

PENGARUH *WORK EXPERIENCE*, *WORK ENVIRONMENT*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *PERFORMANCE PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA*

Margareta Yosefa¹

Raden Teja Yokanan²

Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Kristen Immanuel, Yogyakarta Indonesia

e-mail: margareta.y19@student.ukrimuniversity.ac.id¹

Correspondent author:

e-mail: teja.yokanan@ukrimuniversity.ac.id²

ABSTRACT

This study entitled "The Effect Of Work Experience, Work Environment, And Job Satisfaction On The Performance Of Civil Servants Agricultural And Food Security Department Of Yogyakarta Special Region" The purpose of this study was to determine the profile of employee respondents, to find out whether Work Experience, Work Environment, and Job Satisfaction has a partial and simultaneous effect on the Performance of Civil Servants at the Department of Agriculture and Food Security in the Special Region of Yogyakarta.

This type of research uses descriptive quantitative data collection techniques using questionnaires and sampling using Simple Random Sampling. This research uses validity test and reliability test. The analytical tool uses percentage analysis, classical assumption test, simple linear regression analysis, t test (partial), multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), and the coefficient of determination R^2 . Based on the results of calculating the percentage analysis of 111 employee respondents who work at the Department of Agriculture and Food Security of the Special Region of Yogyakarta, the profiles of respondents are dominated by: female gender (55.9%), age level ≥ 35 years to <50 years (49.5%), bachelor degree (56.8%), married (79.3%), and years of service 11 to 20 years (32.4%).

Furthermore, based on simple linear regression analysis the t test shows that Work Experience, Work Environment, and Job Satisfaction partially have a positive and significant effect on Employee Performance at the Department of Agriculture and Food Security in the Special Region of Yogyakarta. Based on the results of multiple linear regression analysis of the F test, it shows that Work Experience, Work Environment, and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Department of Agriculture and Food Security in the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: *Work Experience, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "PENGARUH *WORK EXPERIENCE*, *WORK ENVIRONMENT*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *PERFORMANCE PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA*" tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui profil responden pegawai, untuk mengetahui

apakah *Work Experience*, *Work Environment*, dan *Job Satisfaction* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *Performance* Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis dengan menggunakan analisis persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t (parsial), analisis regresi linier berganda, uji F (simultan), dan koefisien determinasi R^2 . Berdasarkan hasil perhitungan analisis persentase dari 111 responden pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta, profil responden didominasi oleh: jenis kelamin perempuan (55.9%), tingkat usia ≥ 35 tahun s.d < 50 tahun (49.5%), pendidikan S1 (56.8%), sudah menikah (79.3%), dan masa kerja 11 s.d. 20 tahun (32.4%).

Selanjutnya berdasarkan analisis regresi linier sederhana uji t menunjukkan bahwa *Work Experience*, *Work Environment*, dan *Job Satisfaction* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda uji F, menunjukkan bahwa *Work Experience*, *Work Environment*, dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata kunci: *Work Experience*, *Work Environment*, *Job Satisfaction*, *Performance*.

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal, Dewi (2019). Menurut Hamali (2018), MSDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. SDM di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah SDM yang memiliki banyak keahlian dan mampu mendedikasikan diri mereka pada kegiatan yang berjalan dan pada tugas yang dibebankan kepada mereka di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta, para Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan setiap upaya dalam mengembangkan dan menghadirkan beberapa pengelolaan pertanian dan pangan yang bermutu dan bermanfaat.

Work experience yang penting untuk dikuasai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah

experience dalam bidang pemahaman tentang pangan, pertanian, dan peternakan dimana itu terdapat dalam semua bidang yaitu bidang tanaman pangan, bidang hortikultura, bidang peternakan dan kesehatan hewan, bidang perkebunan, dan bidang ketahanan pangan. *Work environment* didalam kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta itu sendiri dapat dikatakan nyaman, sejuk, bersih, dan kondisi tempat kerja para pegawai di tunjang sedemikian rupa agar dapat menumbuhkan kreativitas dan performance para pegawai dalam bekerja. Sedangkan diluar kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta juga terlihat sangat sejuk, nyaman, asri, subur, dan terdapat berbagai macam tumbuhan dan pohon budidaya seperti pohon manga, pohon jambu, pohon rambutan, pohon lengkung dan sebagainya. *Job satisfaction* dirasakan Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu pegawai yang bertugas sebagai pengelola Pasar Mitra dimana pegawai tersebut mengatakan bahwa sudah merasa puas bekerja sebagai pengelola Pasar Mitra karena dalam bidang pengelolaan Pasar Mitra ini banyak yang sudah dikuasainya seperti menjaga toko Pasar Mitra, jual beli produk atau barang untuk konsumen,

membuat laporan keuangan yang masuk dan keluar, membuat desain *banner* untuk kegiatan bazar murah dan juga pegawai Pasar Mitra ini sudah mengetahui harga dan kualitas dari produk yang di perjualkan. Menjual dan memasarkan produk atau barang konsumsi yang lebih murah dan lebih terjamin kualitasnya, karena barang dan produk tersebut diambil langsung dari tangan pertama, maka pegawai pengelola Pasar Mitra tersebut merasa puas. *Performance* Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta juga tidak lepas dari visi yaitu ketahanan pangan, kesehatan masyarakat veteriner (segala yang berurusan dengan hewan) dan masyarakat pertanian perkotaan berbasis agribisnis yang mandiri dan berdaya saing. Adapun misinya 1. Mengembangkan ketahanan pangan dan pola konsumsi pangan yang beragam, bergizi, seimbang dan aman (B2SA). 2. Mengembangkan pengendalian penyakit Zoonosa di kota Yogyakarta. 3. Mengembangkan pertanian pola perkotaan yang bernuansa agribisnis yang bersifat rekreatif, hobbies, dan edukatif. Salah satu penghargaan yang diterima oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Piagam Penghargaan atas Prestasinya dalam Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur tahun 2019 kategori "A" (memuaskan) dan juara 1 Stand Pemerintah Manunggal Fair 2019 Kabupaten Kulon Progo.

Kemampuan yang dibutuhkan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah kemampuan dalam mengelola hubungan dengan masyarakat agar dapat memperoleh kepercayaan masyarakat dalam menginovasikan pertanian dan pangan. Dan juga kemampuan dalam menginovasikan dan mengembangkan pertanian dan pangan masyarakat seperti melaksanakan pasar bazar murah untuk masyarakat. Dengan mengelola SDM di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta maka akan memiliki sumber daya yang berkompeten dan produktif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. di Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta para pegawai sudah ditempatkan pada bagiannya masing-masing menurut keahlian dan pengetahuannya, jadi setiap pekerjaan di *handle* dengan kemampuan setiap pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai contoh pegawai yang mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan keahlian dalam bidang pengelolaan pertanian akan ditempatkan pada bidang perkebunan. Sedangkan pegawai yang mempunyai keahlian, pengetahuan, dan kemampuan dalam bidang pangan akan ditempatkan pada bidang ketahanan pangan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka peneliti menemukan beberapa permasalahan yang akan diteliti, antara lain:

1. Bagaimana profil responden pegawai yang terdapat di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah *work experience* berpengaruh terhadap *performance* pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *performance* pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *performance* pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta?

Apakah *work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap *performance* pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta?

KAJIAN LITERATUR

Work Experience

Work experience didefinisikan sebagai kemampuan atau sesuatu yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Foster (2015:40) dalam Pitri (2020), *work experience* adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh

seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. *Work experience* tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, akan tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang sudah pernah dilakukan atau yang sudah sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah juga pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. *Work experience* tidak hanya menampilkan sesuatu yang sedang berlangsung didalam kehidupan batin atau sesuatu yang berada dibalik dunia inderawi yang hanya dicapai dengan akal budi atau intuisi John Dewey (2012) dalam Sofian (2019). *work experience* memiliki beberapa macam tujuan dari seseorang dalam memperoleh *work experience* agar bisa mendapatkan lebih banyak *work experience* yang bisa meningkatkan dan mengembangkan diri seseorang adalah dengan mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin, mencegah dan mengurangi persaingan kerja dengan begitu maka akan mudah dalam mengatasi persaingan.

Work Environment

Nitisemito (2015:109) dalam Enny (2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan *work environment* adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya adalah kebersihan, musik dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Rivai (2019) dalam Khomaryah (2020), menyatakan bahwa *work environment* adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. *Work environment* yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Tyssen (2005:58) dalam Pawirosumarto (2016), *work environment* merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya. Menurut Enny (2019), *work environment* terdapat dua jenis yaitu *work environment* fisik dimana semua keadaan

fisik yang terdapat didalam sekitar tempat ekkerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. *Work environment* non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Job Satisfaction

Menurut Locke (1969) dalam Pitasari (2018), *job satisfaction* merupakan keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau *work experience* seseorang. Seberapa baik persepsi seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan dibebankan kepadanya, dimana suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Menurut Robbins dan Judge (2005) dalam Pitasari (2018), menjelaskan bahwa *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Menurut Handoko (2014), dalam Izzati (2019), menyatakan bahwa *job satisfaction* juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan. Menurut Luthans (2006) dalam Damayanti (2018) indikator yang mempengaruhi *job satisfaction* adalah pekerjaan itu sendiri, pendapatan/gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja dimana hal tersebut berkaitan dengan *job satisfaction* yang dapat mempengaruhi keadaan emosional maupun ketidakpuasan kerja.

Performance Pegawai

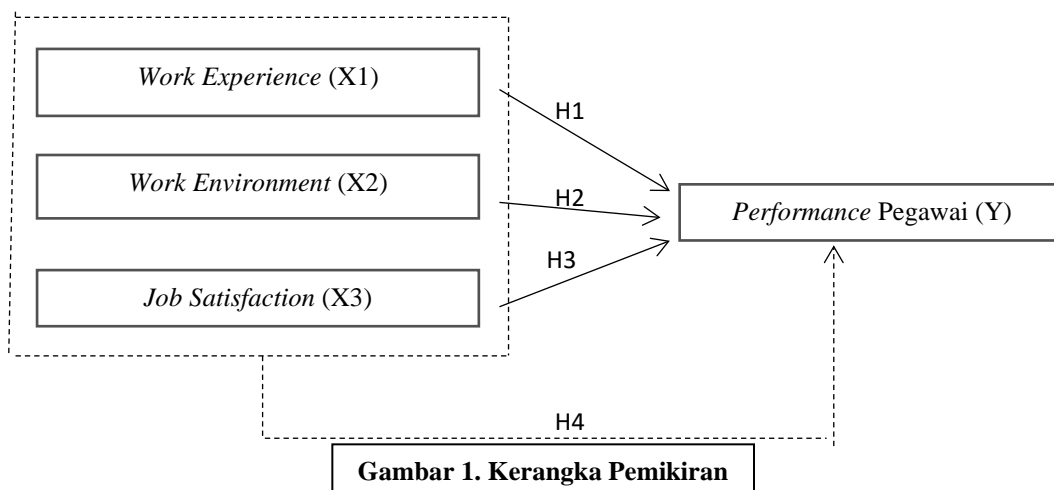
Menurut Asnawi (2019), *performance* adalah suatu kegiatan dalam melakukan sesuatu, hal ini menunjukkan bahwa *performance* sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Kasmir (2016), dalam Kusumayanti (2020), menyatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung

jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. *Performance* karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja dari sebuah organisasi agar bisa menunjukkan tingkat *performance* organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Adamy (2016) penilaian *performance* pegawai terbagi menjadi beberapa bagian yaitu karyawan itu sendiri, rekan kerja, atasan atau supervisor, bawahan sebagai penilaian diri, dan

pelanggan sebagai penilaian dimana hal ini dapat mempengaruhi cara menilai kinerja dari seorang pegawai maupun atasan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari gambar 1. di atas menunjukkan bahwa:

- > : Menunjukkan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y secara parsial
- > : Menunjukkan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y secara simultan

HIPOTESIS

- H₁: *Work experience* berpengaruh positif terhadap *performance* pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H₂: *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *performance* pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan metode ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menjelaskan suatu fenomena yang terjadi dengan menggunakan angka yang menggambarkan, mengembangkan dan

menggunakan model-model sistematis yang menjelaskan sekaligus meringkaskan berbagai situasi, hubungan antar variabel, menguji teori, dan melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif ini meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesisnya agar dapat terjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari suatu subjek penelitian.

Tabel 1. Profil Responden

Profil Responden	Jenis Kelamin		Total	%	
	pria	perempuan			
Umur	< 25 tahun	1	1	2	1.80
	≥ 25 tahun s.d ≤ 35 tahun	7	6	13	11.71
	≥ 35 tahun s.d ≤ 50 tahun	23	32	55	49.54
	≥ 50 tahun	18	23	41	36.93
	total	49	62	111	100.00
Tingkat Pendidikan	SMA	11	5	16	14.41
	Diploma	4	7	11	9.90
	Sarjana	24	39	63	56.80
	Pascasarjana	10	11	21	18.91
	total	49	62	111	100.00
Status	Lajang	2	4	6	5.40
	Menikah	39	49	88	79.30
	Lain-lain	8	9	17	15.31
	total	49	62	111	100.00
Lama Bekerja	1-10 tahun	12	15	27	24.32
	11-20 tahun	15	21	36	32.43
	21-30 tahun	11	22	33	29.72
	31-40 tahun	11	4	15	13.51
	total	49	62	111	100.00

LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Jl. Gondosuli no.6, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 240 pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* sebanyak 111 orang dimana sampelnya

adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Karakteristik dan Profil Responden

Tabel 1. Memperlihatkan karakteristik profil responden dalam penelitian ini yang terbagi menjadi enam kategori dengan proporsi terbanyak berturut-turut, yaitu: perempuan (55,90%), umur antara ≥ 35 tahun s.d ≤ 50 tahun (49,54%), berlatar Pendidikan S1 (56,80%), status menikah (79,30%), lama masa kerja 11-20 tahun (32,43%).

SUMBER DATA

Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut:

- Data primer

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
<i>Work Experience (X1)</i>	X1.1	0.806	0.361	Valid
	X1.2	0.743	0.361	Valid
	X1.3	0.681	0.361	Valid
	X1.4	0.552	0.361	Valid
	X1.5	0.516	0.361	Valid
<i>Work Environment (X2)</i>	X2.1	0.481	0.361	Valid
	X2.2	0.690	0.361	Valid
	X2.3	0.627	0.361	Valid
	X2.4	0.708	0.361	Valid
	X2.5	0.726	0.361	Valid
<i>Job Satisfaction (X3)</i>	X3.1	0.577	0.361	Valid
	X3.2	0.764	0.361	Valid
	X3.3	0.727	0.361	Valid
	X3.4	0.647	0.361	Valid
	X3.5	0.654	0.361	Valid
<i>Performance Pegawai (Y)</i>	Y.1	0.713	0.361	Valid
	Y.2	0.854	0.361	Valid
	Y.3	0.667	0.361	Valid
	Y.4	0.814	0.361	Valid
	Y.5	0.633	0.361	Valid

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari responden, menurut Sugiono (2019), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, teknik pengumpulan data primer ini didefinisikan sebagai data yang diperoleh dari tangan pertama yang dimana berasal dari individu ataupun dari perseorangan. Data primer dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa survei lapangan, wawancara, kuesioner maupun observasi.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung baik itu melalui buku-buku, literatur, dan instansi yang berkaitan dengan

penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan saja perantara melalui orang lain atau melalui dokumen. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung informasi primer dimana data bisa diperoleh dari bahan pustaka, penelitian terdahulu, literatur, buku, dan lainnya.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data adalah suatu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, dimana nantinya data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian.

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
<i>Work Experience (X1)</i>	0.684	0.361	Reliabel
<i>Work Environment (X2)</i>	0.639	0.361	Reliabel
<i>Job satisfaction (X3)</i>	0.700	0.361	Reliabel
<i>Performance Pegawai (Y)</i>	0.751	0.361	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS (2023)

uji validitas pada penelitian ini merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Menurut Sujarweni (2015:108) dalam Suwarno (2019) menyatakan bahwa uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{Tabel} dimana $df =$ dengan sig 5% atau 0.05. Jika $r_{Tabel} < r_{hitung}$ maka valid dan sebaliknya. Perhitungan 30 kuesioner di dapat r_{Tabel} dengan rumus: $df = N-2 = 30 - 2 = 28$ r_{Tabel} untuk $N=28$ adalah 0.361.

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua item instrument pertanyaan masing-masing variabel dikatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner Sugiyono, (2019:175). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0.60$ maka *reliable*. Dilakukan pengujian dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi α 0.05 atau 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0.361. Derajat bebas = $N-2 = 30-2 = 28$ maka diperoleh hasil 0.361 pada r_{tabel} .

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 3. dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dikarenakan semua item memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk melakukan suatu penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dimana menggunakan taraf probabilitas (sig) 0.05. Kriteria pengujian uji (K-S) adalah nilai probabilitas (sig) > 0.05 , maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai probabilitas (sig) < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal. (Ghozali, 2018, p. 111) dalam Nanincova (2019).

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji normalitas menggunakan Komogorov-Smirnov diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.078, hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Dapat disimpulkan bahwa normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau bebas. Dengan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel 30 independent. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas dalam data. (Ghozali, 2018, p. 105) dalam Nanincova (2019).

Berdasarkan Tabel 5. dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF. Sehingga kesimpulan menurut uji VIF dan uji tolerance adalah tidak ada terjadinya multikolinieritas dikarenakan nilai

VIF di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.10.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Experience</i>	0.967	1.034	Bebas Multikolinieritas
<i>Work Environment</i>	0.928	1.078	Bebas Multikolinieritas
<i>Job Satisfaction</i>	0.936	1.068	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Gozali, p. 135) dalam Nanincova (2019).

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 6. didapat hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* diperoleh hasil signifikansi residual dari variabel bebas. Dari Hasil uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini uji heteroskedastisitas pada model regresi tidak ada terjadinya heteroskedastisitas dikarenakan hasil variabel bebas lebih besar dari taraf signifikansi 0.05.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-1.703	1.518		-1.121	.265
<i>WORK_EXPERIENCE</i>	.125	.057	.210	2.202	.030
<i>WORK_ENVIRONMENT</i>	.000	.052	.000	.002	.998
<i>JOB_SATISFACTION</i>	.044	.052	.082	.841	.402

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur bagaimana pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini dilengkapi dengan uji t (parsial).

- Pengaruh *work experience* (X1) terhadap *performance* pegawai (Y)

Pada tabel 7. dapat diketahui nilai constant (a) sebesar 12.079,

nilai variabel *work experience* (b/koefisien regresi) sebesar 0.304, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX = Y = 12.079 + 0.304X$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 12.079 yang artinya apabila variabel *work experience* (X1) bernilai 0 maka nilai variabel *performance* pegawai (Y) adalah sebesar 12.079.
- 2) Koefisien (b) variabel *work experience* (X1) sebesar 0.304 maka setiap adanya penambahan satu

satuan nilai *work experience* (X1) maka nilai *performance* pegawai (Y) bertambah sebesar 0.304

3) Pengaruh *work environment* (X2) terhadap *performance* pegawai (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana *Work Experience*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.079	1.729		6.986	.000
	<i>Work Experience</i>	.304	.090	.308	3.377	.001

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada tabel 8. dapat diketahui nilai constant (a) sebesar 12.222, nilai variabel *work environment* (b/koeffisien regresi) sebesar 0.293, sehingga persamaan regresi nya sebagai berikut:

$$Y = a + bX = Y = 12.222 + 0.293X$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 12.222 yang berarti apabila variabel *work environment* (X2) bernilai 0 maka nilai variabel *performance* pegawai (Y) adalah sebesar 12.222.
- 2) Koeffisien regresi (b) variabel *work environment* (X2) sebesar 0.293 yang berarti setiap penambahan satu satuan nilai *work environment* (X2) maka nilai *performance* pegawai (Y) bertambah sebesar 0.293.

- Pengaruh *job satisfaction* (X3) terhadap *performance* pegawai (Y)

Pada tabel 9. dapat diketahui nilai constant (a) sebesar 13.325, nilai variabel *job satisfaction* (b/koeffisien regresi) sebesar 0.267, sehingga persamaan regresi nya sebagai berikut:

$$Y = a + bX = Y = 13.325 + 0.267X$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 13.325, yang berarti apabila variabel *Job Satisfaction* (X3) bernilai 0 maka, nilai variabel *performance* pegawai (Y) adalah sebesar 13.325.

Koeffisien regresi (b) variabel *Job Satisfaction* (X3) sebesar 0.267 yang berarti setiap penambahan satu satuan nilai *Job Satisfaction* (X3) maka nilai *performance* pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana *Work Environment*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.222	1.733		7.050	.000
	<i>Work environment</i>	.293	.089	.300	3.285	.001

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

1. Uji t (parsial)

Uji parsial atau uji t pada penelitian ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui ataupun untuk mengukur signifikan pengaruh variabel independen (*work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction*) apakah benar-benar

(Y) bertambah sebesar 0.267. berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (*performance* pegawai). Untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan cara melihat t_{hitung} pada tingkat keyakinan 5% atau 0.05. dengan demikian didapat perhitungan. $df = N - 2$, maka menjadi $df =$

111-2 = 109. Maka t_{tabel} yang didapat adalah 1.65895.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Job Satisfaction

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.325	1.283			10.386	.000
Job Satisfaction	.267	.074	.325		3.590	.000

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

1) Pengaruh variabel *work experience* terhadap *performance* pegawai, berdasarkan pada Tabel 10. maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 3.377 dan t_{tabel} sebesar 1.658 sehingga pada hasil pengujian uji t yang terdapat pada Tabel 9. di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, oleh arena itu Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai.

1) Pengaruh variabel *work environment* terhadap *performance* pegawai berdasarkan pada Tabel 10. maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 3.285 dan t_{tabel} sebesar 1.658 sehingga pada hasil pengujian uji t yang terdapat pada Tabel 9. di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, oleh karena itu Ho2 ditolak

3)

dan Ha2 diterima. Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai.

2) Pengaruh variabel *job satisfaction* terhadap *performance* pegawai, berdasarkan pada Tabel 10. maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 3.590 dan t_{tabel} sebesar 1.658 sehingga pada hasil pengujian uji t yang terdapat pada Tabel 9. di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, oleh karena itu Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai.

Tabel 10. Hasil SPSS Uji t (parsial)

No	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1.	Variabel <i>work experience</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> pegawai di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta	$t_{hitung} = 3.377$ $Sig\ t = 0.001$ $t_{tabel} = 1.658$	Ho1 ditolak / Ha1 diterima
2.	Variabel <i>work environment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> pegawai di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta	$t_{hitung} = 3.285$ $Sig\ t = 0.001$ $t_{tabel} = 1.658$	Ho2 ditolak / Ha2 diterima
3.	Variabel <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> pegawai di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta	$t_{hitung} = 3.590$ $Sig\ t = 0.000$ $t_{tabel} = 1.658$	Ho3 ditolak / Ha3 diterima

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction*) secara simultan berpengaruh positif terhadap *performance* pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang terdapat pada Tabel 11. di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.226 + 0.187X_1 + 0.210X_2 + 0.179X_3$$

Tabel 11. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.226	2.126
	<i>work_experience</i>	.187	.081
	<i>work_environment</i>	.210	.088
	<i>job_satisfaction</i>	.179	.075

Sumber: Dana primer yang telah diolah (2023)

- Konstanta (a) bernilai 7.226 menunjukkan jika variabel independen (*work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction*) bernilai 0, maka variabel dependen (*performance* pegawai) sebesar 7.226.
 - Koefisien regresi b1 dari variabel *work experience* (X1) sebesar 0.187 menunjukkan bahwa variabel *work experience* ini mempunyai pengaruh positif terhadap *performance* pegawai yang berarti jika setiap kenaikan satu satuan variabel *work experience* maka mempengaruhi *performance* pegawai sebesar 0.187. apabila koefisien variabel *work experience* semakin besar dan angka variabel *work experience* naik satu satuan maka *work experience* di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat.
 - Koefisien regresi b2 dari variabel *work environment* (X2) sebesar 0.210 menunjukkan bahwa variabel *work environment* ini mempunyai pengaruh positif terhadap *performance* pegawai yang berarti jika setiap kenaikan satu satuan variabel *work environment* maka mempengaruhi *performance* pegawai sebesar 0.210. apabila koefisien variabel *work environment* semakin besar dan angka variabel *work environment* naik satu satuan maka *work environment* di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat.
 - Koefisien regresi b3 dari variabel *job satisfaction* (X3) sebesar 0.179 menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* ini mempunyai pengaruh positif terhadap *performance* pegawai yang berarti jika setiap kenaikan satu satuan variabel *job satisfaction* maka mempengaruhi *performance* pegawai sebesar 0.179. apabila koefisien variabel *job satisfaction* semakin besar dan angka variabel *job satisfaction* naik satu satuan maka *job satisfaction* di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat.
- a. Uji Simultan (F)
- Uji simultan atau uji F pada analisis regresi linier berganda yang terdapat pada penelitian digunakan agar dapat mengetahui variabel *work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *performance* pegawai. Agar dapat mengetahui itu maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji F dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat keyakinan 5% atau 0.05 dengan F_{tabel} , $df = (k; n-k)$ jadi $df = (111-3) = 3; 108$. F_{hitung} yang

diperoleh adalah 2.69.

Berdasarkan pada Tabel 12. maka diketahui F_{hitung} sebesar 8.841 dan F_{tabel} sebesar 2.69 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai Sig F sebesar 0.000 di bawah atau $<$ nilai signifikansi 0.05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *work experience, work environment, dan job satisfaction* secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel *performance* pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinan *R Square* digunakan sebagai alat penjas

kemampuan seberapa besar kontribusi variabel independen X (*work experience, work environment, dan job satisfaction*) menjelaskan atau menerangkan variabel dependen Y (*performance* pegawai).

Berdasarkan Tabel 13. pada uji koefisien determinan R^2 maka diperoleh hasilnya sebagai berikut:

- a. Nilai *R Square* sebesar 0.883 yang berarti variabel independen X (*work experience, work environment, dan job satisfaction*) dapat menjelaskan atau dapat menerangkan variabel dependen (*performance* pegawai) sebesar 88.3% Sedangkan sisa 22.7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil SPSS Uji Koefisien Determinan R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.880	.71397

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Work environment, work Experience

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Profil responden pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan persentase dari 111 responden pegawai didominasi jenis kelamin perempuan sebanyak 62 orang, usia ≥ 35 tahun s.d ≤ 50 tahun sebanyak 55 orang, pendidikan sarjana (S1) sebanyak 63 orang, status menikah sebanyak 88 orang, dan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 36 orang.
2. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan pada analisis regresi sederhana variabel independen (*work experience*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*performance* pegawai) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga uji hipotesis yang menyatakan diduga bahwa *work experience* berpengaruh

positif terhadap *performance* pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti.

3. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan pada analisis regresi sederhana variabel independen (*work environment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*performance* pegawai) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga uji hipotesis yang menyatakan diduga bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *performance* pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti.
4. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan pada analisis regresi linier sederhana variabel independen (*job satisfaction*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*performance* pegawai) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah

Istimewa Yogyakarta. Sehingga uji hipotesis yang menyatakan diduga bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *performance* pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti.

5. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan pada analisis regresi linier berganda variabel independen (*work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction*) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*performance* pegawai) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga uji hipotesis yang menyatakan diduga bahwa *work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *performance* pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti.

SARAN

1. Bagi pihak Instansi

- a) Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta diketahui bahwa *work experience* berpengaruh positif terhadap *performance* pegawai, maka diharapkan kepada pimpinan instansi untuk terus dapat meningkatkan dan mengembangkan kualitas para pegawai yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta, supaya para pegawai dapat lebih mengoptimalkan peningkatan *work experience* yang sudah mereka miliki dari awal agar para pegawai lebih terampil dan lebih memahami pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas yang sudah dipercayakan kepada mereka (contohnya dengan *job enlargement* dan *job enrichment*).
- b) Pihak instansi agar dapat lebih memperhatikan usaha dalam meningkatkan aspek *work environment* baik itu secara fisik (contohnya menyediakan peralatan kerja yang modern) maupun secara nonfisik (contohnya menjalin hubungan antara pimpinan dan

bawahan dengan komunikasi yang baik agar meminimalkan kesalahpahaman). Pengaruh *work environment* secara positif dapat berpengaruh terhadap *performance* pegawai karena dapat menurunkan tingkat stress dan tekanan yang dirasakan oleh para pegawai. Hal tersebut secara langsung dapat meningkatkan *performance* pegawai. Selain itu *work environment* yang nyaman dan aman juga dapat mempengaruhi kualitas dan *performance* kerja para pegawai.

- c) Pihak instansi agar selalu mempertahankan dan mengupayakan peningkatan tingkat *job satisfaction* para pegawai, apabila para pegawai merasa puas maka tingkat *performance* dan kualitas pekerjaan yang dilakukan para pegawai akan meningkat pula.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini yang diteliti hanyalah *work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction* terhadap *performance* pegawai, sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *performance* pegawai yang belum diteliti seberapa besar pengaruhnya terhadap *performance* pegawai. Maka dari itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa dapat menguji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *performance* pegawai.

Selanjutnya penelitian ini juga dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang berbeda misalkan dengan menggunakan variabel pengaruh “keterampilan” terhadap *performance* pegawai, agar dapat memungkinkan mendukung variabel terikat *performance* pegawai antara lain: *work experience*, *work environment*, dan *job satisfaction* ataupun dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda namun dengan variabel yang sama. Diharapkan juga untuk mencari variabel yang dipahami, dimengerti, dan dikuasai agar dapat mempermudah dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. UNIMAL PRESS. Universitas Malikussaleh, Ljokseumawe.
- Asnawi, Angriani Melan (2019), *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV ATHRA SAMUDRA.
- Damayanti, Riski *et al.*, (2018), *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Performance Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. No 2.
- Dewi, Purnama Desilia & Harjoyo (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. UNPAM PRESS, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Tangerang Selatan.
- Enny, Mahmudah (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Universitas Bhayangkara, Jl. Ahmad Yani No. 114 Surabaya, Jawa Timur.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Damayanti, Riski *et al.*, (2018), *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Performance Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. No 2.
- Khomaryah, Esti *et al.*, (2020), *Turnover Intention PT. Efrata Retailindo ditinjau dari Beban Kerja, Work environment, dan Job satisfaction*. *Bussines Management Analysis Journal (BMAJ)*. Vol. 3 No. 1.
- Kusumayanti, Kepi *et al.*, (2020), *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Work environment, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Performance Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*, Jurnal BENING Prodi manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Volumen 7 No. 2.
- Nanincova, Niken (2019), *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Café and Bistro*. AGROVA. Vol 7. No 2.
- Pawirosumarto, Suharno *et al.*, (2017), *The Effect of Work Environment, Leadership style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Impication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. *International journal of law and management*. Vol 59. No 6.
- Pitasari, Aulia Ayu Nimas & Mirwan Surya Perdhana (2018), *Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur*, Diponegoro *Journal Of Management*. Vol 7. No 4.
- Pitri, Tedi (2020), *Pengaruh Pengetahuan dan Work Experience Terhadap performance Karyawan pada CV. Ria Busana*. Jurnal Ekonomimedia. STIE PASIM Sukabumi. Vol 09. No 02.
- Sofian *et al.*, (2019). *Pengaruh Work Experience Terhadap Performance Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 4 No. 2

Sugiyono, (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suwarno, Ronal Aprianto (2019), Pengaruh Pengalaman Kerja dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol 24. No 1.