

ANALISIS PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PIM

Sri Meutia*, Nurhabiba Annisafitri Manalu

Teknik Industri/Teknik Industri, Teknik, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Indonesia

*Corresponding Author: srimeutia@animal.ac.id

Abstrak – Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia, karena memiliki sumber daya manusia yang unggul akan mendorong pertumbuhan bisnis. Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dan akuntabilitas pegawai terhadap kinerja Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan PT PUPUK ISKANDAR MUDA. Dua puluh tujuh karyawan dijadikan sampel untuk penelitian ini. Kemampuan suatu bisnis untuk tumbuh di masa depan sangat bergantung pada tenaga kerjanya, yang disebut juga dengan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,117 < 1,71088$) dengan nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,529 > 0,05$), dan uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$, yaitu $3,391 > 3,028$; penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki dampak paling kecil terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dimana dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,113 < 1,71088$) dengan nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,277 > 0,05$), dan uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ yaitu $3,391 > 3,028$, selanjutnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja, di sisi lain, memiliki dampak terbesar dan paling nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ yaitu $3,391 > 3,028$. Hal ini didukung dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,711 > 1,71088$) dengan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,012 > 0,05$).

Kata kunci: Tanggung Jawab, Kondisi Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya terpenting bagi bisnis adalah tenaga kerja, atau sumber daya manusia, karena mereka akan maju dengan sumber daya yang mereka miliki. Secara umum, pengusaha harus memastikan bahwa pekerjanya memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, komunitas perusahaan harus mewaspadai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertimbangan penting adalah kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat memberikan hasil yang mendukung pertumbuhan perusahaan jika memiliki sumber daya manusia yang lebih baik. Namun, jika kinerja bisnis tidak sesuai ekspektasi, hal ini dapat menghambat kemajuannya. Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memperbaiki sistem kerja karyawan agar dapat mencapai hasil yang lebih baik[1]. Kinerja karyawan tidak dapat semaksimal yang diharapkan jika hanya bergantung pada mesin produksi tanpa melihat dari sisi faktor manusiawi[2].

Persaingan yang ketat di dunia kerja menuntut karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang mereka lakukan. Disisi lain, kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Beban kerja yang berat akibat dorongan operasional perusahaan juga menjadi tantangan. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan tepat waktu membuat karyawan sering bekerja melewati jam kerja yang telah ditentukan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Stres pada karyawan dapat disebabkan oleh faktor kelelahan dan beban kerja yang tinggi.

PT Pupuk Iskandar Muda bagian Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan, beberapa masalah kinerja karyawan telah ditemukan melalui observasi. Pertama, terdapat beberapa karyawan yang masih memakai waktu istirahat untuk mengerjakan pekerjaannya dan menggunakan waktu bekerja untuk beristirahat. Kedua, lingkungan kerja yang tidak memungkinkan motivasi karyawan juga ditemukan. Ketiga, beberapa karyawan diberikan beban kerja diluar *jobdesk* yang seharusnya,

sehingga pekerjaan yang ada harus dibawa pulang dan dikerjakan di rumah. Dengan demikian, perbaikan tanggung jawab, lingkungan kerja, dan beban kerja menjadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hingga saat ini belum dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana kinerja karyawan pada Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan PT Pupuk Iskandar Muda dipengaruhi oleh tugas, kondisi kerja, dan beban kerja. Oleh karena itu penulis mempertimbangkan untuk meneliti masalah yang berjudul "Analisis Pengaruh Tanggung Jawab, Kondisi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan PT Pupuk Iskandar Muda" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan PT PUPUK ISKANDAR MUDA dipengaruhi oleh beban kerja, tanggung jawab, dan lingkungan kerja.

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pupuk Iskandar Muda dengan fokus pada karyawan yang bekerja di Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan sumber primer dan sekunder. Kuesioner yang dikirimkan langsung kepada staf Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan PT Pupuk Iskandar Muda digunakan untuk mengumpulkan data primer. Selain itu, data sekunder yang dikumpulkan adalah bagan organisasi perusahaan, latar belakang PT Pupuk Iskandar Muda, dan informasi personel dari Divisi Perencanaan dan Pemeliharaan PT Pupuk Iskandar Muda.

Pada penelitian ini, peneliti mengaplikasikan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang diteliti. Pendekatan ini berfokus pada pengumpulan data yang spesifik dan terperinci melalui tanggapan responden, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menampilkan hasil dalam bentuk angka yang akurat. Karena data dari responden dikumpulkan secara langsung untuk penelitian ini, maka dapat dihasilkan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti[3]. Peneliti melakukan observasi langsung terhadap objek untuk memastikan kebenaran data yang dikumpulkan dan memastikan korelasi dengan data dan informasi yang relevan. Selain itu, peneliti juga melakukan survei dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, seperti tanggung jawab (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) serta kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan relevan untuk analisisnya[4]. Data yang digunakan didapat melalui hasil sebaran kuesioner kepada 27 karyawan di Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan PT Pupuk Iskandar Muda yang dikumpulkan dalam rentang waktu 23 sampai 31 Agustus 2023. Tujuh pertanyaan per variabel pada skala Likert dari 1 sampai 5 digunakan untuk mengumpulkan data. Kemudian akan digunakan pendekatan Regresi Linier Berganda untuk menguji data yang telah dikumpulkan. Berikut langkah-langkah dalam metode pengolahan data penelitian ini:

1. Uji Kecukupan Data

Uji kecukupan data harus dilakukan untuk memastikan apakah data yang diperoleh memadai untuk nilai perhitungan selanjutnya. Apabila nilai N' (data teoritis) kurang dari atau sama dengan nilai N (data jumlah penduduk), maka data tersebut dianggap memadai. Data dikatakan tidak mencukupi jika $N' > N$, dan perlu dilakukan pengumpulan data lagi. Dengan persamaan umumnya adalah:

$$N' = \left(\frac{\frac{K}{s} \sqrt{N (\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2}}{\sum x} \right)$$

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Proses menentukan apakah suatu kuesioner dapat mengukur dengan benar apa yang dimaksudkan disebut dengan pengujian validitas. Dalam melakukan uji validitas, validitas suatu pertanyaan indikator dinilai dengan menggunakan nilai r_{hitung} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dianggap valid dan sesuai untuk mengukur yang diinginkan[5]. Adapun persamaan umum uji validitas adalah:

$$r_{xy} = \left(\frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \right)$$

Pada uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* yang kritis pada penelitian ini adalah 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel nilai *cronbach's alpha* > 0,60[6]. Adapun persamaan umum uji reliabilitas adalah:

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_c^2} \right)$$

3. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara teratur, perlu dilakukan uji normalitas[7]. Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah data memenuhi asumsi distribusi normal yang diperlukan untuk sejumlah metode analisis statistik, termasuk analisis regresi dan parametrik. Jika data tidak terdistribusi normal, maka peneliti dapat menggunakan alternatif analisis statistik non-parametrik atau melakukan transformasi data untuk memastikan distribusi normalitas. Adapun persamaan umumnya adalah:

$$X^2_{hitung} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Keterkaitan antara variabel terikat dengan berbagai faktor bebas yang mempengaruhinya ditandai dengan teknik analisis regresi seperti pendekatan regresi linier berganda[8].

$$Y = (a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_nX_n)$$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (R^2)[9]. Nilai yang mendekati 1 dianggap sebagai koefisien determinasi yang lebih baik. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$)[10]. Adapun persamaan umum koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

6. Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen[11]. Pengujian regresi dapat digunakan untuk menentukan signifikan tidaknya suatu model dalam ANOVA menggunakan SPSS dengan memeriksa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (H_0 ditolak H_1 diterima). Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka model tersebut tidak signifikan.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

7. Uji t

Signifikansi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen harus ditentukan dengan menggunakan uji t[12]. Untuk melakukan pengujian ini, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , atau diperiksa kolom signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut rumus uji t:

$$t = \frac{X - \mu_0}{s\sqrt{n}}$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kecukupan Data

Populasi (N) sebanyak 27, koefisien tingkat keyakinan (k) 2, tingkat ketelitian (s) 5%. Maka hasil dari uji kecukupan data didapat sebagai berikut:

$$N' = \left(\frac{2}{0,05} \sqrt{27(361843) - (9740641)} \right)^2$$

$$N' = 0,0007$$

Dari hasil uji kecukupan diatas, didapat bahwa $N > N'$, dapat disimpulkan bahwa data yang dimiliki cukup untuk dijadikan sampel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menghitung tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebuah pertanyaan dapat dianggap sah. Dengan *alpha* 0,05 maka *degree*

of freedom (df) dapat dihitung $27-2$ atau $df = 25$, dan nilai r_{tabel} nya adalah 0,3233. pertanyaan disetujui atau sah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif. Tabel di bawah ini memberikan gambaran uji validitas:

Tabel 1 Rekapitulasi Nilai Keseragaman Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Tabel Correlasion	r_{tabel}	Keterangan
Tanggung Jawab	1	0,443	0,3233	diterima
	2	0,648	0,3233	diterima
	3	0,628	0,3233	diterima
	4	0,679	0,3233	diterima
	5	0,582	0,3233	diterima
	6	0,576	0,3233	diterima
	7	0,513	0,3233	diterima
Lingkungan Kerja	1	0,592	0,3233	diterima
	2	0,627	0,3233	diterima
	3	0,501	0,3233	diterima
	4	0,524	0,3233	diterima
	5	0,690	0,3233	diterima
	6	0,382	0,3233	diterima
	7	0,601	0,3233	diterima
Beban Kerja	1	0,566	0,3233	diterima
	2	0,477	0,3233	diterima
	3	0,651	0,3233	diterima
	4	0,506	0,3233	diterima
	5	0,403	0,3233	diterima
	6	0,605	0,3233	diterima
	7	0,611	0,3233	diterima

Tabel 1 Rekapitulasi Nilai Keseragaman Data (Lanjutan)

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Tabel Correlasion	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,614	0,3233	diterima
	2	0,516	0,3233	diterima
	3	0,481	0,3233	diterima
	4	0,531	0,3233	diterima
	5	0,489	0,3233	diterima
	6	0,676	0,3233	diterima
	7	0,445	0,3233	diterima

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel sebelumnya, menunjukkan setiap *item* pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3233) dan memiliki nilai positif terhadap semua pertanyaan dikatakan valid atau diterima.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Rekap Perhitungan Uji Reliabilitas

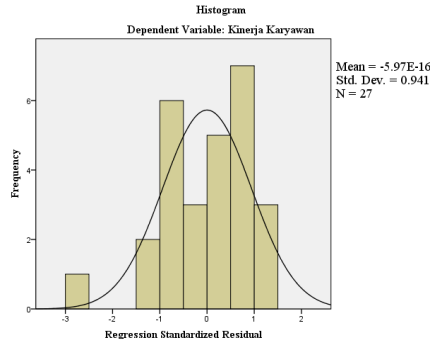
No	Variabel	Reabilitas Coeffisien	Cronbach's Alpha
1	Tanggung Jawab (X1)	7 item pertanyaan	0,868
2	Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	7 item pertanyaan	0,913
3	Beban Kerja (X3)	7 item pertanyaan	0,851
4	Kinerja Karyawan (Y)	7 item pertanyaan	0,847

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Dari Tabel 2 menunjukkan setiap variabel *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dengan demikian variabel (tanggung jawab, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan) dapat dinyatakan *reliable*.

3. Uji Asumsi Klasik

Dengan fokus khususnya pada distribusi data berbentuk lonceng, pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah distribusi data model regresi sangat mirip atau menyimpang dari distribusi normal[13]. Uji statistik dinyatakan tidak valid jika asumsi ini dilanggar.



Gambar 1 Pengujian Normalitas Histogram

Karena grafik histogram pada ilustrasi grafik diatas mempunyai pola sebaran normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran datanya normal. Hasil penelitian dapat diartikan berdistribusi normal dari faktor kinerja pegawai, beban kerja, keadaan lingkungan kerja, dan tanggung jawab.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan alat SPSS 23, analisis regresi linier berganda akan dilakukan untuk memastikan sejauh mana faktor tanggung jawab, keadaan lingkungan kerja, dan beban kerja berdampak pada variabel terikat, kinerja karyawan. Tabel 3 di bawah ini menampilkan temuan analisis regresi linier berganda:

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.542	9.435		.163	.872
	Tanggung Jawab	.127	.199	.117	.639	.529
	Kondisi Lingkungan Kerja	.221	.199	.200	1.113	.277
	Beban Kerja	.525	.194	.513	2.711	.012

Sumber: Pengolahan Data

Hasil analisis regresi ditampilkan pada tabel data di atas. Koefisien variabel Tanggung Jawab, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja (0,639, 1,113, dan 2,711) diperoleh dengan konstanta sebesar 1,542 sehingga menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,542 + (0,639) + (1,113) + (2,711)$$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Persentase atau pecahan kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat dinyatakan sebagai koefisien determinasi (R^2). Koefisien ini menunjukkan seberapa baik model yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen[14]. Rekapitulasi hasil uji R^2 dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R		Std. Error of the Estimate
		R Square	Square	
1	.554 ^a	.307	.216	2.532

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Dari Tabel diatas didapat hasil koefisien determinasi yaitu $R = 0,554$ berarti hubungan antara variabel Tanggung Jawab (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,4%.

6. Uji F

Salah satu cara untuk mengetahui bagaimana seluruh variabel independen dapat berinteraksi dengan variabel dependen adalah dengan menggunakan uji F, yang kadang-kadang disebut sebagai uji simultan[15]. Berikut Tabel 6 dengan hasil uji F :

Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.213	3	21.738	3.391	.035 ^b
	Residual	147.454	23	6.411		
	Total	212.667	26			

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel sebelumnya, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 23$, dan F_{hitung} sebesar 3,391 semuanya signifikan pada 0,035. Dapat disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima jika ketiga variabel independen yaitu tanggung jawab, kondisi lingkungan kerja, dan beban kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai karena $F_{hitung} (3,391) > F_{tabel} (4,028)$.

7. Uji t

Untuk memastikan pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, harus dilakukan uji t. Tabel 7 menyajikan hasil uji t :

Tabel 7 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.542	9.435			.163	.872
	Tanggung Jawab	.127	.199	.117		.639	.529
	Kondisi Lingkungan Kerja	.221	.199	.200	1.113		.277
	Beban Kerja	.525	.194	.513	2.711		.012

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Dari tabel diatas, diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- Pada variabel Tanggung Jawab (X1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,639 dan Sig. sebesar 0,529. Karena nilai $t_{hitung} (0,639) < t_{tabel} (1,71088)$ dan $Sig > \alpha (0,529 > 0,05)$ maka hipotesis H_1 ditolak dan hipotesis H_0 yang diterima.
- Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,113 dan Sig. sebesar 0,277. Karena nilai $t_{hitung} (1,113) < t_{tabel} (1,71088)$ dan $Sig > \alpha (0,277 > 0,05)$ maka hipotesis H_1 ditolak dan hipotesis H_0 yang diterima.
- Pada variabel Beban Kerja (X3) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,711 dan Sig. sebesar 0,012. Karena nilai $t_{hitung} (2,711) > t_{tabel} (1,71088)$ dan $Sig < \alpha (0,012 < 0,05)$ maka hipotesis H_1 diterima.

4. KESIMPULAN

Analisis Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan di Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan PT PUPUK ISKANDAR MUDA. Hasilnya

menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja dibandingkan dengan tanggung jawab. Uji statistik menunjukkan bahwa beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (0,117) yang lebih kecil dari t_{tabel} (1,71088) dan nilai signifikansi (0,529) yang lebih besar dari α (0,05). Meskipun tanggung jawab juga dihipotesiskan untuk mempengaruhi kinerja, hasil uji menunjukkan bahwa hal ini tidak terbukti. Nilai t_{hitung} (1,113) lebih kecil dari t_{tabel} (1,71088) dan nilai signifikansi (0,277) lebih besar dari α (0,05). Di antara variabel yang diteliti, beban kerja memiliki pengaruh paling tinggi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (2,711) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,71088) dan nilai signifikansi (0,012) yang lebih kecil dari α (0,05). Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Perencanaan dan Pemeliharaan PT Pupuk Iskandar Muda dibandingkan dengan tanggung jawab. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas departemen.

Daftar Pustaka

- [1] F. M. Fatmawati, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 4, no. 01, pp. 338–346, 2020, doi: 10.29040/jie.v4i01.863.
- [2] Suprihati, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen," *J. Paradig. Univ. Islam Batik Surakarta*, vol. 12, no. 1, pp. 93–112, 2014, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- [3] S. Ardelia, Y. Karimudin, and P. Santati, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 2, pp. 879–888, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i2.3686.
- [4] Daffa Priandi Poetra and Rohmatul Fajriyah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda," *Emerg. Stat. Data Sci. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 10–21, 2024, doi: 10.20885/esds.vol2.iss.1.art2.
- [5] MUHAMMAD ROCHIMIN and SUKRISPIYANTO, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Akademika*, vol. 20, no. 2, pp. 100–106, 2022, doi: 10.51881/jak.v20i2.18.
- [6] A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [7] R. Oktavia and J. Fernos, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang," *J. Econ.*, vol. 2, no. 4, pp. 993–1005, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i4.492.
- [8] A. S. Lubis, T. Tugiono, and H. Hafizah, "Data Mining Estimasi Biaya Produksi Ikan Kembang Rebus Dengan Regresi Linier Berganda," *J. Sist. Inf. Triguna Dharma (JURSI TGD)*, vol. 1, no. 6, p. 888, 2022, doi: 10.53513/jursi.v1i6.5732.
- [9] R. Fahrozi, R. Sabaruddin, D. Ilham, N. Ferdinand, and S. S. El Hasan, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta," *J. Tadbir Perad.*, vol. 2, no. 1, pp. 73–79, 2022, doi: 10.55182/jtp.v2i1.106.
- [10] S. Meutia and R. Widiyanti, "Pengaruh Pelatihan Marketing Strategy and Consultative Selling Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pemasaran Di Pt Pupuk Iskandar Muda," *Ind. Eng. J.*, vol. 8, no. 1, pp. 41–48, 2019, doi: 10.53912/iejm.v8i1.380.
- [11] K. A. Sidoarjo, "Volume 5 Nomor 1 , Tahun 2022 ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAM DAN MOTIVASI KERJA," vol. 5, pp. 120–129, 2022.
- [12] A. Prawoto and W. Hasyim, "Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang," vol. 5, no. 3, pp. 276–286.
- [13] S. Meutia, S. Bahri, and R. Widiyanti, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan

- Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pupuk Iskandar Muda,” *J. Ind. Samudra*, vol. 3, no. 1, p. 7, 2022, doi: 10.55377/jis.v3i1.5761.
- [14] K. Palembang, “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang Akila,” 2020.
- [15] A. Vendhi Prasmoro, I. Iskandar, A. Bashit, and U. Agustini Srimulyani, “Analisis Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Metode Uji Regresi Linear Berganda di PT Hitachi Power System Indonesia,” *J. Teslink Tek. Sipil dan Lingkung.*, vol. 4, no. 2, pp. 86–97, 2022.