



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN OBJEK WISATA  
PANTAI WOONGRAME DESA KOTA PARI  
PANTAI CERMIN SERDANG BEDAGAI**

<sup>1</sup>Marissa Tasya Adawiyah, <sup>2</sup>Wan Dian Safina, <sup>3</sup>Toni Hidayat, <sup>4</sup>Muhammad Rahmat

Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan

Email: <sup>1</sup>[tasyamarissa2273@gmail.com](mailto:tasyamarissa2273@gmail.com), <sup>2</sup>[wandiansafina@umnaw.ac.id](mailto:wandiansafina@umnaw.ac.id), <sup>3</sup>[tonihidayat@umnaw.ac.id](mailto:tonihidayat@umnaw.ac.id),  
<sup>4</sup>[muhammadrahmat@umnaw.ac.id](mailto:muhammadrahmat@umnaw.ac.id)

**ABSTRAK** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Pengelola Objek Wisata Pantai Woongrame. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada, yaitu sebanyak 57 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan survei dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Data Statistik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis uji “t” dan uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), yang diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Begitu juga pada variabel *reward* (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel independent (Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan *Reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan), dengan nilai koefisien determinasi menunjukkan sebesar 97.6%.

**Kata Kunci** : *Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Reward, Kinerja Karyawan.*

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the influence of work experience, work environment and rewards on employee performance. This research is a quantitative study with a descriptive approach. The population in this study were all employees of the Woongrame Beach Tourism Object Management. While the sample in this study was the entire population, which was 57 samples. The data collection technique used was by conducting a survey and distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used was Statistical Data Analysis, Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test and Hypothesis Test "t" test and F test and Determination Coefficient Test (R<sup>2</sup>), which were processed using the SPSS program. The results of the study indicate that partially the work experience variable (X<sub>1</sub>) has a positive and significant effect on the employee performance variable. The work environment variable (X<sub>2</sub>) also has a positive and significant effect on the employee performance variable. Likewise, the reward variable (X<sub>3</sub>) has a positive and significant effect on employee performance. While simultaneously it also shows that the independent variables (Work Experience, Work Environment and Reward) have a positive and significant effect on the dependent variable (Employee Performance), with a determination coefficient value of 97.6%.*

**Keywords:** *Work Experience, Work Environment, Reward, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Meskipun teknologi telah berkembang dengan pesat, informasi semakin melimpah, dan modal serta bahan baku tersedia, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam meraih tujuannya tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai (Gomes 2020:2). Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan bergantung pada kekuatan kinerja karyawan (Khalisa, 2022:1). Karena itu peningkatan kemampuan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan secara efektif, agar dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja mencerminkan pencapaian kerja yang baik secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang produktif mencerminkan kapasitas, pandangan, dan daya kreasi individu yang senantiasa berkeinginan untuk meningkatkan kemampuannya demi kebaikan pribadi dan lingkungan (Firmansyah & Yustini, 2023:741).

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau ke arah yang lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapai selama kurun waktu tertentu (Afriyeni & Rahmi, 2025:2541).

Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah, disebabkan kinerja karyawan dapat muncul apabila setiap perusahaan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang bagi perusahaan (Kamal *et.al*, 2020:3).

Mewujudkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan, tidak semudah membalikan tangan. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Pendapat yang menyatakan kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari banyak faktor memang tidak dapat disangkal (Resi & Djakaria, 2020:139).

Berbicara performa kinerja karyawan tentunya tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Kinerja pada intinya adalah *output* kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat melaksanakan tanggungjawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan keahlian (pengalaman kerja), pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi (menyangkut *reward* dan *punishment*), kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta faktor disiplin kerja (Kasmir, 2021:189).

Seseorang dikatakan memiliki pengalaman kerja jika memiliki kelebihan dalam hal pengetahuan, skill teknis dan non teknis (Foster dalam Khaeruman *et.al*, 2021:82): Pengetahuan menunjukkan seberapa banyak informasi atau teori yang diketahuinya menyangkut bidang kerja tersebut (biasanya di dapat dari lembaga pendidikan) yang dapat membantunya dalam memahami permasalahan yang dihadapi. Begitu juga dengan kemampuan teknik serta kemampuan dalam hal non teknis seperti kemampuan komunikasi, team work, *leadership* dan

*softskill* lain yang mendukung peningkatan kinerjanya (biasanya di dapat dari lama/masa karyawan bekerja). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik, akan cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik karena mereka telah belajar dari pengalaman sebelumnya dan tahu bagaimana menghindari kesalahan.

Selain faktor pengalaman kerja, faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Kasmir, 2021:189). Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2020:26), Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal, nyaman, tenang, aman, sehat dan penuh semangat serta di dukung oleh fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Oleh karena itu, suatu lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Winarsih *et.al*, 2020:182).

Faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* (Kasmir, 2021:189). *Reward* adalah bentuk pemberian balas jasa baik berbentuk finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya (Fahmi, 2019:64). Memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya merupakan sangat penting untuk memotivasi dan mempertahankan kinerjanya. Ketika karyawan diberi penghargaan atas usahanya, mereka cenderung menjadi produktif. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerjanya dan hasil organisasi secara keseluruhan. Artinya semakin baik penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi pihak perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut mengingat dampaknya terhadap kinerja karyawan dan juga efeknya terhadap kinerja perusahaan. Akan tetapi, tidak jarang faktor-faktor tersebut luput dari perhatian perusahaan. Sebagaimana yang terjadi pada perusahaan yang mengelola objek wisata Pantai Woongrame Pantai Cermin.

Sebagai perusahaan besar yang bergerak dalam bidang pariwisata dan hiburan, produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pengelola Objek Wisata Pantai Woongrame Pantai Cermin apalagi dengan memperhatikan semakin ketatnya persaingan pada bidang yang sejenis, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga pengunjung dapat menerima dan merasakan manfaat atau nilai dari suatu layanan kinerja tersebut, sehingga pengunjung memiliki rasa puas dan memiliki perilaku loyal serta sikap komitmen terhadap kualitas kinerja yang diberikan. Demi mampu memenuhi kebutuhan tersebut, disinilah perusahaan dituntut harus mampu memaksimalkan kinerja karyawannya, berusaha keras untuk mempelajari dan memahami kebutuhan dan keinginan pengunjung dengan menawarkan kualitas layanan kinerja yang bermutu yang dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi para pengunjungnya.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan untuk menemukan kebenaran, baik kebenaran empiris sensual dan empiris logis serta menganalisis secara intensif tentang masalah yang diteliti, penulis tertarik dan merasa termotivasi untuk mengkaji hal tersebut lebih lanjut melalui suatu penelitian dengan judul

© 2025 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : **Marissa Tasya Adawiyah**

“Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Objek Wisata Pantai Woongrame Desa Kota Pari Pantai Cermin Serdang Bedagai.”

## TINJAUAN TEORI

### A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu unsur yang penting untuk melihat sejauhmana hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2020:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Pendapat senada juga dikemukakan oleh Kasmir (2021:182) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.” Sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) menyatakan “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan.”

Menurut Sedarmayanti (2020:260) “Kinerja karyawan merupakan sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Sanjaya *et.al*, (2022:122) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara terencana yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu konsep yang merujuk pada hasil kerja atau *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan dalam jangka waktu tertentu dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

### B. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Muchtar (2019:15) “Pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas seseorang yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu.” Pendapat senada juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020:39) yang berpendapat bahwa “Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya.”

Menurut Kasmir (2021:189) “Pengalaman kerja adalah keterkaitan dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai yang telah ditetapkan. Artinya dengan pengalaman karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, yang akan berdampak terhadap kinerjanya juga.” Menurut Handoko (2020:208) “Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.”

Berdasarkan berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa

kerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### C. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2021:65), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas, seperti AC, penerangan, dan kebersihan tempat kerja.”

Menurut Anam (2018:46), “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan.” Menurut Darmadi (2020:242), “Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan dan lainnya.”

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020:26), yang berpendapat “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.” Sedarmayanti (2020:28) juga menyebutkan “Lingkungan kerja terdiri 2 jenis, yaitu 1) Lingkungan kerja fisik yaitu semua yang terdapat disekitar tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, 2) Lingkungan kerja non fisik, yaitu yang berkaitan dengan hubungan kerja, dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.”

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, secara fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja di lingkungan kerja, yang mendukung produktivitas kerja serta menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

### D. Pengertian *Reward*

Menurut Khaeruman *et.al*, (2021:138) “*Reward* dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan dan tanggungjawab mereka terhadap organisasi.”

Menurut Busro (2020:315) “*Reward* merupakan bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai.” Menurut Kadarisman (2019:122) berpendapat “*Reward* adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasanya di perusahaan.” Menurut Fahmi (2019:64) “*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.”

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Wisata Pantai Woongrame yang beralamat di Jalan Pantai Gudang Garam, Kota Pari, Kecamatan Pantai Cermin, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Sumber data yang digunakan berupa kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada, yaitu 57 sampel. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil *output* SPSS pengujian normalitas pada penelitian ini diketahui sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
N		57	57	57	57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45.21	45.61	45.79	45.12
	Std. Deviation	3.211	2.987	2.932	3.042
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.125	.113	.161
	Positive	.140	.125	.076	.161
	Negative	-.123	-.121	-.113	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.060	.944	.854	1.215
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211	.335	.459	.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa besarnya perolehan nilai *Asymp.sig (2 tailed)* pada variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.211, pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.335, pada variabel *reward* ( $X_3$ ) sebesar 0.459, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.105. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai *Asymp.sig (2 tailed)* pada masing-masing variabel  $>0.05$ , sehingga data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dan persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	.362	2.763
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	.336	2.975
	Reward ( $X_3$ )	.771	1.297

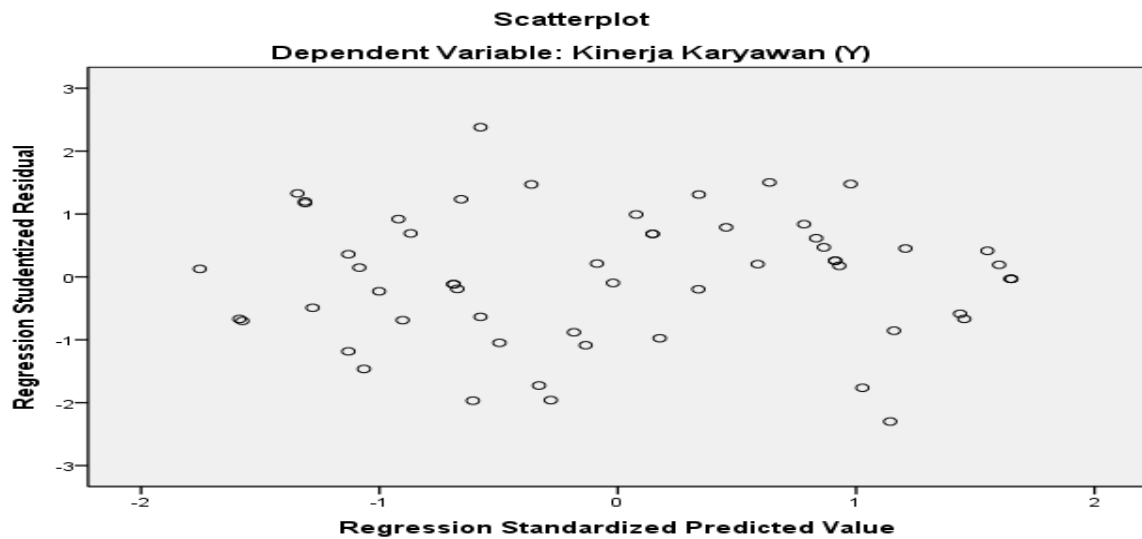
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan semua variabel independen memiliki nilai *tolerance*  $> 0.10$ . Sedangkan hasil perhitungan VIF yaitu menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai VIF  $< 10.00$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan tidak mengalami gejala *multikolinieritas*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik dengan Scatterplot, apabila titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang konsisten dan tersebar merata di kedua sisi angka nol pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, Berikut *output* SPSS terhaB dap hasil pengujian heteroskedastisitas.

Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan data grafik *Scatterplot* di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titiknya tersebar secara acak, terdistribusi baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y, dan tidak mengikuti pola yang jelas. Oleh karena itu, keberadaan heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi, yang menandakan bahwa model regresi tersebut sudah memenuhi syarat baik.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan menunjukkan seberapa besar pengaruh perubahan satu unit pada variabel independen terhadap variabel dependen, dengan mengontrol variabel independen lainnya. Berikut hasil uji regresi linier berganda pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.429	1.653	
Pengalaman Kerja (X1)	.582	.047	.614
Lingkungan Kerja (X2)	.341	.052	.334
Reward (X3)	.147	.035	.141

a. Dependent Variable: Kualitas Auditor (Y)

Sumber: Hasil *output* SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3 maka dapat dilihat persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.429 + 0.582 + 0.341 + 0.147$$

Untuk menginterpretasikan persamaan nilai regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.429, menunjukkan apabila variabel Independen (Pengalaman kerja, Lingkungan kerja dan *Reward*) tetap, tanpa terjadinya peningkatan atau penurunan (*constant*) maka nilai pada variabel kinerja karyawan sebesar nilai konstanta yaitu 3.429.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) yaitu 0.582, menunjukkan apabila terjadi kenaikan pada variabel Pengalaman Kerja sebesar 1%, maka akan turut menaikkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.582.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.341 menunjukkan setiap adanya kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 1%, maka akan turut menaikkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.341.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.147 menunjukkan setiap adanya kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 1%, maka akan turut menaikkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.147.

b. Uji t (Parsial)

Tujuan dari Uji t parsial adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara masing-masing variabel. Jika nilai t-hitung > t-tabel maka variabel independen secara parsial dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mencari nilai t-tabel dapat dicari dengan rumus, yaitu:  $df = n - k$ , yaitu  $57 - 4 = 53$ , maka diketahui nilai t-tabel sebesar 2.006. Sedangkan nilai t-hitung diperoleh berdasarkan *output* SPSS berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.074	.043
Pengalaman Kerja (X1)	12.375	.000
Lingkungan Kerja (X2)	6.494	.000
Reward (X3)	4.158	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Auditor (Y)

Sumber: Hasil *output* SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut, yaitu:

1. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar 12.375, artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12.375 > 2.006$ ), dan nilai *sig* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 6.494, artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.494 > 2.006$ ) dengan nilai *sig* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua ( $H_2$ ) juga diterima.

3. Variabel *Reward* ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t-hitung untuk variabel Integritas Auditor sebesar 4.158, artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.158 > 2.006$ ) dengan nilai *sig* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Reward* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga ( $H_3$ ) juga diterima.

c. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka semua variabel independen secara simultan dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat pembilang dan derajat penyebut. Adapun derajat pembilang (df) diketahui  $k-1$  ( $4-1$ )=3 dan derajat penyebutnya  $n-k$  ( $57-4$ )=53. maka nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  adalah sebesar 2.78. Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  akan diketahui berdasarkan hasil output SPSS berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>		
Model	F	Sig.
1		
Regression	356.237	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Reward ( $X_3$ ), Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 356.237 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $356.237 > 2.78$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan *Reward*) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Dengan demikian hipotesis keempat ( $H_4$ ) juga dinyatakan diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil *output* pengujian koefisien determinasi sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.976	.953	.950	.680

a. Predictors: (Constant), Reward (X3), Pengalaman Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.976 atau sama dengan 97.6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan *Reward*) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 97.6%, berada pada kategori Sangat Kuat, sedangkan sisanya 2.4% diasumsikan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) yang dilakukan diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12.375 > 2.006$ ) dan nilai *sig* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan adanya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima.

Penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan Muksin, & Safina (2021) Rakasiwi (2022), Pramadian (2022), Nurjanah (2022), Afriyeni & Rahmi (2025), yang membuktikan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengalaman kerja. Semakin baik pengalaman kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya, semakin cepat dan terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin maksimal dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Tidak dapat dipungkiri karyawan yang pernah memiliki pengalaman kerja, tentunya juga memiliki kelebihan utama dari hal pengetahuan dan skill teknis dan non teknis. Pengetahuan menunjukkan seberapa banyak informasi atau teori yang diketahuinya

© 2025 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : **Marissa Tasya Adawiyah**

menyangkut bidang kerja tersebut. Penguasaan informasi ini akan membantu karyawan menangani permasalahan yang dihadapi. Begitu juga dengan kemampuannya dalam menggunakan peralatan kerja dan teknik serta kemampuan dalam hal non teknis seperti kemampuan komunikasi, team work, *leadership* dan *softskill* lain yang mendukung peningkatan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik, akan cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik karena mereka telah belajar dari pengalaman sebelumnya dan tahu bagaimana menghindari kesalahan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja tinggi akan memiliki keunggulan dalam hal mengetahui kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan (Foster dalam Khaeruman *et.al*, 2021:82).

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) yang dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.494 > 2.006$ ), dan nilai *sig* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini juga senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2022), Saputra (2022), Nurjanah (2022), Irawati (2023), Febrianti, & Yustini, (2024), Wahyuni *et.al* (2024), Firmansyah *et.al* (2024), Maysarah *et.al* (2024), yang membuktikan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi pekerja, secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Lingkungan kerja ibarat rumah kedua bagi karyawan. Suasana yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman, sehingga karyawan pun dapat bekerja secara optimal. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya (Hartini *et.al*, 2024:631).

Secara umum, lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal, nyaman, tenang, aman, sehat dan penuh semangat. Oleh karena itu, suatu lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Sudrajat *et.al*, 2024).

## 3. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) yang dilakukan diketahui bahwa variabel *Reward* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.158 > 2.006$ ),

dan nilai *sig* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan adanya pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima.

Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramadian (2022), Saputra (2022), dan Irawati (2023), Afriyeni & Rahmi (2025), yang menegaskan pemberian *reward* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* yang diberikan perusahaan sangat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan, karena tanpa ada karyawan maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan. Begitu juga keberadaan perusahaan, tentunya dibutuhkan oleh karyawan untuk mendapatkan pekerjaan sekaligus juga penghasilan.

Kinerja yang diberikan karyawan untuk kemajuan perusahaan tentunya perlu mendapat apresiasi dan penghargaan (*reward*). Tanpa adanya penghargaan terhadap kinerja yang telah diberikan karyawan tentunya akan dapat berdampak terhadap motivasinya dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak terjadinya penurunan kualitas kinerja mereka. Begitu pun sebaliknya, memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya sangat penting untuk memotivasi dan mempertahankan kinerjanya. Ketika karyawan diberi penghargaan atas usaha mereka, mereka cenderung menjadi lebih loyal dan produktif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya dan hasil organisasi secara keseluruhan. Artinya semakin baik penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel independent (Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan *Reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan), dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $356.237 > 2.78$ ), dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang menyatakan adanya pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan *Reward* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, dinyatakan diterima.

Setiap karyawan dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik diharapkan dapat mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) perusahaan (Tringgani *et.al*, 2024:79). Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang bagi perusahaan melalui kinerjanya (Kamal *et.al*, 2020:3).

Mewujudkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan, tidak semudah membalikan tangan. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Pendapat yang menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari banyak faktor memang tidak dapat disangkal (Resi

& Djakaria, 2020:139).

Menurut Kasmir (2021:189), ada berbagai faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mendorong keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, pengalaman kerja, *reward*, *punishment* dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut memberikan kontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. pengalaman kerja karyawan berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afriyeni & Rahmi, 2025:2542). Menurut Kasmir (2021:189), semakin baik pengalaman kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya, semakin cepat dan terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin maksimal dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja. Artinya dengan pengalaman kemampuan dan keahlian yang lebih baik, yang akan berdampak terhadap kinerjanya juga.”

Faktor lainnya sebagaimana yang diungkapkan Kasmir (2021:189) yaitu lingkungan kerja. Secara umum, lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal, nyaman, tenang, aman, sehat dan penuh semangat. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja maka memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Selain itu hal yang mendorong kinerja karyawan yaitu *reward* yang sesuai. Sumber daya manusia sangat memerlukan perhatian dan juga penghargaan karena setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda yang mana karakter tersebut apabila diarahkan dengan pola yang benar maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal (Safina & Wirananda, 2023:327). Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas usaha mereka, mereka cenderung menjadi lebih loyal dan produktif. Artinya semakin baik penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, memperhatikan faktor-faktor tersebut yaitu pengalaman kerja, lingkungan kerja dan juga sistem *reward*, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengingat perannya yang sangat penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan bisnis perusahaan dan juga peningkatan kinerja perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, maka dalam bab ini peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut; (1) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Objek Wisata Pantai Woongrame, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Objek Wisata Pantai Woongrame, (3) Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Objek Wisata Pantai Woongrame. (4) Pengalaman kerja, lingkungan kerja dan pemberian *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Objek Wisata Pantai Woongrame.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afriyeni, A., & Rahmi, D. (2025). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Painan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 2540-2551.
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Fahmi, I. (2019). *Analisis Kinerja Keuangan* (Cetakan ke 4 ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Febrianti, Y., & Yustini, T. (2024). *Pengaruh Motivasi, Reward, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Bumi Sumatera Kota Palembang*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(3), 1-14.
- Firmansyah, A. G., Samosir, S. H., Lubis, A. S., Sembiring, Z., & Safina, W. D. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Internal, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai*. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 1050-1058.
- Firmansyah, M., & Yustini, T. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang*. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(3), 740-758.
- Gomes. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartini, P., Yuliana, Y., Hasibuan, M. Z., & Batubara, D. I. (2024). *Pengaruh Employee Engagement, Kesejahteraan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Employee Retention PT. Seltech Utama Mandiri Medan*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JIMK)*, 5(2), 623-634.
- Irawati, H. (2023). *Pengaruh Reward, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik*. Skripsi Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Kadarisman. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamal, S., Sumarni, M., & Wati, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan (Reward) Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Socfhindo Divisi IV Afdheling Seleleh)*. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 4(2), 1-12.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Khaeruman., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik., Supatmin., Yuliana., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., Ismawati (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Khalisa, N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin*. Skripsi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Maysarah, J., Hutasuhut, J., Lubis, A. S., & Falahi, A. (2024). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV*. Jurnal Mutiara Manajemen, 9(1), 34-48.
- Muchtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Muhsin, A., & Safina, W. D. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*. Jurnal Penelitian AFoSJ-LAS, 1(4), 1-9.
- Nurjanah, S. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Pramadian, R. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang*. Skripsi Universitas Tridinanti, Palembang.
- Rakasiwi, M. D. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Komparasi Karyawan Bank BCA KCP Ahmad Dahlan Yogyakarta Dan Bank BPD DIY Syariah KC Yogyakarta)*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen, 4(1), 138-147.
- Safina, W. D., & Wirananda, H. A. (2023). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Langkat)*. Jurnal Al-Buhuts, 19(2), 327-336.
- Safina, W. D., Wulandari, S., Ovami, D. C., & Syahputra, F. (2024). *Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Banyumas: PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Sanjaya, I. K. G. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). *Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar*. Jurnal Emas, 3(7), 120–137.
- Saputra, B. E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Mercu Buana, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tringgani, E., Sembiring, Z., Lubis, A. S., Yuliana, Y., & Zulkarnaen, I. (2024). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Utara Putra*. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 9(1),78-89.
- Wahyuni S. I., Habra, M. D., Safina, W. D., & Wulandari, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan*. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 4(1), 27-33.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang*. *Jurnal Manajemen dan Investasi (Manivestasi)*, 2(2), 181-191.