

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL COMO UMA CANGGU

Leonida Kadek Lista Varani<sup>1</sup>

I Putu Bagus Suthanaya<sup>2</sup>

Ni Made Ernila Junipisa<sup>3</sup>

Universitas Triatma Mulya<sup>1,2,3</sup>

email : listaleonida05@gmail.com

### *Abstrak*

Kinerja karyawan memegang peran penting bagi kemajuan suatu instansi atau organisasi. Apabila kinerja karyawan optimal, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Dalam sebuah lembaga usaha, kinerja karyawan merupakan aset krusial untuk meraih sasaran yang diinginkan. Berdasarkan observasi di Hotel COMO Uma Cangu, peneliti menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kepribadian menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di Hotel COMO Uma Cangu. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner, dengan populasi seluruh karyawan hotel dan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan Statistik Deskriptif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, uji t, Koefisien Beta, uji F, dan Koefisien Determinasi.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, motivasi, kepribadian, kinerja karyawan

### **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan pesat sektor pariwisata dan perhotelan menuntut ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kualitas tinggi. SDM berperan penting menggerakkan serta menyinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga pengelolaannya memerlukan manajemen yang baik. Di kawasan Cangu, Bali, banyak hotel menawarkan daya tarik pemandangan laut dan matahari terbenam, termasuk Hotel COMO Uma Cangu yang memiliki 119 kamar, Beach Club, dan akses kolam renang.

Efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, sarana memadai, dan hubungan kerja yang harmonis dapat memotivasi karyawan sehingga berdampak positif pada kinerja. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang berkaitan langsung dengan kinerja individu di perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wiliana & Aprilia, 2022), kepribadian adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang relatif stabil dan membentuk identitas individu. Kepribadian merupakan faktor psikologis penting yang memengaruhi kinerja karyawan, hasil interaksi antara faktor genetik dan lingkungan. Dalam industri perhotelan, khususnya di Hotel COMO Uma Cangu, pemahaman terhadap kepribadian karyawan berperan penting dalam proses

rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Kinerja karyawan sendiri adalah aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan strategi yang telah ditetapkan. Namun, hambatan seperti fasilitas kerja yang kurang memadai dapat mengganggu produktivitas. Berdasarkan observasi di Hotel COMO Uma Canggü, ditemukan beberapa kendala lingkungan kerja, seperti suhu ruang yang kurang nyaman akibat minimnya ventilasi, serta keterbatasan ruang penyimpanan arsip yang membuat area kerja menjadi sempit dan tidak tertata rapi.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil observasi di Hotel COMO Uma Canggü menunjukkan bahwa seluruh karyawan menerima gaji sesuai UMR yang dibayarkan tepat waktu, serta penghargaan berupa pujian bagi karyawan berprestasi. Hal ini mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja.

Sebaliknya, kepribadian yang kurang baik dapat menurunkan kinerja. Observasi menunjukkan adanya kurangnya kerja sama tim, penolakan terhadap masukan rekan kerja, serta emosi yang berlebihan, yang menyebabkan pekerjaan terbengkalai dan menghambat tugas karyawan lainnya.

**Tabel 1.1**  
**Ulasan Tamu Hotel COMO Uma Canggü**

No	Nama Tamu	Ulasan
1.	Berlian Duhara	Didepan lobby dilayani dengan sangat ramah, securitynya yang menyapa dengan penuh kehangatan, dan belboy yg cepat tanggap barang sudah naik ke troli.
2.	Yenny Gozali	Room overall bersih, luas. Untuk harga room yg segitu mahal, ga worthed breakfast dibatasin, tiap org cuma boleh pesen 1x menu utama.
3.	Veliska	Tidak worthed, kamar tidak dirapikan seharian.
4.	Silviana Asaleo	Kamarnya besar, kamar mandi bersih. Staffnya ramah dan sangat helpful. Tapi spreij n bedcovernya kurang garing, selimutnya empuk bolong2. Dan ada bau But over all love como uma canggü.
5.	Saiful Hasan	Terlalu mahal. Informasi tidak jelas dan tidak lengkap.

**Sumber: Ulasan tamu pada google maps 2023**

Ulasan tamu menunjukkan adanya kekurangan dalam pelayanan karyawan Hotel COMO Uma Canggü, yang berpotensi menurunkan citra hotel. Oleh karena itu, manajemen perlu mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian berjudul

*“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel COMO Uma Canggü”*

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Kajian Teori

#### Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk beraktivitas. Faktor ini sangat penting karena kondisi lingkungan yang baik dapat memotivasi karyawan dan berdampak positif pada kinerjanya. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi pekerjaan. Menurut Badrianto et al. (2022), lingkungan kerja meliputi peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan kepuasan serta efektivitas kerja, sehingga perlu menjadi perhatian utama pimpinan perusahaan demi menjaga kelancaran operasional dan kinerja karyawan.

#### Motivasi

Motivasi adalah alasan mendasar yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan. Individu dengan motivasi tinggi biasanya memiliki kemandirian kuat untuk mencapai tujuan melalui pekerjaannya. Motivasi mencakup dorongan yang memengaruhi perilaku manusia dalam mencapai sasaran, yang berasal dari keinginan internal maupun pengaruh eksternal. Hanafi & Zulkifli (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang muncul dari interaksi antara kebutuhan, persepsi, dan keputusan seseorang. Adha et al. (2019) menambahkan bahwa motivasi berperan sebagai penggerak yang menumbuhkan semangat kerja sehingga individu dapat bekerja efektif, terintegrasi, dan mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.

#### Kajian Empiris

Kajian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Susilawati & Mayasari (2022)**: Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan ( $0,019 < 0,05$ ) di PT. FIF Pos Negara.
2. **Kenty Ali (2022)**: Motivasi, lingkungan kerja, dan kepribadian masing-masing berpengaruh signifikan ( $< 0,05$ ) di PT. Levina Permata Abadi.
3. **Abidin & Sasongko (2022)**: Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan (F-hitung  $162,086 > 3,122$ ; Sig  $0,000$ ) di PT. Linknet Tangerang.
4. **Rafli (2022)**: Kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan (F-hitung  $25,133 > 3,10$ ; Sig  $0,000$ ) di PT. Flora Wahana Tirta Kampar.

Keseluruhan penelitian memperkuat bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

#### Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel COMO Uma Canggü.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel COMO Uma Canggü.

H3: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel COMO Uma Cangu.

## 1. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan area atau objek tempat pelaksanaan penelitian, yang dipilih untuk mempermudah identifikasi dan memperjelas target penelitian. Penelitian ini dilakukan di Hotel COMO Uma Cangu, beralamat di Jl. Pantai Batu Mejan, Cangu, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali.

### Signifikansi Lokasi Penelitian

Hotel COMO Uma Cangu dipilih sebagai lokasi penelitian karena relevan dengan fokus kajian pada lingkungan kerja, motivasi, dan kepribadian di industri pariwisata. Lokasi ini memberikan peluang untuk menganalisis secara mendalam pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data adalah langkah penting dalam penelitian karena bertujuan memperoleh data. Metode yang umum digunakan meliputi observasi, angket/kuesioner, dan dokumentasi untuk memastikan kevalidan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan ketiga metode tersebut.

### Teknik Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel COMO Uma Cangu yang berjumlah 168 orang. Mengacu pada Arikunto (2017), jika populasi lebih dari 100 orang, sampel dapat diambil sebesar 10–25%. Penelitian ini menggunakan 50% dari populasi, sehingga jumlah sampel adalah 84 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling*.

### Teknik Analisis Data

Studi ini menggunakan analisis regresi linier ganda sebagai metode analisis data untuk memeriksa hubungan antara model yang berbeda. Regresi dilakukan dengan menggunakan rumus persamaan sbb.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y: Kinerja karyawan

a: Konstanta

b<sub>1</sub>: Koefisien regresi lingkungan kerja

X<sub>1</sub>: Lingkungan kerja

b<sub>2</sub>: Koefisien regresi motivasi

X<sub>2</sub>: Motivasi

b<sub>3</sub>: Koefisien regresi kepribadian

X<sub>3</sub>: kepribadian

E : Standar Error

## 2. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,832	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,879	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,871	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,890	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,865	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,825	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,899	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,868	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,852	Valid
Kepribadian (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,850	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,914	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,877	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,897	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,841	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,790	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,875	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,858	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,775	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,859	Valid

**Sumber : Lampiran 4**

Hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan menunjukkan Korelasi Total 0,3 atau lebih tinggi, mengkonfirmasi validitasnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	0,885	Reliabel
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,912	Reliabel
3	Kepribadian (X <sub>3</sub> )	0,903	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,907	Reliabel

**Sumber: Lampiran 5**

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 2 mengungkapkan bahwa nilai Alpha Cronbach untuk setiap variabel studi melebihi 0,60, menunjukkan keandalan data.

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3**  
**Uji normalitas data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60091165
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.063
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber: Lampiran 6**

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	4.877	1.687		2.890	.005	
Lingkungan kerja	.382	.118	.314	3.244	.002	.461 2.167
Motivasi	.419	.119	.337	3.515	.001	.472 2.118
Kepribadian	.335	.135	.260	2.474	.015	.391 2.558

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber: Lampiran 6**

**Tabel 5**  
**Hasil uji koefisien regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.877	1.687			2.890	.005
___ Lingkungan kerja	.382	.118	.314		3.244	.002

Motivasi	.419	.119	.337	3.515	.001
Kepribadian	.335	.135	.260	2.474	.015

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber: Lampiran 7**

Tabel 4.13 diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,877 + 0,382X_1 + 0,419X_2 + 0,335X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi:

1. Konstanta sebesar 4,877 menunjukkan bahwa tanpa perubahan pada lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kepribadian (X3), kinerja karyawan (Y) bernilai 4,877 satuan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (0,382) berarti setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan.
3. Koefisien regresi motivasi (0,419) berarti setiap peningkatan 1 satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,419 satuan.
4. Koefisien regresi kepribadian (0,335) berarti setiap peningkatan 1 satuan kepribadian akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,335 satuan.

**Tabel 6**  
**Hasil uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.877	1.687		2.890	.005
Lingkungan kerja	.382	.118	.314	3.244	.002
Motivasi	.419	.119	.337	3.515	.001
Kepribadian	.335	.135	.260	2.474	.015

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber: Lampiran 7**

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t-hitung 3,244 > t-tabel 1,664 dan sig. 0,002 < 0,05. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan Hotel COMO Uma Cunggu.

#### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan t-hitung 3,515 > t-tabel 1,664 dan sig. 0,001 < 0,05. Semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan t-hitung  $2,474 > t\text{-tabel } 1,664$  dan sig.  $0,015 < 0,05$ . Semakin baik kepribadian, semakin tinggi kinerja karyawan.

### 4. Variabel Dominan

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, motivasi (0,337) memiliki pengaruh paling besar dibandingkan lingkungan kerja (0,314) dan kepribadian (0,260), sehingga menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kepribadian berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel COMO Uma Cunggu. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan; semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja; dan semakin baik kepribadian, semakin meningkat pula kinerja. Dari ketiga variabel tersebut, motivasi menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,337, lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya.

### Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, saran penelitian ini adalah: Hotel COMO Uma Cunggu disarankan menambah AC atau kipas angin untuk meningkatkan kenyamanan kerja, memberikan insentif yang sesuai guna memotivasi karyawan, membina hubungan antar karyawan agar kerjasama tim optimal, serta mengawasi karyawan agar kepatuhan terhadap aturan terjaga. Peneliti selanjutnya disarankan menguji faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain lingkungan kerja, motivasi, dan kepribadian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha & Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 Nomor 1. Hal 47–62.
- Agung & Prawira. 2024. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Spirit Hotel And Spa Gianyar. *Jurnal Manajemen* Vol. 2 Nomor 3. Hal 60–66.
- Aristiyani. 2022. Penilaian Kinerja berdasarkan Sistem Badan Keuangan dan Asset Daerah Tepa. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 Nomor 2. Hal 136–144.
- Badrianto & Mulyati. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Bogor. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 5 Nomor 1. Hal 401–410.

- Eneng & Dian. 2022. Pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cimb Niaga Cabang Slipi. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1 Nomor. 4. Hal 586–594.
- Fasochah. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Pertanahan Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*. Nomor 47. Hal 1–17.
- Firdaus. 2023. Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*. Vol.8 Nomor 1. Hal 1–9.
- Fransiska & Tupti 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister*. Hal 224–234.
- Hanafi & Zulkifli 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol.7 Nomor 2. Hal 406–422.
- Irwan & Pradana 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Jurnal Dimensi*. Vol. 19 Nomor 2. Hal 163–175.
- Joni & Hikmah 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. Vol. 17 Nomor 1. Hal 13–24.
- Jufrizen. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*. Vol 7 Nomor 1. Hal 35–54.
- Marisyah. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1 Nomor 4. Hal 553–562.
- Muhfizar. 2020. *Teori Motivasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Nyoman Sulasmi, & Dewi. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Setres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Cv.Maha Surya Motor Singaraja. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. Vol. 2 Nomor 3. Hal 279–291.
- Putri, M. P. 2023. Pengaruh Motivasi Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial & Manajemen*. Vol. 5 Nomor 3.
- Rahsel. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*. Vol. 2 Nomor 2. Hal 208–220.
- Roharto & Kasmir. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT Pelabuhan Indonesia. *Jurnal SWOT*. Vol.7 Nomor 1. Hal 63–75.

- Rohmah. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 8 Nomor 2. Hal 1–33.
- Sihaloho & Siregar. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9 Nomor 2. Hal 273–281.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wati & Harianto. 2023. Dalam era globalisasi dan modernisasi dengan persaingan. *Jurnal Ilmu Sosial*. Vol. 1 Nomor 5. Hal 50–60.
- Wibowo. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Purwokerto. *Journal of Management Review*. Vol. 5 Nomor 3. Hal 655–663.
- Wijaya & Susanty. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*. Vol. 2 Nomor 1. Hal 40–50.
- Wiranti & Neny Nora. 2020. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. *Jurnal Manajemen*. Vol.2 Nomor 3. Hal 102-110.
- Yolanda & Sari. 2022. Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. *Jurnal Diversita*. Vol. 8 Nomor 2. Hal 148–157.
- Yossi & Mustika 2016. Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3 Nomor 2. Hal 15-25.