



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 23%

Date: Monday, April 26, 2021

Statistics: 1134 words Plagiarized / 4923 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

Investigasi Empiris Dampak Beban Kerja dalam Meningkatkan Prestasi dan Produktivitas Kerja Employee workload and work complexity are functions of the organizational structure. Even within the same entity, different employee workloads due to employees with the same rank may not be the same workload. The impact of high workloads can affect the performance or work productivity of the employees themselves which have an effect on targets and operational policies of the entity. **This research aims to** see the impact of workload on employee performance and work productivity. Research objects are employees at PT. Panjunan, Sukabumi.

The sample was determined as many as 120 respondents obtained using probability sampling techniques. Descriptive research method with a quantitative approach. The analysis test of the research instrument used statistical tests and the hypothesis was tested using the approach test and the F test. The results showed that workload had a simultaneous impact on work performance and productivity.

Beban kerja karyawan dan kompleksitas **kerja merupakan salah satu** fungsi dari struktur organisasi. Bahkan di dalam entitas yang sama, beban kerja karyawan berbeda-beda karena karyawan dengan peringkat yang sama mungkin beban kerjanya tidak sama, Dampak beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap prestasi maupun produktivitas kerja karyawan itu sendiri yang efeknya terhadap target dan kebijakan operasional entitas.

Riset ini bertujuan untuk melihat imbas beban kerja terhadap prestasi dan produktivitas kerja karyawan. Obyek penelitian adalah karyawan pada PT. Panjunan, Sukabumi. Sampel ditetapkan sebanyak 120 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik probability sampling. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Uji analisis instrumen penelitian menggunakan uji statistik dan hipotesis di uji dengan menggunakan pendekatan uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berdampak secara simultan terhadap prestasi dan produktivitas kerja. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Pekerja memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu tertentu yang merupakan beban kerja bagi pekerja tersebut. Pekerja diharapkan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal demi memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, namun pekerja memiliki keterbatasan kemampuan dalam bekerja. Pekerja sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan.

Beban kerja yang ditanggung pekerja satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap pekerja tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing.

Menurut (Golden, 2012) ketika jam kerja yang lebih lama menimbulkan beban kerja yang tinggi akan memiliki efek buruk pada tingkat kesehatan pekerja, karena kelelahan dan stres kerja sehingga mereka akan cenderung untuk berupaya mempertahankan produktivitas kerja di bawah potensinya. "Terlalu banyak pekerjaan" dapat merujuk pada meningkatnya risiko yang akan dialami pekerja mengalami gejala kelelahan dan stres kerja, yang secara otomatis akan merusak prestasi kerja mereka baik secara jangka pendek atau jangka panjang sehingga akan menurunkan tingkat produktivitas kerjanya secara jangka panjang.

Selain itu ada beberapa faktor yang memungkinkan produktivitas karyawan menurun selain dari pada beban target, yaitu tempo waktu, lingkungan kerja, dan juga cuaca, yang mengakibatkan tidak selalu tercapainya target penjualan para pekerja. Fungsi kinerja disini adalah untuk memastikan jika aktivitas yang sudah dicapai oleh entitas tidak berubah dan telah sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga seluruh stakeholder ataupun proses dapat fokus pada linimasa pelayanan dan produk (Riyanto, 2019). Berdasarkan observasi pada PT.

Panjudan terdapat data target penjualan pada salah satu produk Bintang Toedjoe yaitu pada produk Komix Herbal selama satu tahun terakhir pada tahun 2020. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1. No_Bulan_Target Penjualan Komix_Realisasi Pencapaian_Persentase

No	Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase
1	Januari	1.143.000	747.000	65,3%
2	Februari	3.636.000	1.097.000	30,1%
3	Maret	1.657.000	1.552.000	93,6%
4	April	2.889.000	1.096.000	37,9%
5	Mei	2.503.000	2.300.000	91,8%
6	Juni	2.359.000	2.115.000	89,6%
7	Juli	2.377.000	2.251.000	94,6%
8	Agustus	2.800.000	2.400.000	85,7%
9	September	2.747.000	2.320.000	84,4%
10	Oktober	2.297.000	1.857.000	80,8%
11	November	2.423.000	2.057.000	84,8%
12	Desember	2.441.000	2.127.000	87,1%

Data empiris pada tabel 1 menunjukkan pencapaian target dan realisasi yang dihasilkan oleh karyawan sangat fluktuatif.

Target dan realisasi yang merupakan hasil dari suatu pencapaian perusahaan pada PT. Panjudan masih kurang stabil. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pemberian beban kerja yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan waktu yang disediakan, sehingga target tidak tercapai dan produktivitas menurun.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah yang ditetapkan pada penelitian ini: Bagaimana faktor beban kerja, prestasi kerja, dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Panjudan. Bagaimana efek beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Panjudan Bagaimana efek beban kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Panjudan.

Bagaimana efek beban kerja terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Panjudan. Maksud dan tujuan dari penelitian ini: Untuk mengetahui beban kerja, prestasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Panjudan. Untuk mengetahui efek beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panjudan. Untuk mengetahui efek beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.

Panjudan. Untuk mengetahui efek beban kerja terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Panjudan. Beberapa penelitian yang selaras dengan penelitian ini antara lain hasil penelitian (Utami & Magdalena, 2020) yang menyimpulkan beban kerja berdampak terhadap keputusan prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi positif nilai t hitung sebesar 2,066 dengan nilai .sig sebesar 0,046.

Begitupun dengan penelitian dari (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020; Elvina, 2020) menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja secara signifikan. Beban kerja mencerminkan batas antara jumlah upaya fisik dan atau kognitif yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan sumber daya, misalnya waktu, yang tersedia untuk

digunakan pada tugas tersebut (Rosen et al., 2018).

Beban kerja adalah apa yang dibutuhkan individu atau semua hal permintaan sistem pada individu yang diukur menggunakan teknik subjektif (laporan diri atau berdasarkan rating pengamat), berbasis kinerja dan teknis psikologi (Borghini, Astolfi, Vecchiato, Mattia, & Babiloni, 2014). Beban kerja dapat diukur menggunakan basis kinerja berdasarkan asumsi bahwa manusia memiliki sumber daya yang terbatas, dan kinerja menurun saat tugas yang menuntut struktur sumber daya yang sama dibagi dengan waktu (Hsu et al., 2018); Yei-Yu Yeh & Wickens, 1988).

Jadi beban kerja merupakan permintaan sistem pada individu yang menggambarkan upaya fisik yang menargetkan penyelesaian tugas berdasarkan waktu yang telah ditetapkan dan diukur berdasarkan basis kinerja. **Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.**

Sedangkan **analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja** sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dimensi dari beban kerja yaitu: Beban kerja fisik **yaitu beban kerja yang** berdampak pada gangguan kesehatan seperti sistem pada tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik psikologis dan beban fisik biometika.

Beban mental **merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental** atau psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan. **Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.**

Adapun indikator beban waktu yaitu: **kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan** dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama. Prestasi kerja merupakan hasil yang dapat didemonstrasikan atau penampilan (appearance) karyawan (Sunarsi, 2020). Prestasi kerja juga digambarkan sebagai hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk orang lain untuk membantu orang tersebut melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif dan atau untuk kemajuan dalam karirnya (James, Rayner, & Bruno, 2015).

Prestasi kerja adalah alat yang digunakan oleh organisasi untuk memelihara dan mengembangkan personelnya (Reza, Nugroho, & Indonesia, 2020). Jadi prestasi kerja merupakan sebuah tools bagi entitas dalam mengukur kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya agar lebih efektif. Manfaat menggunakan indikator prestasi kinerja diperlukan untuk meyakinkan pengambil keputusan dalam mengadopsi dan mendorong perubahan di tingkat organisasi (Gilson, Straker, & Parry, 2012). Prestasi kerja dapat diprediksi lebih kuat oleh kesejahteraan umum daripada kepuasan kerja (Jaw, Po-Hsun Hsiao, Huan, & Woodside, 2016).

Dimensi dari prestasi kerja yaitu: Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Memahami pengetahuan produktivitas kerja dan penggeraknya secara lebih komprehensif telah menjadi masalah yang cukup topikal karena konsep cara kerja yang baru (Palvalin, 2019). Definisi produktivitas ini sangat dekat dengan konsep efisiensi, tetapi berbeda dengan kualitas hasil.

Tetapi ada perbedaan antar konsep, di mana kinerja dapat dilihat sebagai istilah yang memayungi semua konsep yang melibatkan pemeriksaan terhadap keberhasilan organisasi. Produktivitas kerja diartikan sebagai produktivitas secara umum, tetapi pengetahuan tentang konteks kerja memberikan beberapa tantangan. Sifat pekerjaan adalah alasan terbesar mengapa konteks produktivitas tidak bisa diterapkan langsung dari manufaktur.

Definisi produktivitas serupa, tetapi dalam kinerja, tantangan dimulai ketika input dan output harus diukur. Oleh karena itu, produktivitas kerja terbukti menjadi konteks yang menantang, dan banyak peneliti telah mencoba untuk memecahkan masalah tersebut (Koopmans et al., 2011; Laihonon, Jääskeläinen, Lönnqvist, & Ruostela, 2012). Dimensi dari produktivitas kerja karyawan yaitu: Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

Jai, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawannya. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Panjuran dengan jumlah sebanyak 172 orang karyawan.

Besarnya sampel ditentukan dengan pendekatan Yamane dan Isaac and Michael (Vashti & Antonio, 2021) sebagai berikut: $n = \frac{1}{1 + N} \cdot \frac{1}{e^2} \dots \dots \dots (1)$ Keterangan: n = Jumlah sampel minimal N = Ukuran populasi e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), presisi yang digunakan 5% (0.05) Maka: $172 \cdot \frac{1}{1 + 172} \cdot \frac{1}{(0,05)^2} = 172 \cdot 1,43 = 120,27 = 120$ Berdasarkan pendekatan Yamane dan Isaac and Michael, sampel ditetapkan sebanyak 120 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan dijadikan sampel. Teknik

ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, yaitu data yang diperlukan secara langsung dari sumber penelitian itu sendiri.

Untuk melihat hubungan dari kedua jenis variabel yang diteliti yaitu variabel X dan variabel Y, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pada penelitian ini pengujian hipotesis statistik menggunakan uji t dan uji F. Instrumen yang valid serta reliabel akan menciptakan riset yang valid serta reliabel. Sebaliknya sesuatu instrumen yang memiliki faktor yang menyesatkan, akan menciptakan pula riset yang kurang baik (Ismunarti, Zainuri, Sugianto, & Saputra, 2020).

Setiap instrumen riset yang akan digunakan untuk mengumpulkan data perlu di uji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian reliabilitas konsisten internal dalam riset ini menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Alasan penggunaan teknik ini, karena koefisien Cronbach Alpha merupakan indeks yang cukup sempurna dalam mengukur reliabilitas konsistensi antar butir.

Kriteria empirik terhadap penilaian koefisien Cronbach Alpha adalah sebagai berikut: Koefisien _Keterangan _ $a < 0,6$ _Kurang reliabel _ $0,6 < a < 0,8$ _Cukup reliabel _ $a > 0,8$ _Sangat reliabel _ (Noor, 2020) Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Validitas instrumen fokus pada masalah sepanjang mana pengukuran sangat tepat dalam melakukan fungsi ukurnya (Yusup, 2018; Arifin, 2017).

Ketentuan minimum sebagai kriteria apabila $r = 0,3$ (Sugiyono, 2017). Jika korelasi antar item dengan skor total $> 0,3$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Wahyuningrum, 2020). Distribusi normal merupakan fasilitas untuk menggapai tujuan yang bukan tujuan itu sendiri.

Data terdistribusi secara normal dibutuhkan untuk mengaplikasikan beberapa tools statistik, seperti analisis regresi, uji t dan uji F (Sari, Sukestiyarno, & Agoestanto, 2017). Uji normalitas grafik normal P-P plot of regression standardized residual merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Tujuan utama uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemui korelasi antara variabel independen.

Apabila toleransi $> 0,10$ serta nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinearitas, kebalikannya bila nilai toleransi variabel independent $< 0,10$ serta nilai VIF > 10 maka keputusannya terjadi multikolinearitas, yang artinya memiliki multikolinearitas antar variabel independennya atau dapat dikatakan tidak lolos uji (Ghozali, 2013; Wulansari, Titisari, & Nurlaela, 2020).

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menemukan apakah model regresi berbeda varians dari residual satu ke observasi yang lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas terlihat melalui grafik scatterplot (Zulkarnain & Ningrum, 2020). Analisis korelasi Pearson Product Moment bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan dan membuktikan hipotesis antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2017; Kosasih, 2019).

Kriteria untuk mengetahui keeratan hubungan tersebut terlihat pada tabel 2 berikut ini: Interval Koefisien Tingkat Hubungan 0,000 - 0,199 Sangat Rendah 0,200 - 0,399 Rendah 0,400 - 0,599 Sedang 0,600 - 0,799 Kuat 0,800 - 1,000 Sangat Kuat (Sugiyono, 2017) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi atau peranan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan nilai antara nol ataupun satu.

Jika nilai yang diperoleh kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan alterasi variabel dependen amat terbatas. Kebalikannya bila nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen membagikan nyaris seluruh informasi yang diperlukan buat memprediksi berbagai variabel tersebut (Aditia, Wadud, & Kurniawan, 2020).

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur dampak antara variabel independen terhadap variabel dependen (Setyowati, 2019). Analisis ini digunakan untuk mengukur perubahan variabel dependen berdasarkan perubahan-perubahan variabel independen. Pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana karena jumlah variabel bebas hanya satu dengan menggunakan model berikut: $Y_1 = a + bX$ (2)
Keterangan: Y_1 = Subjek variabel dependen a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan) b = Angka arah atau koefisien regresi X = Subjek pada variabel independent
Reliability Statistics _Cronbach's Alpha_N of Items _0,722_6 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) diperoleh nilai Alpha Cronbach's (a) sebesar 0,722 artinya nilai reliabel berada diantara nilai $0,600 > a > 0,800$ yang berarti instrumen variabel beban kerja cukup baik dan dapat dipercaya. Reliability Statistics _Cronbach's Alpha_N of Items _0,851_12 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y1) diperoleh nilai Alpha Cronbach's (a) sebesar 0,851 artinya nilai reliabel sama dengan $a > 0,800$ yang berarti instrumen variabel prestasi kerja sangat baik. Reliability Statistics _Cronbach's Alpha_N of Items _0,850_12 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y2) diperoleh nilai Alpha Cronbach's (a) sebesar 0,850 artinya nilai reliabel sama dengan $a > 0,800$ yang berarti instrumen variabel prestasi kerja sangat baik.

Hasil uji validitas terlihat pada tabel 7, 8 dan 9 dibawah ini: Pernyataan_r Dengan Rata-Rata _Nilai Kritis _Keterangan _ _1_0.620_0.3_Valid _2_0.516_0.3_Valid _3_0.859_0.3_Valid _4_0.690_0.3_Valid _5_0.767_0.3_Valid _6_0.583_0.3_Valid _Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada n = 120 dan a 0,05 (5%) Hasil uji validitas instrumen beban kerja (X) tersebut, terlihat bahwa responden dapat menjawab semua butir pernyataan.

Dimana hasilnya dari pernyataan indikator dinyatakan valid sebanyak 6 item pernyataan, artinya hanya 6 pernyataan tersebut yang dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur beban kerja. Pernyataan_r Dengan Rata-Rata _Nilai Kritis _Keterangan _ _1_0.433_0.3_Valid _2_0.537_0.3_Valid _3_0.833_0.3_Valid _4_0.694_0.3_Valid _5_0.804_0.3_Valid _6_0.619_0.3_Valid _7_0.502_0.3_Valid _8_0.683_0.3_Valid _9_0.587_0.3_Valid _10_0.763_0.3_Valid _11_0.607_0.3_Valid _12_0.541_0.3_Valid _Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada n = 120 dan a 0,05 (5%) .

Hasil uji validitas instrumen prestasi kerja (Y1) tersebut, terlihat bahwa responden dapat menjawab semua butir pernyataan. Dimana hasilnya dari pernyataan indikator dinyatakan valid sebanyak 12 item pernyataan, artinya hanya 12 pernyataan tersebut yang dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur prestasi kerja. Produktivitas Kerja (Y2) Pernyataan_r Dengan Rata-Rata _Nilai Kritis _Keterangan _ _1_0.381_0.3_Valid _2_0.514_0.3

_Valid _3_0.828_0.3_Valid _4_0.678_0.3_Valid _5_0.825_0.3_Valid _6_0.636_0.3_Valid _7_0.528_0.3_Valid _8_0.702_0.3_Valid _9_0.596_0.3_Valid _10_0.781_0.3_Valid _11_0.608_0.3_Valid _12_0.575_0.3_Valid _Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada n = 120 dan a 0,05 (5%) Hasil uji validitas instrumen produktivitas kerja (Y2) tersebut, terlihat bahwa responden dapat menjawab semua butir pernyataan.

Dimana hasilnya dari pernyataan indikator dinyatakan valid sebanyak 12 item pernyataan, artinya hanya 12 pernyataan tersebut yang dapat mengukur apa yang hendak di ukur yaitu mengukur produktivitas kerja. Uji normalitas grafik normal P-P plot of regression standardized residual merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual yang hasilnya ditampilkan sebagai berikut: / Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.

Sedangkan grafik normal P-P plot of regression standardized residual terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. / Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa

grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.

Sedangkan grafik normal P-P plot of regression standardized residual terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _Collinearity Statistics __ _B _Std. Error _Beta _Tolerance _VIF __1
_(Constant) 7.029 1.317 _____ Beban Kerja 1.720 .052 .951 1.000 1.000 _
_Dependent Variable: Prestasi Kerja __ Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat hasil uji multikolinieritas nilai tolerance variabel beban kerja (X) = 1,000 lebih besar dari 0,10 (tolerance > 0,10), ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah dalam uji multikolinieritas.

Demikian juga dengan nilai VIF variabel prestasi kerja (Y1) = 1,000 lebih kecil dari 10,00 (VIF < 10,00), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi (regression model). Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _Collinearity Statistics __ _B _Std. Error _Beta _Tolerance _VIF __1
_(Constant) 9.492 1.420 _____ Beban Kerja 1.628 .056 .938
1.000 1.000 __ _Dependent Variable: Produktivitas Kerja __ Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat hasil uji multikolinieritas nilai tolerance variabel beban kerja (X) = 1,000 lebih besar dari 0,10 (tolerance > 0,10), ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah dalam uji multikolinieritas.

Demikian juga dengan nilai VIF variabel produktivitas kerja (Y2) = 1,000 lebih kecil dari 10,00 (VIF < 10,00), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi (regression model). Hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar 3 dan 4 dibawah ini: / Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat sebaran titik-titik yang acak, baik di atas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

/ Berdasarkan gambar 4 dapat dilihat sebaran titik-titik yang acak, baik di atas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Hasil analisis korelasi terlihat pada tabel 12 dan 13 dibawah ini:
Correlations __ _Beban Kerja _Prestasi Kerja __ _Beban Kerja _Pearson Correlation 1
.951** __ _Sig. (2-tailed) __.000 __ _N 120 120 __ _Prestasi Kerja _Pearson Correlation

_.951** _1 _ _ _Sig. (2-tailed) _000 _ _ _N _120 _120 _ _**.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Dapat dilihat pada tabel 12 nilai korelasi beban kerja (X) dengan prestasi kerja (Y1) sebesar $R = 0,951$ yang berarti berada diantara nilai 0,800 - 1,000, artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika beban kerja meningkat maka akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Correlations _ _Produktifitas Kerja _Beban Kerja _Pearson Correlation _Produktifitas Kerja _1.000 _938 _ _Beban Kerja _938 _1.000 _Sig. (1-tailed) _Produktifitas Kerja _000 _ _Beban Kerja _000 _ _N _Produktifitas Kerja _120 _120 _ _Beban Kerja _120 _120 _**.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dapat dilihat nilai korelasi beban kerja (X) dengan produktivitas kerja (Y2) sebesar $R = 0,938$ yang berarti berada diantara nilai 0,800 - 1,000, artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika beban kerja meningkat maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien determinasi terlihat pada tabel 14 dan 15 dibawah ini: Model Summary _ _Model _R _R Square _Adjusted R Square _Std.

Error of the Estimate _ _ _ _ _1 _951a _904 _903 _1.53125 _ Berdasarkan perhitungan tabel 14, maka dapat diketahui besarnya angka koefisien determinasi yaitu R^2 nya sebesar 0,904 atau 90,4%. Hal ini memberikan makna bahwa beban kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 90,4% terhadap prestasi kerja (Y1) dan sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Model Summary _ _Model _R _R Square _Adjusted R Square _Std. Error of the Estimate _ _ _ _ _1 _938a _879 _878 _1.65077 _ Berdasarkan perhitungan tabel 15, maka dapat diketahui besarnya angka koefisien determinasi yaitu R^2 nya sebesar 0,879 atau 87,9%.

Hal ini memberikan makna bahwa beban kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 87,9% terhadap produktivitas kerja (Y2) dan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis regresi linier terlihat pada tabel 16 dan 17 dibawah ini: Coefficientsa _ _Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _t _Sig.

_ _B _Std. Error _Beta _ _ _1 _(Constant) _7.029 _1.317 _5.337 _000 _ _Beban kerja _1.720 _052 _951 _33.378 _000 _a. Dependent Variable: prestasi kerja _ Berdasarkan tabel 16 diperoleh konstanta (a) 7,029 sedangkan nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 1,720 sehingga dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = 7,029 + 1,720 X$ Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan:

Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 7,029, menyatakan bahwa jika beban kerja (X) tidak ada kenaikan atau sama dengan nilai 0, maka besarnya nilai prestasi kerja (Y1) sebesar 7,029.

Nilai koefisien regresi beban kerja (X) adalah sebesar 1,720 dan bertanda positif, artinya jika variabel beban kerja meningkat sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan nilai prestasi kerja meningkat sebesar 1,720 poin. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan searah dengan prestasi kerja. Coefficientsa

_Model	_Unstandardized Coefficients	_Standardized Coefficients	_t	_Sig.	_B	_Std. Error	_Beta
_1	9.492	1.420	6.685	.000			
	(Constant)						
					Beban kerja	1.628	.056
						.938	.29.306
							.000

_a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 17 diperoleh konstanta (a) adalah 9,492 sedangkan nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 1,628 sehingga dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = 9,492 + 1,628 X$ $Y = 11,120$ Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan: Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 9,492 menyatakan bahwa jika beban kerja (X) tidak ada kenaikan atau sama dengan nilai 0, maka besarnya nilai produktivitas kerja (Y2) sebesar 9,492.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X) adalah sebesar 1,628 dan bertanda positif, artinya jika variabel beban kerja meningkat sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan nilai produktivitas kerja meningkat sebesar 1,628 poin. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan searah dengan produktivitas kerja. Hasil uji t dampak beban kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 18 dibawah ini: Coefficientsa

_Model	_Unstandardized Coefficients	_Standardized Coefficients	_t	_Sig.	_B	_Std. Error	_Beta
_1	7.029	1.317	5.337	.000			
	(Constant)						
					Beban Kerja	1.720	.052
						.951	.33.378
							.000

_a.

Dependent Variable: prestasi kerja Dari tabel 18 dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ lebih kecil ($\text{sig.} < \alpha$) dengan taraf signifikan 0,05, dan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $n - k$ ($120 - 2$), sehingga diperoleh $33,378 > 1,658$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini artinya bahwa terdapat dampak yang signifikan dari beban kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil uji t dampak beban kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 19 dibawah ini: Coefficientsa

_Model	_Unstandardized Coefficients	_Standardized Coefficients	_t	_Sig.	_B	_Std. Error	_Beta
_1	9.492	1.420	6.685	.000			
	(Constant)						
					Beban Kerja	1.628	.056
						.938	.29.306
							.000

_a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Dari tabel 19 dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ lebih kecil (sig.

< a) dengan taraf signifikan 0,05, dan atau thitung > ttabel dengan $n - k$ (96 - 2), sehingga diperoleh $29,306 > 1,658$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini artinya bahwa terdapat dampak yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja.

Kesimpulan ini diperkuat oleh penelitian dari (Inegbedion, Inegbedion, Peter, & Harry, 2020), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa persepsi beban kerja yang adil mampu meningkatkan kepuasan kerja sedangkan persepsi beban kerja yang tidak adil mempengaruhi kepuasan kerja dan sangat merugikan. Dengan kata lain persepsi karyawan tentang beban kerja dapat mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja yang mengakibatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil uji F dampak beban kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 20 dibawah ini: ANOVAa

_Model	_Sum of Squares	_df	_Mean Square	_F	_Sig.	
_1	_Regression	_2612.313	_1	_2612.313	_1114.119	_.000b
_1	_Residual	_276.679	_118	_2.345		
	_Total	_2888.992	_119			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b.

Predictors: (Constant), beban kerja

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $df(n_1) = v - 1$ dan $df(n_2) = n - k$. Sehingga $1114,119 > 3,07$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada dampak signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja secara simultan. Hasil uji F dampak beban kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 21 dibawah ini: ANOVAa

_Model	_Sum of Squares	_df	_Mean Square	_F	_Sig.	
_1	_Regression	_2340.312	_1	_2340.312	_858.817	_.000b
_1	_Residual	_321.555	_118	_2.725		
	_Total	_2661.867	_119			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), beban kerja

Berdasarkan tabel 21 dapat diketahui bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $df(n_1) = v - 1$ dan $df(n_2) = n - k$. Sehingga $858,817 > 3,07$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada dampak signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

Hasil ini diperkuat dari penelitian (Soelton, Hardianti, Kuncoro, & Jumadi, 2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap burnout sehingga mengakibatkan efek berantai terhadap prestasi dan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja berlebih merupakan salah satu masalah yang sering dialami oleh karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak secara parsial masing-masing terhadap prestasi dan produktivitas kerja. Selain itu beban kerja juga memberikan pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja. Ini terlihat dari target penjualan bulanan selama tahun 2020 banyak yang tidak tercapai, artinya beban kerja karyawan pada tahun 2020 sangat berat sehingga mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja.

Hal ini dapat dimaklumi, karena yang membuat target penjualan tidak tercapai salah satunya adalah dari awal tahun 2020 pandemi Covid-19 merebak di seluruh dunia, termasuk Indonesia, hingga membuat laju perekonomian menjadi terhambat yang mengakibatkan daya beli masyarakat menjadi menurun, sedangkan beban kerja karyawan tetap. Bagi pihak manajemen perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk menetapkan target penjualan dan menerapkan kebijakan yang tepat bagi beban kerja karyawan pada periode yang akan datang.

Selain itu untuk kesempurnaan penelitian dengan tema yang sama, dapat menelaah dan mengembangkan lagi dari variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap prestasi dan produktivitas kerja karyawan selain faktor beban kerja.

INTERNET SOURCES:

-
- <1% - https://www.academia.edu/2871839/ANU_Digital_Collections_Effectiveness_of_public_sector_audit_reports_in_Indonesia_preceding_and_following_audit_reform
 - <1% - <http://eprints.umm.ac.id/59411/4/BAB%20II.pdf>
 - 1% - http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdok/Bab2/RS1_2015_1_1293_Bab2.pdf
 - <1% - <https://ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/download/4331/pdf1>
 - <1% - <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/download/2548/1350>
 - <1% - <http://journal.widyadharmia.ac.id/index.php/bisma/article/download/170/169>
 - 1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/230758108.pdf>
 - <1% - <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/viewFile/9874/4878>
 - <1% - https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/2482/3/T2_832007008_BAB%20II.pdf
 - <1% - <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/download/2925/2875>
 - <1% - <http://scholar.unand.ac.id/4819/2/BAB%20I%20upload.pdf>
 - <1% - <https://eprints.umk.ac.id/view/year/2013.html>
 - <1% - <http://repository.unpas.ac.id/39458/1/143010038%20%28Deri%20Fajar%20Rinaldi%29.pdf>
 - <1% -

<https://123dok.com/document/oz1d98z9-pengaruh-analisis-pekerjaan-penempatan-pre-stasi-karyawan-primary-cabang.html>
<1% - <http://digilib.iain-jember.ac.id/36/6/4%20BAB%20II.pdf>
<1% -
<https://idtesis.com/tesis-s2-magister-manajemen-sumber-daya-manusia-universitas-indonesia-ui/>
<1% -
<https://123dok.com/document/4yrpl5oq-pengukuran-penentuan-optimal-logistik-pendekatan-metode-analysis-indonesia.html>
1% -
<http://repository.unika.ac.id/16472/2/13.42.0047%20LATIFA%20FARISTIN%20ARRUM%20C%20S.PSI.BAB%20I.pdf>
<1% - <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/download/4536/4136>
<1% - <http://journal.vokasi.ui.ac.id/index.php/jabt/article/download/70/52>
<1% - <https://panuwun.com/perjanjian-kerja-waktu-tertentu/>
<1% -
<https://idoc.pub/documents/beban-kerja-fisik-vs-beban-kerja-mental-vylym095d3lm>
<1% - <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/704/667/>
<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/1583/6/08410134_Bab_2.pdf
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/43421/5/6.%20BAB%20III.pdf>
<1% -
<https://123dok.com/document/7q0o8v3q-pengaruh-pengembangan-manusia-kompetensi-prestasi-karyawan-perkebunan-nusantara.html>
<1% -
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/download/6059/pdf>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/37658/2/03.%20BAB%20I.pdf>
<1% - <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/download/1764/778>
<1% - http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/414/5/108320136_file5.pdf
1% - <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/download/7/7>
3% -
<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-00565-MN%20Bab2001.pdf>
<1% -
<https://musyarofa.wordpress.com/2018/03/30/karya-tulis-ilmiah-produktivitas-tenaga-kerja/>
<1% - <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1267/2/BAB%20II%20.pdf>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/30290/6/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://eprints.umm.ac.id/47736/4/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://repository.ump.ac.id/4243/4/BAB%20III%20-%20AMAR%20RUSLI.pdf>
<1% - <https://jurnal.unsur.ac.id/agroscience/article/view/966/854>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/43237/4/BAB%20III%20pdf.pdf>

<1% - <http://repository.uinsu.ac.id/4822/6/BAB%20III.pdf>

<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/3248/2911>

<1% - <https://ayuukawaii.blogspot.com/2010/02/uji-validitas-dan-reliabilitas.html>

<1% - <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpensi/article/download/223/205>

<1% -
<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

<1% - <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/392/283>

<1% -
https://www.researchgate.net/publication/319106461_HUBUNGAN_PENERAPAN_ENTERPRISE_RESOURCE_PLANNING_ERP_DENGAN_KUALITAS_LAPORAN_KEUANGAN

<1% - <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/BJRM/article/download/104/68/>

<1% -
<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1473140&val=8017&title=PENGARUH%20POTENSI%20PERSEPSI%20DAN%20PREFERENSI%20TERHADAP%20SIKAP%20DALAM%20WAKAF%20UANG%20PADA%20MASYARAKAT%20MUSLIM%20KOTA%20SEMARANG>

<1% -
https://www.academia.edu/7624946/A_Judul_Proposal_ANALISIS_PERSEPSI_MAHASISWA_AKUNTANSI_DALAM_MEMILIH_PROFESI_SEBAGAI_AKUNTAN_Studi_Empiris_pada_Mahasiswa_S1_Akuntansi_Stie

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/65758/5/BAB%20III.pdf>

<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/6502/4/BAB%20III.pdf>

<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65156/Chapter%20III-IV.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

1% -
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/downloadSuppFile/8319/1582>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/1527/7/10510119_Bab_3.pdf

<1% -
<http://repository.stieykpn.ac.id/951/1/RINGKASAN%20SKRIPSI%20Shely%20Pramudita%20Utami%20%E2%80%93%20311830490.pdf>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/1651/8/11410075_Bab_4.pdf

<1% - <https://luhkadekdiah.blogspot.com/2012/03/analisis-spss.html>

<1% -
<https://123dok.com/document/yjdep9ky-pengaruh-evaluasi-pelatihan-pengembangan-terhadap-kinerja-pegawai-yogyakarta.html>

<1% -
https://www.researchgate.net/publication/339447494_Pengaruh_Insetif_Terhadap_Presta

si_Kerja_Pada

<1% -

https://www.academia.edu/3439388/Pengaruh_Penerapan_Total_Quality_Management_terhadap_Produktivitas_Kerja_Karyawan_Giant_Hypermarket_Botani_Square_Bogor

<1% -

https://www.academia.edu/9374060/ANALISIS_FAKTOR_FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_KINERJA_KEUANGAN_PERUSAHAAN_TELEKOMUNIKASI_YANG_GO_PUBLIC_DI_BURSA_A_EFEK_INDONESIA

1% -

<https://123dok.com/document/lzg232yo-pengaruh-manajemen-biaya-modal-ekuitas-perusahaan-pertambangan-terdaftar.html>

1% - <http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/download/1021/643>

<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/6753/5845>

<1% - http://eprints.walisongo.ac.id/3571/4/072411064_Bab3.pdf

<1% - <http://repository.iainkudus.ac.id/2820/6/6.%20BAB%20III.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/4zpjrmoz-pengaruh-deskripsi-pengawasan-prestasi-karyawan-tirtanadi-cabang-padang.html>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2310/8/11520091_Bab_4.pdf

<1% -

<https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolonieritas-dengan-melihat.html>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/47645/3/BAB_III.pdf

<1% -

<https://123dok.com/document/oy8w94wy-pengaruh-budaya-organisasi-reward-kinerja-karyawan-perimex-serdang.html>

<1% -

<https://123dok.com/document/qvrkxxgy-abstrak-penelitian-bertujuan-untuk-mengetahui-kontribusi-kinerja-komite.html>

<1% - <http://repository.umrah.ac.id/3701/1/JURNAL-M%20SIDIK-140461201112.pdf>

<1% -

<https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/290966/Jurnal-DBP-Publish-di-JISS.pdf>

<1% - <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/cbis/article/download/355/215>

<1% -

<https://prodi4.stpn.ac.id/wp-content/uploads/2020/2020/Modul/Semester%203/Modul%20Statistik%202019/MODUL6-ANALISAREGRESI.pdf>

1% - <https://vi4.ilovetranslation.com/mYIAxFIRNAS=d/>

<1% -

<https://id.scribd.com/doc/126324213/Unud-382-1739441302-Pengaruh-Kompensasi-Dan-Lingkungan-Kerja-Non-Fisik-Terhadap-Disiplin>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/339985740_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_LLDIKTI_Wilayah_III_Jakarta

<1% - <http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/download/1247/877>

<1% -

http://eprintslib.ummgl.ac.id/1211/1/14.0101.0103_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/345901972_Efek_Kepemimpinan_Budaya_Organisasi_dan_Kepuasan_Kerja_Terhadap_Kinerja

<1% -

<https://123dok.com/document/7qv52ogz-pengaruh-promosi-mutasi-jabatan-prestasi-karyawan-persero-pembangunan.html>

<1% - <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/download/238/182>

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/6zkeknez-pengaruh-stress-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pada-pt-pabrik-es-pematang-siantar.html>

<1% - <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/download/1948/pdf>

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/6qm0gwwy-pengaruh-metode-ok5r-terhadap-peningkatan-keterampilan-membaca-pemahaman-cerpen-pada-siswa-kelas-vii-3-mts-attawa-pusat-putra-bekasi-tahun-pelajaran-2012-2013.html>

<1% - <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/3465/3336>

<1% - <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/download/685/673>

<1% - <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/4956/3364>

<1% -

<https://123dok.com/document/q050g9vy-pengaruh-lingkungan-terhadap-kinerja-karyawan-macanan-cemerlang-indonesia.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/357216312/Pengaruh-Penerapan-Disiplin-Kerja-Terhadap>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16835/Appendix.pdf;sequence=1>

<1% -

<https://pt.scribd.com/document/323704171/Prosiding-Seminar-Nasional-2nd-Fe-Umj-2016>

<1% - <https://arokhman.blog.unsoed.ac.id/files/2009/06/Regresi-Linear-for-map-15.pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/document/369945362/11003460>

<1% - <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/IJOSH/article/download/1742/1308>

<1% -

<http://repository.mahardhika-library.id/1865/3/18251441%20-%20JURNAL%20ALFIN%20MUZAKKI.pdf>

<1% -

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5692/7/T1_212010074_Full%20text.pdf

<1% -

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/2837/2/T1_682008039_Full%20text.pdf

<1% - <http://repository.unwidha.ac.id/1682/1/lka%20fix.pdf>