

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BPD PUSAT BALI

**Komang Ayu Marhaeni¹, Gde Bayu Surya Parwita², Putu Agus Eka
Rismawan³**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail: ayumarhaeni123@gmail.com , gdebayusurya@unmas.ac.id ,
askarismawan@unmas.ac.id

ABSTRACT

Performance is performance is the result of employee work seen from aspects of quality, quantity, working time, and cooperation to achieve the goals set by the organization. With high performance, employees will feel excited to work so that employees will love their work more and care about the company. The purpose of this study is to determine the effect of work experience, individual characteristics, and job satisfaction on employee performance at Bank BPD Central Bali. The population and sample in the study were 211 people, with the sampling method using the Slovin formula. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression, analysis of determination, and t test. The results showed that work experience, individual characteristics, and job satisfaction on employee performance partially had a positive and significant effect on employee performance at Bank BPD Central Bali.

Keywords: *working experience, individual characteristic, work satisfaction and employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Hasibuan (2016:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan,

untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Fauzi dkk, 2016). Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryono, 2016:323). Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam

pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, dibekali pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja yang lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

Selain pengalaman kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu (Robbins, 2016). Menurut Prasetyo (2018:29) mengatakan bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu, karakteristik individu yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan mampu bekerja dengan baik sehingga karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi sumber dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian Lamalewa, *et al.*, (2019) bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kombinasi dari beberapa pekerja, seperti umur, jenis kelamin, pengalaman, waktu observasi, dan interpersonal yang dimiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Riyadi, Slamet (2020) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya karakteristik individu searah dengan kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja dan karakteristik individu, adanya kepuasan kerja bagi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, (Robbin, 2016:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara

jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins dan Judge, 2018:50).

Bank Pembangunan Daerah (BPD) adalah bank yang sebagian atau seluruh sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Provinsi yang didirikan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, oleh karena itu masing-masing pemerintah daerah memiliki BPD sendiri.

PT. Bank BPD Bali Cabang Pusat tidak terlepas dari permasalahan dimana berdasarkan hasil observasi, PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Pusat belum mampu mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Selanjutnya fakta yang terlihat di PT. Bank BPD Bali Cabang Pusat terdapat permasalahan terkait minimnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, karakteristik individu yang berbeda-beda serta adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. (Dalam hal ini PT. Bank BPD Bali Cabang Pusat) yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BPD Pusat Bali
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu

- terhadap kinerja pegawai pada Bank BPD Pusat Bali
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BPD Pusat Bali

- 2) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- 3) Tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

II KAJIAN LITERATUR

Goal-Setting Theory

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2018). *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan, jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Robbins, 2016).

Pengalaman Kerja

Menurut Anggraeni (2018) mengemukakan bahwa pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat di lihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut indikator dari pengalaman kerja menurut Sartika (2016:56) :

- 1) Lama Waktu/Masa Kerja

Karakteristik Individu

Menurut Prasetyo (2018:29) mengatakan bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik individu yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan mampu bekerja dengan baik sehingga karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi sumber dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Munandar (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah di definisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu yang melekat ada pada diri individu, diantaranya ialah: usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, kepribadian, persepsi, dan sikap. Berikut indikator dari karakteristik individu menurut Subyantoro (2016) :

- 1) Kemampuan (*Ability*)
- 2) Nilai (*Value*)
- 3) Sikap (*Attitude*)
- 4) Minat (*Interest*)

Kepuasan Kerja

Menurut Robbin, (2016:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis

dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut indikator dari kepuasan kerja menurut Collquit (2017) :

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Pengawasan (*Supervisi*)
- 4) Rekan kerja
- 5) Pekerjaan itu sendiri
- 6) Status
- 7) Lingkungan sosial

Kinerja Karyawan

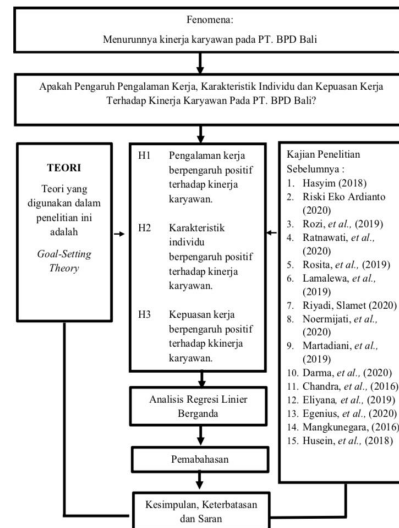
Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Sutrisno (2016:172) mengatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Damayanti,dkk. 2018). Berikut indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018:527) :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Kerjasama
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Inisiatif

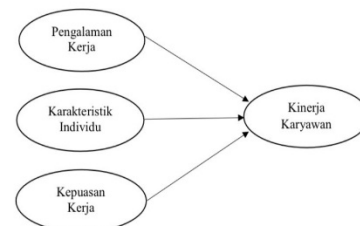
HIPOTESIS

Adapun kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Gambar 3.2
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti Tahun 2021

Hipotesis:

Hipotesis 1 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali.

Hipotesis 2 : Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali.

Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali

III METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali, yang berlokasi di Jalan Raya Niti Mandala Renon, Kec. Denpasar Sel., Kota Denpasar. Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian ini adalah persepsi karyawan mengenai pengalaman kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPD Pusat Bali. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan kepuasan kerja (X3). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Populasi dari penelitian adalah karyawan PT. BPD Pusat Bali

yang berjumlah 211 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, dan uji t.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien dari masing masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel pengalaman kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 1

Keterangan	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,771	0,3	<i>Valid</i>
	X1.2	0,897	0,3	<i>Valid</i>
	X1.3	0,856	0,3	<i>Valid</i>
Karakteristik Individu (X2)	X2.1	0,795	0,3	<i>Valid</i>
	X2.2	0,741	0,3	<i>Valid</i>
	X2.3	0,834	0,3	<i>Valid</i>
	X2.4	0,550	0,3	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,681	0,3	<i>Valid</i>
	X3.2	0,754	0,3	<i>Valid</i>
	X3.3	0,849	0,3	<i>Valid</i>
	X3.4	0,867	0,3	<i>Valid</i>
	X3.5	0,892	0,3	<i>Valid</i>
	X3.6	0,855	0,3	<i>Valid</i>
	X3.7	0,877	0,3	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,966	0,3	<i>Valid</i>
	Y2	0,839	0,3	<i>Valid</i>
	Y3	0,664	0,3	<i>Valid</i>
	Y4	0,917	0,3	<i>Valid</i>
	Y5	0,823	0,3	<i>Valid</i>

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,791	Reliabel
Karakteristik Individu (X ₂)	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,923	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel pengalaman kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja

dan kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.075	1.560		.048	.962
	X1	.365	.148	.243	2.474	.016
	X2	.486	.104	.371	4.686	.000
	X3	.278	.072	.403	3.873	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,075 + 0,365 X_1 + 0,486 X_2 + 0,278 X_3$$

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 0,075 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,075 apabila pengalaman kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja sama dengan nol (0). Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,365. Hal ini menunjukkan jika variabel lain

konstan, peningkatan pengalaman kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,486. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, peningkatan karakteristik individu akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,278. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61227019
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.050
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil Tabel 4 di atas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.532	1.880
	X2	.818	1.223
	X3	.474	2.109

a. Dependent Variable: Y

Hasil Tabel 5 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga

menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.694	.985		.704	.484
	X1	.158	.093	.281	1.698	.094
	X2	.069	.065	.140	1.047	.299
	X3	-.086	.045	-.335	-1.910	.061

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji Glejser pada Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti

model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Uji Determinasi

Tabel 7

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.657	1.650
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,672 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 67,2% yang artinya variabel independen

dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 67,2% kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 32,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji Korelasi

Tabel 8

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.657	1.650
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,820. Besarnya nilai R 0,820 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang

sangat kuat antara pengalaman kerja (X_1), karakteristik individu (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BPD Pusat Bali.

Uji t

Tabel 9

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.075	1.560		.048	.962
	X1	.365	.148	.243	2.474	.016
	X2	.486	.104	.371	4.686	.000
	X3	.278	.072	.403	3.873	.000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan Nilai t variabel pengalaman kerja adalah 2,474 dan

nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya pengalaman kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel pengembangan karir adalah 4,686 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel motivasi adalah 3,873 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0.365 dengan tingkat signifikansi 0.016 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 Hasyim (2018), Ardianto (2020) dan Sunarsi (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0.486 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini konsisten dengan

penelitian yang dilakukan oleh Kore dkk (2019), Riyadi (2020) dan Noermijati (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0.278 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (2018), Eliyana dkk (2019) dan Egenius (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

V SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Pusat Bali. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Pusat Bali. Dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Pusat Bali.

Saran

Berkaitan dengan pengalaman kerja, indikator masa kerja yang saya miliki sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan mempunyai nilai terendah. Diharapkan karyawan Bank BPD Pusat Bali meningkatkan

masa kerja yang sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan berkaitan dengan karakteristik individu, indikator saya setuju setiap tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu mempunyai nilai terendah. Diharapkan Bank BPD Pusat Bali memberikan tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu, Berkaitan dengan kepuasan kerja, indikator indikator supervisor menuntut pencapaian target kepada saya ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya mempunyai nilai terendah. Diharapkan Bank BPD Pusat Bali menuntut pencapaian target kepada saya ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya. Serta, berkaitan dengan kinerja karyawan, indikator saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain mempunyai nilai terendah. Diharapkan karyawan Bank BPD Pusat Bali meningkatkan kerjasama dengan baik terhadap rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, M. (2018). Pengaruh Manajemen Pembelajaran Dan Pengalaman Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Pgri Slawi (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 214-218.
- Chandra, T. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance--Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131-140.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51-60.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23: Cetakan 8, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organisational Behaviour and Human Performance*, 3, 157–189.
- Mangkunegara, AP., (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Edisi Baru, Remaja Resda Karya Bandung
- Munandar & Moses, R. M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawwan (Studi Pada Karyawan Pt. inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Ratnawati, E., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work

- Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109-116.
- Riani, R., Sholiha, E. M. A., & Supriyatin, S. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bkd Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 7(1).
- Robbins, S.P. (2016)b. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Srimindarti, C. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 102-110.
- Wibowo, F. D. (2016). *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).