1-13.*
- Fersinata, F. J. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. *Volume 11, Nomor 7, Juli 2022, 11, 1-14.*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A dan Pitriyani. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Volume 1, Nomor 1, Juli, 2020, 1, 60-68.*
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kartika Yuliantari, I. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Volume 4 No. 1 Maret 2020, 4, 76-82.*
- Lily Setyawati Kristianti, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2021, 1, 101-109.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183, 2, 170-183.*
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press : Yogyakarta.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol. 7 No. 2 Juni 2019, 7, 77-87.*
- Sitompul, S. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 2(2) 2021 : 142-153, 2, 142-153.*

Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D, dkk (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta . *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri* , 117-123.

Syam, A. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen Vol 6, No 2 (2021), Pages 123 - 136*, 6, 123-136.

Tohardi, Ahmad,2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Values*, 2(2), 343-352.

Wirawan, Nata. (2017). *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk ekonomi dan Bisnis*. Edisi Keempat. Penerbit Keraras Emas : Denpasar.