

**Employee Performance PT. Guardian Pharmatama Medan Branch Based On Work Experience, Human Relations And Internal Work Environment**

**Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan Berdasarkan Pengalaman Kerja, Human Relation Dan Lingkungan Kerja Internal**

Amelia Selina<sup>1\*</sup>, Hardi Mulyono<sup>2</sup>, Abd. Rasyid Syamsuri<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[ameliaselina@umnaw.ac.id](mailto:ameliaselina@umnaw.ac.id)<sup>1</sup>, [Hardimulyono@umnaw.ac.id](mailto:Hardimulyono@umnaw.ac.id)<sup>2</sup>,

[abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id](mailto:abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the effect of work experience, human relations and the internal work environment on the performance of employees at PT. Guardian Pharmatama Medan Branch. The population and sample studied were permanent employees of PT. Guardian Pharmatama Medan Branch as many as 48 people. Data collection techniques with observation, documentation, questionnaires. Methods of data analysis using validity, reliability, classical assumptions and multiple linear regression with the help of the SPSS (Statistical Product Software Solution) program. The results of the research partially prove that work experience has a positive and significant effect on employee performance, human relations has a positive and significant effect on employee performance, the internal work environment has a positive and significant effect on performance. The results of the study simultaneously show that work experience, human relations and the internal work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Guardian Pharmatama Medan Branch.

**Keywords:** Work Experience, Human Relations, Internal Work Environment, Employee Performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, human relation dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan. Populasi dan sampel yang diteliti adalah karyawan tetap PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi, kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Product Software Solution). Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pengalaman kerja, human relation dan lingkungan kerja internal secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan.

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Human relation, Lingkungan Kerja Internal, Kinerja Karyawan

**1. Pendahuluan**

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan terhadap kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi (Firman, 2017). Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Oleh karena itu, Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan (Gasmadia, dkk, 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Jumady, dkk. 2021).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan (Hidayat dan Latief, 2018). Hal ini sangat terkait dengan fungsi organisasi, karena kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan *outcome*. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan, maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil kuesioner prasurvey dari 15 orang responden mengenai kinerja karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, dimuat di Tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Data Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan**

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
<b>Kinerja Karyawan</b>					
1	Saya memiliki pengetahuan yang baik pada bidang pekerjaan yang dikerjakan	2	13%	13	87%
2	Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	9	60%	6	40%
3	Saya selalu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	2	13%	13	87%
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	4	27%	11	73%
5	Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai	5	33%	10	67%

Sumber: Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, 2023

Tabel 1, menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan dari kinerja karyawan, karena masih terdapat beberapa responden menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan” sebanyak 9 orang (60%). Fenomena ini terjadi karena para karyawan masih kurang dalam mengimplementasikan kreativitas yang tinggi secara individual. Selain itu, ide-ide cemerlang yang mendukung pekerjaan juga dapat diwujudkan dengan kreativitas. Satu hal yang bisa dilakukan dengan talenta ini adalah mencari solusi dari isu terkini.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya (Muslim, dkk., 2020). Karena pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Karyawan berpengalaman, dapat bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih luas dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Hasil kuesioner prasurvey mengenai pengalaman kerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan dapat dimuat pada Tabel 2:

**Tabel 2. Hasil Data Pra Survey Pengalaman Kerja PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan**

No.	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
<b>Pengalaman Kerja</b>					
1	Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, Saya sudah memiliki pengalaman yang cukup baik	8	53%	7	47%

2	Saya memiliki kemampuan yang baik pada bidang pekerjaan tertentu	4	27%	11	73%
3	Saya sudah memahami cara kerja yang diimplementasikan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan	5	33%	10	67%

Sumber: Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, 2023

Hasil kuesioner pra survey kepada 15 orang Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan membuktikan bahwa beberapa responden menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, Saya sudah memiliki pengalaman yang cukup baik” sebanyak 8 orang (53%). Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan saat ini masih memiliki pengalaman kerja yang rendah. Memiliki pengalaman kerja yang tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran atau pekerjaan. Selain itu, karyawan yang tidak dapat memenuhi tujuan pekerjaannya, apabila tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan kegiatan yang dialokasikan. Hal ini terjadi akibat kurangnya pengalaman praktis di bidang tertentu.

*Human relation* (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi. Latief (2019) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu *Human relation*. Dengan seringnya melakukan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, maka secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan manusia diperlukan dalam bisnis saat ini karena mereka dapat memuaskan semua interaksi di dalamnya. Ketika bisnis tidak lagi layak untuk melihat karyawan sebagai entitas yang terpisah dari proses penyelesaian pekerjaan atau sebagai satu kesatuan. Tanpa menantang proses yang sangat rumit, mereka harus dipandang sebagai manusia yang kompleks yang interaksinya berdampak pada produk akhir dari tugas tersebut. sehingga karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya terinspirasi untuk bekerja lebih baik lagi, merasa nyaman dan menjadi bagian dari organisasi. Tanggapan terhadap kuesioner pra-survei untuk hubungan manusia, dimuat pada Tabel 3:

**Tabel 3. Hasil Data Pra Survey *Human relation* PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan**

No.	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
<i>Human relation</i>					
1	Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, Saya mempunyai hubungan baik dengan Karyawan lainnya	2	13%	13	87%
2	Sebagai karyawan, Saya selalu menjaga perilaku dan hubungan baik dengan pimpinan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan	4	27%	11	73%
3	Saat ini, Saya selalu menjalin silaturahmi dengan pemangku kepentingan seperti pemilik, pelanggan dan pemerintahan	6	40%	9	60%
4	Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, Saya terus menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar	8	53%	7	47%

Sumber: Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, 2023

Hasil kuesioner prasurvei pada Tabel 3 dari *Human relation* menunjukkan bahwa

responden yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, saya terus menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar” sebanyak 8 orang (53%). Masalah ini muncul sebagai akibat dari interaksi sehari-hari antara karyawan dan pimpinan PT. Ketidakmampuan Guardian Pharmatama Cabang Medan untuk lebih mengintegrasikan masyarakat setempat. Seperti halnya PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, hubungan interpersonal antara staf dan pimpinan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan masih perlu perbaikan. Hal ini dikarenakan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan masih bersifat rahasia dan tertutup untuk umum baik dalam hal tempat kerja maupun hal lainnya. Fenomena ini juga terjadi akibat keengganan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan untuk terus menjalin hubungan yang kuat dengan lingkungan sekitar dan terus menolak untuk menawarkan pekerjaan. Akibatnya, PT. Cabang Guardian Pharmatama Medan mengisolasi diri dari lingkungan sekitar untuk menjalin kedekatan.

Lingkungan kerja internal dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja Karyawan (Badrianto dan Ekhsan, 2020). Hasil kuesioner prasurvey lingkungan kerja internal dapat dimuat pada Tabel 4:

**Tabel 4. Hasil Data Pra Survey Lingkungan Kerja Internal PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan**

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
<b>Lingkungan Kerja Internal</b>					
1	Sebagai karyawan, Saya sudah diberikan perhatian dan dukungan oleh pimpinan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan	6	40%	9	60%
2	Saya selalu menerapkan kerjasama dengan Karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	2	13%	13	87%
3	Saya sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, Saya selalu menerapkan komunikasi agar tercipta suasana yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	4	27%	11	73%
4	Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, Saya merasakan bahwa fasilitas yang diberikan kepada karyawan sejauh ini sudah sangat lengkap	5	33%	10	67%

Sumber: Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, 2023

Tabel 4, membuktikan bahwa terdapat beberapa karyawan yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Sebagai karyawan, Saya sudah diberikan perhatian dan dukungan oleh pimpinan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan” sebanyak 6 orang (40%). Kondisi lingkungan kerja internal pada PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan masih dikatakan belum sepenuhnya baik. Karena saat ini karyawan masih belum dapat melaksanakan kegiatan pekerjaannya secara optimal sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya, lingkungan kerja pada PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan saat

ini masih kurang sehat karena sirkulasi udara yang masih minim sehingga karyawan masih merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja yang dimiliki individu sumber daya manusia sangat dipengaruhi aktivitas kerjanya (Irwin, dkk, 2019). Pengalaman kerja dalam manajemen SDM mempunyai banyak interpretasi yang berbeda-beda seperti dikemukakan oleh para ahli (Van Iddekinge, dkk, 2019). Sedangkan menurut pendapat Suwanto, dkk (2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017) Indikator yang diukur dalam Pengalaman Kerja yaitu 1) Lama waktu/ masa bekerja, 2) Tingkat pengetahuan 3) Keterampilan yang dimiliki, 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### **Human Relation**

*Human relation* merupakan suatu hubungan interaksi dan komunikasi antara karyawan dengan karyawan lain, baik dalam lingkungan pekerjaan ataupun diluar lingkungan pekerjaan, Lenin dan Tunjang (2021). Menurut pendapat Christiana (2018) “Hubungan antar manusia (*Human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial”. Kaburito, dkk (2020) menyatakan bahwa “*Human relation* adalah segala bentuk hubungan, baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerjasama yang baik dan selaras guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”. Ada 4 indikator dalam *Human relation* yang dikemukakan Kaburito (2020) yaitu 1) hubungan dengan rekan kerja, 2) hubungan dengan atasan, 3) hubungan dengan orang terkait dengan perusahaan dan 4) hubungan dengan masyarakat.

### **Lingkungan Kerja Internal**

Lingkungan kerja internal dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Al Sabei, dkk., 2020). Lingkungan kerja internal yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja Karyawan (Badrianto dan Ekhsan, 2020). Havaei, dkk. (2020) mendefinisikan lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator lingkungan kerja internal dalam penelitian ini mendasarkan pendapat Sedarmayanti (2017), sebagai berikut: 1) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka; 2) Kerjasama antar kelompok, yaitu karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada; 3) Kelancaran komunikasi, yaitu karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan; 4) fasilitas yang memadai, yaitu penunjang untuk karyawan dalam

menjalankan aktivitas dalam bekerja yang disediakan oleh perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output (Nabawi, 2020). Acuan kinerja secara operasional adalah kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas dan keterpaduan dari output yang diperoleh (Nabawi, 2020). Kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari sesuai ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan penilaian standar, (Tirtayasa, 2019). Menurut Ablizar, (2022) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu 1) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) Memiliki kreativitas, 3) Menerapkan Kerjasama, 4) Memiliki kemampuan, 5) Semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3. Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, *Human relation* dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi karyawan tetap sebanyak 48 orang. Berhubung jumlah karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan sebanyak 48 orang maka semua karyawan diambil jadi subjek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Product Software Solution)

### Hipotesis

Menurut Husein (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis penelitian ini meliputi:

H<sub>1</sub>: Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan.

H<sub>2</sub>: *Human relation* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan.

H<sub>3</sub>: lingkungan kerja internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan

H<sub>4</sub>: Pengalaman kerja, *Human relation* dan lingkungan kerja internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden diluar responden penelitian ini yang dilaksanakan pada PT. Airindo Medan yang beralamat di Jl. H.M yamin No. 41 AF dengan kriteria signifikan 0,5. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Kriteria Tolak Ukur Nilai	Informasi
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	Lama waktu/ masa bekerja	0,910	0,5	Valid

	Tingkat pengetahuan/keterampilan yang dimiliki	0,947	0,5	Valid
	Penguasaan terhadap pekerjaan	0,974	0,5	Valid
<i>Human relation</i> (X <sub>2</sub> )	Hubungan dengan rekan kerja	0,869	0,5	Valid
	Hubungan dengan atasan	0,888	0,5	Valid
	Hubungan dengan orang terkait terhadap perusahaan	0,887	0,5	Valid
	Hubungan dengan masyarakat	0,882	0,5	Valid
Lingkungan Kerja Internal (X <sub>3</sub> )	Perhatian/dukungan pimpinan	0,787	0,5	Valid
	Kerjasama antar kelompok,	0,781	0,5	Valid
	Kelancaran komunikasi	0,584	0,5	Valid
	Fasilitas Yang Memadai	0,750	0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,816	0,5	Valid
	Memiliki kreativitas	0,642	0,5	Valid
	Menerapkan Kerjasama	0,723	0,5	Valid
	Memiliki kemampuan	0,746	0,5	Valid
	Semangat dalam melaksanakan pekerjaan.	0,887	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dari pengalaman kerja, *human relation*, lingkungan kerja internal dan kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, untuk menghasilkan data yang sama. Pengukuran nilai yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Apabila korelasi 0,7 atau lebih

maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Tolak Ukur Nilai	Informasi
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	0,875	0,7	Reliabel
Human relation (X <sub>2</sub> )	0,837	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja Internal (X <sub>3</sub> )	0,788	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	0,7	Reliabel

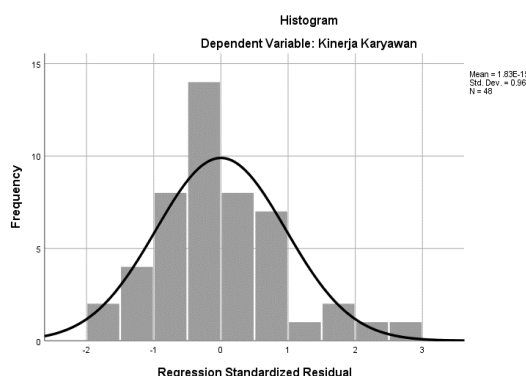
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil penelitian yang dimuat pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai variabel pengukuran telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram *dan probability plot*. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dimuat pada Gambar 1:



**Gambar 1. Grafik Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas. Hasil uji normalitas selanjutnya akan diuji dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test* seperti pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45063675
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092



	Negative	-.056
Test Statistic		.092
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: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji asumsi multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 8:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.841	1.816				
	Pengalaman Kerja	.324	.137	.234	.657	1.522	
	Human Relation	.501	.095	.447	.894	1.119	
	Lingkungan Kerja Internal	.474	.114	.421	.631	1.585	

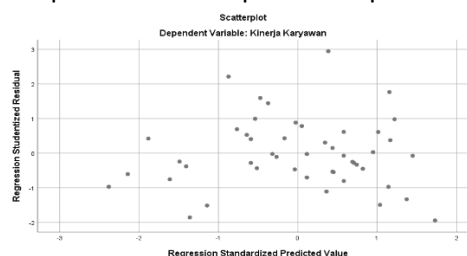
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF dari Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar (0,657 > 0,10) dan (1,522 < 10), *Human Relation* (X<sub>2</sub>) sebesar (0,894 > 0,10) dan (1,119 < 10) dan Lingkungan Kerja Internal (X<sub>3</sub>) sebesar (0,631 > 0,10) dan (1,585 < 10). Semua nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF semuanya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2:



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Pengalaman Kerja, *Human relation* dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yang dimuat pada Tabel 9:

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance VIF
1	(Constant)	.841	1.816		
	Pengalaman Kerja	.324	.137	.234	.657 1.522
	Human Relation	.501	.095	.447	.894 1.119
	Lingkungan Kerja Internal	.474	.114	.421	.631 1.585

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 0,841, b1 sebesar 0,324, b2 sebesar 0,501 dan b3 sebesar 0,474, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,841 + 0,324 X_1 + 0,501 X_2 + 0,474 X_3 + e$ , Dari persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa:

1. Konstanta (a) = 0,841, artinya jika pengalaman kerja, *human relation* dan lingkungan kerja internal bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,841.
2. Koefisien regresi pengalaman kerja = 0,324, artinya jika pengalaman kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,324.
3. Koefisien regresi *human relation* = 0,501, artinya jika *human relation* meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,501.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja internal = 0,474, artinya jika lingkungan kerja internal meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,474.

### Uji parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t dapat dimuat pada Tabel 10:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.841	1.816		.463	.646
	Pengalaman Kerja	.324	.137	.234	2.359	.023
	Human Relation	.501	.095	.447	5.261	.000
	Lingkungan Kerja Internal	.474	.114	.421	4.159	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai t tabel pada penelitian ini adalah  $df = n - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$  dengan taraf signifikan 5% (0,05) yaitu 1,6802. Untuk mengetahui hasil penelitian secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,359 > 1,6802$ ) dan signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka  $H_{a1}$  diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $5,261 > 1,6802$ ) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka  $H_{a2}$  diterima.
3. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $4,159 > 1,6802$ ) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka  $H_{a3}$  diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F pada Tabel 11 adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.575	3	83.192	37.010	.000 <sup>b</sup>
	Residual	98.904	44	2.248		
	Total	348.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal, Human Relation, Pengalaman Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 11 membuktikan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,010. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 3, dk penyebut : 48-3 (5%; 3; 45;  $F_{tabel}$  2,81) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,81. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  ( $37,010 > F_{tabel}$  (2,81)), dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), *Human Relation* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Internal ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis determinasi dalam penelitian ini dapat dimuat pada Tebl 12:

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 <sup>a</sup>	.716		.697

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal, Human Relation, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 12, nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,716. Hal ini berarti 71,6% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ( $100\% - 71,6\% = 28,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai yang diperoleh dari  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,359 > 1,6802$ ) dan signifikan sebesar  $0,023$  lebih kecil dari  $0,05$ .

Pengalaman kerja adalah suatu proses yang dialami oleh individu SDM yang dapat membentuk serangkaian sikap dan perilaku dalam menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan tuntutan proses yang dialami (Puyod dan Charoensukmongkol, 2019). Hasil Jawaban responden yang paling dominan pada penelitian ini terdapat pada pernyataan "Saya memiliki kemampuan yang baik pada bidang pekerjaan tertentu" dengan jawaban setuju jumlah 26 orang (54,2%), nilai Std. Deviation yaitu  $0,932$  mean (rata-rata)  $3,94$  dan dikategorikan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Tuella, dkk (2023) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa jika karyawan pada suatu perusahaan memiliki kemampuan dan skill pada bidang tertentu yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan, maka akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan**

*Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $5,261 > 1,6802$ ) dan signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ . Risnawati (2021) menyatakan *Human relation* merupakan suatu hubungan interaksi dan komunikasi antara karyawan dengan karyawan lain, baik dalam lingkungan pekerjaan ataupun diluar lingkungan pekerjaan.

Hasil Jawaban responden yang paling dominan terdapat pada pernyataan "Sebagai karyawan, saya selalu menjaga perilaku dan hubungan baik dengan pimpinan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan" dengan jawaban setuju jumlah 22 orang (45,8%), nilai Std. Deviation yaitu  $0,885$ , mean (rata-rata)  $3,94$  dan dikategorikan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Afrian (2021), Sundayo, dkk (2021) dan Putri, dkk (2022) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, jika sebagian besar karyawan mampu menjaga hubungan baik antar karyawan maupun kepada pimpinan untuk menjalin hubungan yang lebih harmonis dari segala divisi, maka hal tersebut ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $4,159 > 1,6802$ ) dan signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ . Havaei et al. (2020) mendefinisikan lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Jawaban reponden yang paling dominan pada penelitian ini terdapat pada pernyataan "Saya selalu menerapkan kerjasama dengan Karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan" dengan jawaban setuju berjumlah 18 orang (37,5%), nilai Std. Deviation yaitu  $1,130$ , mean (rata-rata)  $4,00$  dan dikategorikan baik.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Nugraha (2015), Yavi dan Syamsuri (2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika suatu lingkungan kerja internal mendukung didalam suatu perusahaan seperti menerapkan kerjasama antar karyawan dan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan kuantitas kinerja karyawan

### **Pengaruh Pengalaman Kerja, *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui bahwa  $F_{hitung} (37.010) > F_{tabel} (2,81)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang membuktikan bahwa Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), *Human Relation* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Internal ( $X_3$ ) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan ( $R$  Square) sebesar 0,716 hal ini berarti 71,6% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ( $100\% - 71,6\% = 28,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kinerja merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output (Nabawi, 2020). Hasil Jawaban responden yang paling dominan terdapat pada pernyataan "Sebagai karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan, Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai", dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang (39,6%), nilai Std. Deviation yaitu 0,919, mean (rata-rata) 4,08 dan dikategorikan baik. Dari hasil pernyataan yang paling dominan tersebut dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan merasakan motivasi yang tinggi serta memiliki semangat yang cukup baik dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tuela, dkk (2023), Afrian (2021), Sundayo, dkk (2021), Putri, dkk (2022), Nugraha (2015), Yavi dan Syamsuri (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, *human relation* dan lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik, *human relation* yang baik pula baik antar karyawan, pimpinan, masyarakat dan orang lain, tentu saja akan memberikan lingkungan kerja yang efektif untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan.
2. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan.
3. Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan.
4. Pengalaman Kerja, *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Internal secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan.

### **Saran**

1. Karyawan pada PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan harus meningkatkan kemampuan dan skill yang dimiliki oleh setiap individu agar dapat menyelesaikan pekerjaan.
2. Pihak perusahaan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan harus mampu menekankan komunikasi kepada karyawan agar dapat mendekatkan diri ke masyarakat sekitar sehingga *human relation* yang baik antar lingkungan sekitar dapat terwujud.
3. Perusahaan harus mengimplementasikan lingkungan kerja internal kepada karyawan agar dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan seperti memberikan kantor yang nyaman kepada karyawan dan fasilitas yang memadai untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan.
4. PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan harus mampu meningkatkan efektivitas kinerja Karyawan. Dengan memiliki karyawan pada latar belakang pengalaman yang baik, dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan tujuan perusahaan.

**Daftar Pustaka**

- Ablizar, A. J. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pelaku UMKM dengan Self Confidence sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan)
- Afriani, D. (2021). Pengaruh Human relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa, Skripsi Universitas Medan Area.
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. 2(1).
- Christiana, A. (2018). Pengaruh Human relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Abadi Sampit. *Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3(1), 47-58.
- Firman, A. (2017). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Keunggulan Bersaing Pada PT. Toyota Kalla Cabang Alauddin Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 6(1).
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 11(2), 188-195.
- Ghozali (2016) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Havaei, F., Astivia, O. L. O., & MacPhee, M. (2020). The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. *International Journal of Nursing Studies* <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103666>
- Hidayat, A. Latief, A. N. E. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Husein, U. (2016). Metode Riset Manajemen Perusahaan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irwin, A., Nordmann, E., Simms, K. (2019). Stakeholder perception of student employability: does the duration, type and location of work experience matter? *Higher Education*, 78(5), 761–781. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00369-5>
- Jumady, E., Sugiarto, S., Latief, F. (2021). Management performance analysis based on total quality management principles. *Point Of View Research Management*, 2(1), 10-18.
- Kaburito, F., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Human relationship, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Latief, A. N. E. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. Medan: JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial.
- Lenin, A., Tunjang, H. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(2), 129-135
- Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., Arsyad, M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100-112.

- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Nugraha, B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Gerbang Tol Pasteur PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Ruas Purbaleunyi Bandung, Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Putri, N. P. N. D., Widiadnya, I. B. M., Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Human relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Bandung. *EMAS*, 3(6), 175-192.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sundayo, K. A., Sendow, G. M., Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Human relation, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1008-1017.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Tuela, M. P., Trang, I., Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Frieder, R. E., Roth, P. L. (2019). A meta-analysis of the criterion-related validity of prehire work experience. *Personnel Psychology*, 72(4), 571–598. <https://doi.org/10.1111/peps.12335>
- Yavi, T. U. Y., Syamsuri, A. R. (2022). Employee Performance at PT. Pos Indonesia Persero Medan Barat Medan City: The Impact of Psychological Workload and Internal Work Environment. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(3), 294-303.