

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Berkah Utama Traktor

Raditya Sastrawan

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : radityasastrawanthirteen@gmail.com

Nur Cahyadi S.

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : Cak_yadi@yahoo.com

Abstract. *Performance is an important aspect for companies. Every company expects employees to work diligently according to their abilities in order to achieve good work results. Without good performance from all employees, the success in achieving goals will be difficult to attain. This research aims to determine the impact of employee competence, motivation, and work environment on employee performance at PT. Berkah Utama Traktor. This research used quantitative. The number of sample for this research consists of 47 permanent employees working at PT. Berkah Utama Traktor. Data collection for this research use of primary and secondary data, using a questionnaire as the data collection technique. This research used multiple linear regression model. The dependent variable in this research is employee performance, while the independent variables are employee competence, motivation, and work environment. The results of this study indicate that employee competence, motivation, and work environment have a positive influence on employee performance.*

Keywords: *Employee Competence, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Kinerja merupakan aspek penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja dengan tekun sesuai dengan kemampuannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh pegawai maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Utama Traktor. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini adalah 47 orang karyawan tetap yang bekerja di PT. Berkah Utama Traktor. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan datanya. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel bebasnya adalah kompetensi pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi Pegawai, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diambil suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Semakin berkembangnya industri manufaktur yang ada di Indonesia maka potensi atau peluang bisnis yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mengembangkan bisnis dibidang jasa juga semakin meningkat. Salah satunya adalah dengan adanya perusahaan jasa yang penyedia atau penyewaan alat berat dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan yang akan melakukan investasi. Adanya perusahaan di bidang jasa penyewaan ini maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan modal besar pada tahun pertama, fleksibilitas sewa, dan sebagainya. Dengan adanya perkembangan yang menggunakan jasa sewa pada saat ini, sudah banyak sekali perusahaan yang membuka jasa persewaan alat berat. Maka dari itu perusahaan harus bisa memiliki sumber daya manusia yang memadai.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah PT. Berkah Utama Traktor, PT. Berkah Utama Traktor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa rental alat berat. Bisnis utama PT. Berkah Utama Traktor adalah pelayanan jasa rental alat berat yang beroperasi di Pelabuhan Umum Gresik, Pelabuhan khusus perusahaan PT. Wilmar Nabati Indonesia, dan pelabuhan khusus disekitarnya di dalam negeri yang telah dikomersilkan. Bukan hanya menyediakan alat berat saja, perusahaan ini juga menyediakan beserta operatornya.

Menurut Emron, (2017) menjelaskan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sebagai faktor penentu perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan Kompetensi yang mumpuni yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan

menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Menurut penelitian Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam, (2018) Selain kepribadian, komitmen organisasi dan juga motivasi, untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang dan ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang mendukung dan Lingkungan kerja yang nyaman, yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan, sedangkan agar karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dijalankan, sehingga mereka lebih nyaman tenang, tekun dan serius menghadapi tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu antara lain. Hubungan Karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, suhu udara pakai blower, penggunaan warna tembok warna putih, dan juga ruang gerak yang sempit, keamanan kerja seperti halnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) wajib memakai perlindungan diri yang sudah disediakan oleh perusahaan dan juga mematuhi petunjuk-petunjuk kerja yang telah ada seperti wajib pakai kerpas, earplud dan juga masker.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019).

Menurut Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

- c. Memastikan hubungan sebab akibat (causal) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judge mental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

Motivasi

Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, sehingga motivasi yang diperlukan atau yang dibutuhkan pun berbeda satu sama lainnya. Untuk mencapai sasaran-sasaran dari pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya diperlukan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan. Fachreza, dkk., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain Nitisemito dalam Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2015), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama untuk setiap kegiatan operasional perusahaan dan yang harus berperan aktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut pengertian kinerja menurut Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja menurut Moehariono (2018) adalah “performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams” (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor”. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berdasarkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan alat ukur statistik. Dan penelitian kuantitatif selaras dengan pendapat menurut Sugiyono (2016) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian

yang berlandaskan pada realitas atau gejala atau fenomena yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Berkah Utama Traktor yang beralamat di Jl. Harun Thohir No 119 A Kabupaten Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini dapat di buktikan dengan nilai Adjusted R Square yang di hasilkan sebesar 59,4% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompetensi dan sisanya sebesar 40,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator kompetensi seperti pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), kemampuan/keterampilan (skill), nilai (value), sikap (attitude), minat (interest) mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi peneliti di lapangan seorang karyawan yang mengoperasikan alat berat seperti forklift, loader, maupun crane harus mempunyai sertifikat kompetensi keahlian atau SIO untuk menunjang pekerjaannya, artinya kompetensi karyawan tersebut dibuktikan dengan SIO, agar dapat menunjang pekerjaannya yang berdampak pada kinerja mereka.

Hal ini sesuai teori menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Kompetensi pegawai yang memadai akan dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Penelitian lain yang mendukung Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Mulia (2021) mengatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja karyawan merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini dapat di buktikan dengan nilai Adjusted R Square yang di hasilkan sebesar 59,4% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi dan sisanya sebesar 40,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator motivasi seperti kebutuhan fisiologis (psiological needs), kebutuhan rasa aman (safety needs), kebutuhan sosial (social needs), kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (esteem needs), dan kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs) mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi peneliti dilapangan seorang karyawan yang merasa seluruh kebutuhannya dipenuhi oleh perusahaan, mereka akan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, para atasan maupun manajer juga harus memberikan motivasi kepada para karyawan, hal ini berujung kepada semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Semangat dalam bekerja sangat diperlukan, salah satu penunjang semangat adalah pemberian motivasi kerja oleh perusahaan. Tanpa semangat, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan standar atau biasa biasa saja. Maka dari itu, dengan peran motivasi kerja akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, selalu berusaha mencapai target yang diberikan, dan memberikan hasil yang optimal dengan mengikuti ketentuan- ketentuan dan aturan-aturan yang sudah di tetapkan perusahaan. Menghasilkan kinerja karyawan yang gemilang adalah upaya oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut yaitu menciptakan kinerja ka

Penelitian lain yang mendukung Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk (2019) pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2017:154) bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,025 terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini dapat di buktikan dengan nilai Adjusted R Square yang di hasilkan sebesar 59,4% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya sebesar 40,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi peneliti lapangan lingkungan kerja yang sehat, nyaman membuat karyawan betah dan merasa bersemangat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:121) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menggambarkan suatu kondisi tempat yang bisa dilihat (fisik) serta kondisi suatu hubungan yang hanya dapat dirasakan oleh para karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan (non fisik). Lingkungan kerja yang potensial akan menciptakan kondisi dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Fatihudin & Firmansyah, (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut Ressa (2017). Sedangkan menurut penelitian dari Wijaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021: 198).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan interpretasi hasil dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Utama Traktor.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Utama Traktor.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Utama Traktor.

Rekomendasi

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya memperhatikan motivasi terutama pada indikator kebutuhan aktualisasi diri sehingga karyawan mendapatkan pengakuan yang sesuai dan karyawan bisa semangat dalam bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas penelitian dengan memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, A., & Mus., A. R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3)
- Apridani, M. (2020). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*.
- Ardiansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta : Gava Media.
- Armantari, N. L. I., & Indah N. L. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Jurnal Widya Amrita. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1) 275-289.
- As'ad, M., & Ajmal, A. M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1)191-200.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United State America : Pearson Education.
- Dwiyanti, & Ayu, N. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Hade, A. (2019). "Kepemimpinan Pendidikan." (Soetopo, Hendayat, & Dan Wasti Sumanto, Eds.) Bina Aksara
- Fachreza, Musnadi, S. dan Majid, M, S, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. 2 (1).
- Faslah, R, & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pad Karyawan PT. KabelindoMurni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 40-53.
- Fatihudin, D. & Anang, F. (2019). *Pemasaran Jasa (Strategi, Mengukur Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan)*. Yogyakarta: Deepublish
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawann dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- Hutagaol, E. & Efinuriah. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 2(2).

Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36

Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001