

The Influence Of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo

[Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo]

Sabilah Tri Alifiyah¹⁾, Sumartik^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *The aim of this research is to identify and analyze how significant the contribution of each factor work environment, workload and work experience is to employee performance at CV Tri Eka Abadi. The method used in this research is quantitative. Data collection was obtained through distributed questionnaires as well as in-depth interviews and direct observation of the existing work environment. The collected data was analyzed using statistical analysis techniques, including multiple linear regression, to determine the relative influence and significance of each variable on employee performance. The research results indicate that the three factors work environment, workload, and work experience have a significant influence on employee performance. In this case, a conducive work environment and optimal workload have been proven to improve employee performance. Meanwhile, work experience, which includes length of time worked, knowledge and skills possessed, as well as mastery of work and equipment, also contributes positively to the efficiency and effectiveness of employee performance.*

Keywords - work environment, workload, work experience, employee performance

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa signifikan kontribusi masing-masing faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di CV Tri Eka Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, Pengumpulan data diperoleh melalui Kuesioner yang dibagikan serta adanya wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap lingkungan kerja yang ada. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, termasuk regresi linier berganda, untuk menentukan pengaruh relatif dan signifikansi setiap variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ketiga faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang optimal terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, pengalaman kerja yang mencakup lama waktu bekerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan juga berkontribusi positif terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan.*

Kata Kunci - lingkungan kerja, beban kerja, pengalaman kerja, kinerja karyawan

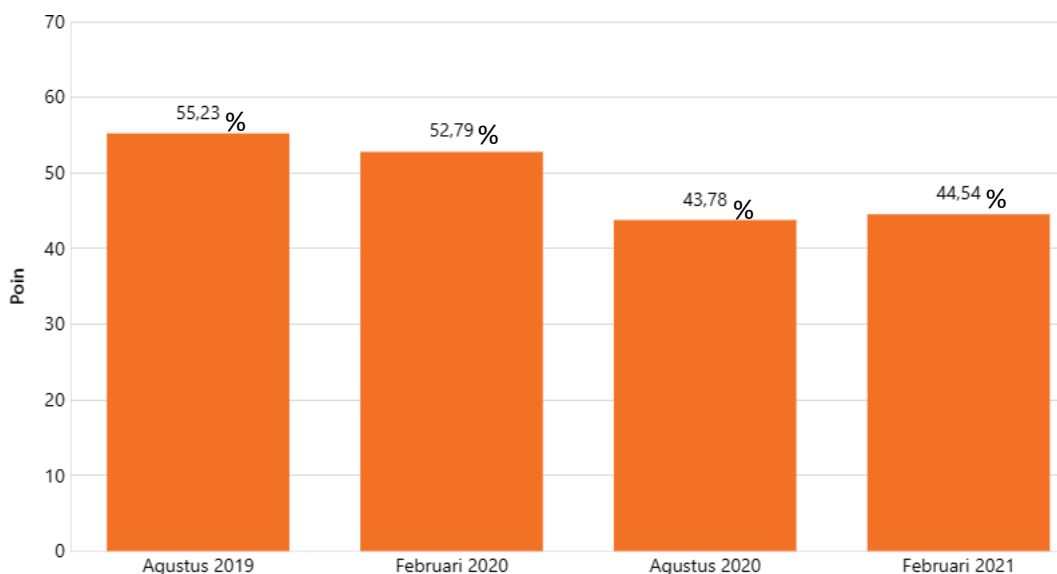
I. PENDAHULUAN

Di Indonesia saat ini, peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja menjadi fokus utama bagi perusahaan di seluruh dunia. Pertumbuhan industri yang cepat mengharuskan perusahaan lebih bersaing dalam era globalisasi saat ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan, ada keharusan untuk mengoptimalkan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kapabilitas individu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan negara, yang mencakup aspek- aspek seperti perencanaan, pengembangan, dan pengaturan sumber daya manusia [1]. Beberapa aspek penting untuk memastikan perusahaan beroperasi secara efektif dan untuk memelihara hubungan positif antar karyawan adalah pengelolaan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang memerlukan perhatian terus menerus untuk dipertahankan dan ditingkatkan, tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan, tetapi juga membutuhkan upaya aktif dari para pemimpin dan manajemen perusahaan. Pimpinan tidak hanya seharusnya duduk berpangku tangan namun perlu proaktif dalam mencari solusi terhadap tantangan yang dihadapi serta berperan aktif dalam mengidentifikasi dan menangani permasalahan yang mungkin muncul. Penjagaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kunci utama bagi sebuah perusahaan dalam menggerakkan segala aktivitas dan menjaga keseimbangan operasional. Hal ini menegaskan bahwa, setiap kebijakan yang diambil oleh perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Permasalahan yang timbul akibat keputusan perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut [2].

Sebuah perusahaan memiliki penurunan kualitas pekerjaan. Sebagian besar penurunan kualitas pekerjaan berasal dari faktor internal atau di dalam sebuah perusahaan seperti pimpinan perusahaan, beban kerja, lingkungan kerja dan hal yang berhubungan dengan faktor internal perusahaan. DataBooks menjelaskan survei yang dilakukan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) menyebutkan bahwa terdapat penurunan yang dilihat dari kondisi indeks kualitas pekerjaan (IKP) sebesar 43,78 pada bulan Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23 pada bulan Agustus 2019 . Hal ini menunjukkan secara tidak langsung kinerja karyawan akan berhubungan dengan kualitas pekerjaan, dimana ketika seorang karyawan kurang memiliki kinerja yang baik, maka akan mempengaruhi kualitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Grafik 1. Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia (Agustus 2019-Februari 2021)



Sumber: (DataBooks, 2023)

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan adanya disparitas dalam hasil Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP), di mana nilai tertinggi dicatat di ibukota dengan skor 81,92 dan nilai terendah tercatat di Sulawesi Barat, hanya dengan indeks 2,36. Informasi ini bertujuan untuk mengilustrasikan standar pekerjaan yang memadai, yang salah satunya dinilai dari efisiensi penggunaan waktu kerja yaitu dengan memastikan jam kerja yang wajar. Kualitas pekerjaan juga dinilai dari persepektif status pekerjaan, baik formal maupun informal, di mana pekerja informal kerap kali dihadapkan pada upah yang relatif rendah, keterampilan yang kurang, serta absennya jaminan sosial.

Sebagian besar karyawan mungkin akan menghadapi kelelahan kerja atau 'burnout' yang bisa berdampak negatif terhadap hasil kerja mereka. Menurut Sinaga, ada beberapa gejala yang menandakan seseorang mengalami burnout, termasuk rasa kelelahan yang ekstrem yang ditandai dengan kejenuhan, penurunan energi, menurunnya performa kerja, dan hilangnya motivasi [3]. Kemudian, terdapat juga sinisme atau perasaan teralienasi dari pekerjaan itu sendiri, yang bisa muncul dalam bentuk perilaku negatif, seperti sikap kesal, penarikan diri dari tanggung jawab, dan berperilaku kurang sopan kepada rekan kerja. Akhirnya, ineffectiveness atau inefisiensi dalam bekerja terbentuk ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, serta kurangnya prestasi atau pencapaian yang signifikan.

Kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat dianggap sebagai indikator yang efektif untuk menilai bagaimana suasana kerja mempengaruhi performa karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang positif dicirikan oleh adanya interaksi harmonis antara rekan kerja, atasan, dan bawahan, yang didukung oleh fasilitas yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan karyawan merasa stres, kurang termotivasi untuk bekerja, dan seringkali datang terlambat. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti minimnya fasilitas yang memadai, pencahayaan yang kurang, dan tingkat kebisingan yang tinggi, bisa menghambat karyawan dalam bekerja secara efektif. Lingkungan yang tidak nyaman ini bisa menurunkan motivasi kerja, yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang di antara karyawan berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan. Hal ini seringkali menurunkan keefektifan kerja serta kualitas hasil kerja. Karyawan yang stres dan lelah tidak akan mampu memaksimalkan potensi mereka dalam bekerja, sehingga mengurangi produktivitas keseluruhan perusahaan. Rendahnya kualifikasi atau pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan juga menjadi permasalahan yang serius. Karyawan yang belum memiliki pengalaman yang cukup mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi standar performa yang ditetapkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja keseluruhan tim.

Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi organisasi atau perusahaan memahaminya. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu [4]. Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya lupakan perusahaan yang elektif dan efisien. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat erat terhadap Perusahaan Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Selain Lingkungan kerja dan beban kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah work experience. Seorang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam suatu perusahaan tentunya harus mempunyai pengalaman pada bidang pekerjaan tersebut [5]. Metode seseorang untuk meningkatkan wawasan tentang pekerjaan yang harus dilakukan disebut work experience. Dengan adanya experience yang didapat, seseorang dapat berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan. Work experience seseorang dapat dilihat dari pekerjaan ketika seorang sedang bekerja dan mencapai hasil yang lebih baik. Semakin berpengalaman, semakin kompeten karyawan tersebut dalam bekerja.

Work experience seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang melakukan pekerjaan tertentu. Masa kerja karyawan bisa dilihat dari tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan pada suatu lapangan kerja tertentu [6]. Tentang hal work experience sangat penting akan perusahaan, karena tentunya para pekerja telah bergelut di bidang tersebut tentunya telah banyak menghadapi berbagai masalah dan dapat dengan mudah dipercaya untuk memecahkan berbagai masalah dan dapat menemukan solusi terbaik ketika masalah muncul. Jika seseorang memiliki banyak experience, mereka memiliki peluang bagus untuk melakukannya dengan baik atau berkinerja baik, sebaliknya jika mereka tidak memiliki cukup experience untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka mungkin akan gagal. Dan jika seseorang gagal, kemungkinan besar juga akan mempengaruhi lingkungan kerja, yang bisa membuat karyawan lebih mudah stres.

Menurut Cahyani mengatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari hasil kerja yang bermutu tinggi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya [7]. Stres kerja, beban kerja, dan work experience adalah elemen yang berdampak pada kinerja karyawan. Salah satu faktor individual yang mempengaruhi performa karyawan di perseroan adalah work experience. Karyawan yang berkinerja baik dapat membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Menurut Hidayat (2024) pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan kerja merupakan hal yang dapat menentukan kinerja pegawai [8].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja dan Work Experience dengan kinerja karyawan telah terbukti negatif dalam sejumlah penelitian sebelumnya. Ini menyiratkan bahwa tekanan kerja dan tanggung jawab serta work experience merupakan faktor yang dapat mengurangi kinerja karyawan. Namun sejumlah penelitian lain juga memberikan kesimpulan yang berbeda, yaitu beban kerja dan Lingkungan kerja samasama berdampak positif terhadap kinerja karyawan [9]. Bahkan penelitian lain di temukan beban kerja dan work experience tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Bedasarkan fenomena dan permasalahan diatas terdapat hal yang terjadi pada perusahaan yaitu CV Tri Eka Abadi Sidoarjo adanya ketidaksesuaian antara apa yang telah diharapkan perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Beberapa karyawan mengalami kinerja yang dinilai belum maksimal. Dilihat dari kualitas kerja yakni terdapat beberapa yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya karyawan kurang mampu menggunakan sumber daya dengan efisien, masih ada beberapa karyawan yang belum menjalankan tugas secara mandiri dan kurang memiliki pengalaman bahkan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaannya.

Celah ini menjadi landasan dari judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo.” Penelitian ini digagas dengan harapan dapat menambal celah yang ada, memberikan insight baru dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang tidak hanya relevan bagi CV Tri Eka Abadi saja, tetapi juga bagi perusahaan lain dengan kondisi yang serupa.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada perusahaan dan adanya riset gap setiap variabel yang ditemukan pada penelitian terdahulu, maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo.” Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan dan memberikan informasi baru untuk perusahaan Serta bagi pihak lain yang ingin berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan yang lebih tinggi di bidang sumber daya manusia.

Keterkaitan studi ini dengan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya Tujuan 8 yang berfokus pada pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, sangatlah signifikan. Meningkatkan kinerja karyawan melalui penanganan yang efektif terhadap lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja dapat berkontribusi pada penciptaan kondisi kerja yang baik dan produktivitas yang tinggi, yang merupakan unsur penting dari pekerjaan layak.

II. METODE

Pendekatan Penelitian

Dalam dunia penelitian, pendekatan explanatori berfokus pada eksplorasi hubungan sebab akibat di antara variabel-variabel yang diteliti. Metodologi ini dirancang untuk menjawab pertanyaan "mengapa" dan "bagaimana" sebuah fenomena terjadi, dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab dan menguji teori atau hipotesis yang telah dibuat berdasarkan literatur. Pendekatan explanatori ini sangat berguna dalam membangun pemahaman mendalam mengenai dinamika antara variabel-variabel yang berinteraksi dalam konteks tertentu [17].

Pada penelitian ini, pendekatan explanatori digunakan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan work experience dengan kinerja karyawan di CV Tri Eka Abadi, Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa variabel-variabel seperti lingkungan kerja yang mendukung, beban kerja yang optimal, dan pengalaman kerja yang kaya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja para karyawan. Melalui pengujian hipotesis yang telah dikembangkan, penelitian ini mengupayakan untuk menemukan bukti empiris yang mendukung hubungan kausal antara variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menunjukkan keberadaan hubungan statistik antar variabel tetapi juga untuk menjelaskan alasan-alasan mengapa hubungan tersebut ada, memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta praktik manajemen di CV Tri Eka Abadi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif yang efektif dalam mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel melalui data numerik. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat dikuantifikasi dan dianalisis secara statistik, sehingga memberikan hasil yang objektif dan dapat diulang [18]. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti survei atau kuesioner yang disusun secara sistematis, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan angka-angka konkret yang mencerminkan kondisi aktual dari lingkungan kerja, beban kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan di CV Tri Eka Abadi, Sidoarjo. Hasil kuantitatif ini kemudian ditelaah untuk memastikan konsistensi dan validitas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, memberikan dasar yang kuat untuk verifikasi hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang ditargetkan adalah karyawan CV Tri Eka Abadi, Sidoarjo, yang berjumlah 100 karyawan. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus teknik Slovin. Rumus Slovin merupakan metode yang umum digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui besarnya, terutama bila populasi tersebut terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan [19].

Rumus Slovin diberikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan : (n) adalah ukuran sampel

(N) adalah ukuran populasi

(e) adalah tingkat kesalahan yang diinginkan (biasanya 0.05 untuk tingkat kepercayaan 95%) Dengan memasukkan nilai-nilai tersebut ke dalam rumus (N = 100) dan (e = 0.05):

$$n = 100 \{ 1 + 100 (0.05^2) \}$$

$$n = 100 \{ 1 + 100 (0.0025) \}$$

$$n = 100 \{ 1 + 0.25 \}$$

$$n = 100 \{ 1.25 \}$$

$$n = 80$$

Oleh karena itu, ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 80 karyawan. Dengan menggunakan sampel sebesar ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan hasil yang representatif dan mengurangi tingkat kesalahan yang mungkin terjadi.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah purposive sampling, sebuah metode yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Purposive sampling, atau sampling bertujuan, adalah strategi pemilihan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu dari peneliti. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk secara selektif memilih individu yang dianggap paling mewakili atau paling relevan dengan isu yang sedang diteliti. Hal ini memungkinkan penelitian untuk lebih fokus dan mendalam mengenai fenomena tertentu dengan membatasi subjek penelitian kepada mereka yang memiliki karakteristik atau pengalaman khusus yang sesuai dengan kriteria inklusi yang ditentukan sebelumnya.

Dalam konteks penelitian ini, yang membahas tentang kinerja karyawan di CV Tri Eka Abadi, Sidoarjo, karyawan yang dipilih sebagai sampel adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja, tingkat beban kerja, dan eksposur terhadap lingkungan kerja yang beragam, sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Kriteria ini bisa mencakup, misalnya, senioritas dalam perusahaan, peran dalam proyek tertentu, atau pengalaman langsung dalam menghadapi tantangan kerja spesifik. Dengan demikian, melalui purposive sampling, penelitian dapat menargetkan individu yang pengalamannya paling relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dengan harapan hasil yang diperoleh akan memberikan wawasan yang mendalam dan berarti mengenai hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, data yang diperoleh dan dianalisis berasal dari dua sumber utama: data primer dan data sekunder. Kedua sumber data ini memiliki peran penting dalam mendukung proses penelitian dan membantu dalam mendapatkan kesimpulan yang akurat dan dapat dipercaya.

Data Primer. Data primer dalam konteks penelitian ini merujuk pada informasi yang dikumpulkan langsung dari lapangan, yaitu dari CV Tri Eka Abadi, Sidoarjo. Pengumpulan data primer dilakukan melalui beberapa metode, termasuk wawancara langsung dengan para karyawan, observasi tentang proses kerja di perusahaan, serta pendekatan partisipatif dimana peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari di perusahaan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kerja dan kinerja karyawan. Data primer ini sangat penting karena memberikan informasi aktual dan terkini mengenai subjek penelitian, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan insight yang lebih tajam dan akurat mengenai masalah yang sedang diteliti.

Data Sekunder : Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang telah disebarluaskan sebelumnya kepada responden. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel terkait, seperti tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lain-lain yang bersifat mendukung penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala interval, yang lebih spesifik, adalah penggunaan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditentukan oleh peneliti. Ini adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan data yang bisa diinterpretasikan secara kuantitatif dari variabel-variabel yang umumnya bersifat kualitatif seperti sikap dan pendapat [20]. Respon yang diukur menggunakan skala Likert ini biasanya dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang harus direspon oleh subjek penelitian dengan pilihan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka. Skala ini selanjutnya menghasilkan data berupa angka yang kemudian dapat diolah untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan dan konsisten dengan tujuan penelitian. Berikut adalah representasi dari skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Skala Likert

	Pernyataan	Score
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Pendekatan penggunaan skala Likert dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis data yang berkaitan dengan persepsi dan pendapat responden secara lebih objektif dan terstandarisasi. Selanjutnya, data yang terkumpul dari skala Likert akan dianalisis untuk menilai distribusi sikap responden terhadap isu yang sedang diteliti, membantu dalam penyusunan kesimpulan yang dapat diandalkan dalam konteks fenomena sosial yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Untuk mengolah data dan menganalisis data hasil penelitian, penelitian menggunakan SPSS 25 sebagai aplikasi olah data. ini digunakan karena dinilai teknik analisis yang lebih kuat dan akurat dimana kita tidak hanya dapat mengetahui hubungan kausalitas antar variabel atau konstruk, lebih dari itu kita dapat mengetahui komponen-komponen pembentuk variabel atau konstruk tersebut dan mengetahui besarnya. Adapun beberapa uji yang dilakukan dalam pengujian data pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, asumsi klasik, Uji Hipotesis (Uji T Dan F) dan analisis regresi.

Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum analisis regresi dilakukan, mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas: Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu mengikuti distribusi normal. Biasanya dilakukan dengan grafik Q-Q plot atau dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov.
2. Uji Multikolinieritas: Untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Biasanya dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau Tolerance.
3. Uji Heteroskedastisitas: Melakukan pengujian untuk memastikan homogenitas varians dari residu. Pengujian heteroskedastisitas dapat menggunakan scatterplot atau uji statistik seperti Glejser.
4. Uji Autokorelasi: Uji Durbin-Watson digunakan untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi di dalam residu model regresi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas: Digunakan untuk menentukan apakah instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik Pearson Product Moment digunakan untuk menguji validitas item-item kuesioner dengan melihat korelasi antara skor item dengan skor total. Item dianggap valid jika nilai korelasinya signifikan pada tingkat kepercayaan tertentu.
2. Uji Reliabilitas: Melakukan pengujian untuk menentukan konsistensi internal dari instrumen penelitian. Analisis reliabilitas yang umum digunakan adalah Alpha Cronbach. Instrumen dianggap reliabel jika nilai

Alpha Cronbach-nya lebih besar dari 0.60, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten dalam mengukur apa yang diharapkan.

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Regresi linear sederhana maupun regresi linear berganda dapat digunakan tergantung pada jumlah variabel independen yang diteliti. Rumus umum yang digunakan adalah

$$Y = a + bX + e$$

dimana: Y adalah variabel dependen, X adalah variabel independen, a adalah intercept, b adalah koefisien regresi (menunjukkan besarnya perubahan Y setiap kali X berubah satu satuan), e adalah error term.

Teknik-teknik analisis data ini saling melengkapi untuk memastikan keakuratan dan validitas hasil penelitian, serta membuka jalan untuk interpretasi yang jelas dan berbasis bukti tentang data yang dikumpulkan.

Uji Hipotesis

1. Uji T: Dilaksanakan untuk menguji pengaruh secara parsial (individu) variabel independen terhadap variabel dependen. Ini membantu dalam memastikan signifikansi pengaruh variabel independen secara terpisah.
2. Uji F: Digunakan untuk mengetes secara simultan pengaruh dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini menunjukkan apakah model regresi yang diuji memiliki relevansi yang signifikan secara statistik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Descriptive Statistik

Descriptive Statistik adalah cabang dari statistik yang bertujuan untuk menggambarkan atau meringkas data dari suatu sampel atau populasi menggunakan angka-angka seperti rata-rata, median, modus, dan lain-lain. Descriptive Statistik tidak membuat kesimpulan atau prediksi tentang populasi yang lebih besar, tetapi fokus pada penyajian data dengan cara yang mudah dipahami.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18-25 Tahun	20	25%
2	26-32 Tahun	43	53.8%
3	33-40 Tahun	16	20%
4	41-48 Tahun	1	1.3%
	Total	80	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, distribusi usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia 26-32 tahun mendominasi dengan persentase 53,8%, diikuti oleh kelompok usia 18-25 tahun sebesar 25% dan kelompok usia 33-40 tahun sebesar 20%. Sementara itu, kelompok usia 41-48 tahun memiliki jumlah paling sedikit, yakni hanya 1,3% dari total 80 responden. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif, yang dapat berpengaruh terhadap pola pikir, preferensi, serta keputusan yang diambil dalam konteks penelitian.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	57	71.3%
2	Perempuan	23	28.7%
	Total	80	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, distribusi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 57 orang atau sebesar 71,3% dari total 80 responden. Sementara itu, jumlah responden perempuan tercatat sebanyak 23 orang atau 28,7%. Data ini mencerminkan adanya dominasi laki-laki dalam sampel penelitian, yang dapat

berpengaruh terhadap perspektif, preferensi, serta keputusan yang diambil dalam konteks studi yang dilakukan.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-2 Tahun	20	25%
2	3 Tahun	15	18.8%
3	4 Tahun	15	18.8%
4	5 Tahun	30	37.5%
	Total	80	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 5 tahun, dengan jumlah 30 orang atau 37,5% dari total 80 responden. Kelompok dengan pengalaman kerja 1-2 tahun menempati posisi kedua dengan persentase 25%, diikuti oleh kelompok yang telah bekerja selama 3 tahun dan 4 tahun, masing-masing sebesar 18,8%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif lama, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat keahlian, produktivitas, serta perspektif mereka dalam lingkungan kerja.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah Responden	Persentase
1	Lajang	45	56.3%
2	Sudah Menikah	27	33.8%
3	Lainnya	8	10%
	Total	80	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden berstatus lajang, dengan jumlah 45 orang atau 56,3% dari total 80 responden. Sementara itu, 27 responden atau 33,8% telah menikah, dan 8 responden lainnya yang mencakup status di luar kategori lajang dan menikah mewakili 10% dari total sampel. Distribusi ini memberikan gambaran mengenai komposisi status pernikahan responden, yang dapat memengaruhi preferensi, gaya hidup, serta keputusan mereka dalam konteks penelitian.

Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi Jawaban Responden digunakan untuk memahami persepsi responden terhadap masing-masing indikator variabel. Persepsi responden ditentukan oleh nilai Mean dari setiap indikator.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

NO	Indikator Pertanyaan	Mean
X1.1	Pemimpin, kurangnya pencahayaan alami dapat berdampak negatif pada suasana hati, menyebabkan kelelahan, hingga menurunkan produktivitas.	4.39
X1.2	Pemimpin memberikan suhu yang ideal sehingga merasa nyaman untuk bekerja.	4.21
X1.3	Pemimpin mendorong karyawan untuk selalu suara yang bising agar tidak mengganggu ketenangan dalam bekerja.	4.15
X1.4	Pemimpin berupaya menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja saya	4.11

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, deskripsi variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa aspek pencahayaan alami memiliki skor tertinggi dengan mean sebesar 4.39. Pernyataan "kurangnya pencahayaan alami dapat berdampak negatif pada suasana hati, menyebabkan kelelahan, hingga menurunkan produktivitas" menunjukkan pentingnya pencahayaan dalam meningkatkan kenyamanan kerja. Selain itu, suhu kerja yang ideal juga dinilai cukup tinggi dengan mean 4.21, sesuai dengan pernyataan "pemimpin memberikan suhu yang ideal sehingga merasa nyaman untuk bekerja", yang menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Selanjutnya, pengelolaan kebisingan dalam lingkungan kerja memperoleh skor 4.15, sebagaimana disebutkan dalam pernyataan "pemimpin mendorong karyawan untuk selalu suara yang bising agar tidak mengganggu ketenangan dalam bekerja". Terakhir, aspek hubungan kerja juga mendapat perhatian dengan skor 4.11, sebagaimana dinyatakan dalam "pemimpin berupaya menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja saya". Data ini menggambarkan bahwa faktor lingkungan fisik dan sosial dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Beban Kerja

NO	Indikator Pertanyaan	Mean
X2.1	Pemimpin menempatkan pegawai dalam adanya fasilitas kesehatan, dead line, dan selesai lebih cepat.	3.80
X2.2	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor.	4.00
X2.3	Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target.	4.11

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, deskripsi variabel beban kerja menunjukkan bahwa indikator dengan mean tertinggi adalah "dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target" dengan nilai 4.11, yang mencerminkan bahwa pegawai merasakan tantangan dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Selain itu, tuntutan terhadap pencapaian target baik di dalam maupun di luar kantor juga memiliki nilai mean yang tinggi, yaitu 4.00, sebagaimana dinyatakan dalam pernyataan "pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor". Sementara itu, aspek terkait fasilitas kesehatan, deadline, dan percepatan penyelesaian pekerjaan memperoleh mean sebesar 3.80, sebagaimana disebutkan dalam "pemimpin menempatkan pegawai dalam adanya fasilitas kesehatan, deadline, dan selesai lebih cepat". Data ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai cukup menantang, menuntut ketekunan dan usaha lebih dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Work Experience

NO	Indikator Pertanyaan	Mean
X3.1	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya untuk bekerja.	4.38
X3.2	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.	4.18
X3.3	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik.	4.05

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Work Experience, indikator X3.1 "Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya untuk bekerja" memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4.38, menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama memberikan kemudahan dalam menjalankan tugas. Selain itu, indikator X3.2 "Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja" memiliki nilai mean sebesar 4.18, mencerminkan bahwa keterampilan individu berkontribusi terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, indikator X3.3 "Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik" memperoleh skor 4.05, menunjukkan bahwa responden merasa mampu menguasai pekerjaan mereka dengan baik. Data ini menegaskan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak

signifikan terhadap kemudahan, inisiatif, dan kualitas kerja karyawan.

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

NO	Indikator Pertanyaan	Mean
Y.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	4.08
Y.2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	4.09
Y.3	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dengan tepat waktu	4.33
Y.4	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	4.15
Y.5	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada	4.01

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Kinerja Karyawan, indikator Y.3 "Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dengan tepat waktu" memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4.33, menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menjadi faktor utama dalam penilaian kinerja. Selain itu, indikator Y.4 "Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain" memiliki nilai mean sebesar 4.15, mencerminkan pentingnya kerja sama dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, indikator Y.2 "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan" memiliki skor 4.09, sementara indikator Y.1 "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar" memperoleh nilai 4.08. Indikator Y.5 "Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada" mendapatkan nilai mean 4.01, menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja tetap menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan. Data ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu dan kolaborasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap performa kerja karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah dengan menggunakan validitas kriteria, yang dihitung dengan mengkorelasikan hasil alat ukur dengan kriteria eksternal yang telah terbukti valid. Dalam menentukan validitas, Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) di bawah 0,3 dianggap tidak sah, namun Jika koefisien korelasi (r hitung) sama dengan atau melebihi 0,3 dianggap sah.

Tabel 10. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.692	0.300	0.00	Valid
	X1.2	0.805	0.300	0.00	Valid
	X1.3	0.768	0.300	0.00	Valid
	X1.4	0.762	0.300	0.00	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.853	0.300	0.00	Valid
	X2.2	0.883	0.300	0.00	Valid
	X2.3	0.810	0.300	0.00	Valid
Work Experience	X3.1	0.744	0.300	0.00	Valid
	X3.2	0.794	0.300	0.00	Valid
	X3.3	0.804	0.300	0.00	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.773	0.300	0.00	Valid
	Y1.2	0.827	0.300	0.00	Valid
	Y1.3	0.624	0.300	0.00	Valid

Y1.4	0.640	0.300	0.00	Valid
Y1.5	0.849	0.300	0.00	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian data di atas, seluruh pernyataan dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Work Experience (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan koefisien di atas 0,3 (>0,3) dan lebih besar dari R tabel (0,300), sehingga pengujian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti. Nilai yang diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah X1.1 (0.692), X1.2 (0.805), X1.3 (0.768), X1.4 (0.762); variabel Beban Kerja (X2) dengan X2.1 (0.853), X2.2 (0.883), X2.3 (0.810); variabel Work Experience (X3) dengan X3.1 (0.744), X3.2 (0.794), X3.3 (0.804); serta variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Y1.1 (0.773), Y1.2 (0.827), Y1.3 (0.624), Y1.4 (0.640), Y1.5 (0.849). Dengan demikian, seluruh indikator memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan didapat hasil valid, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan uji reabilitas untuk menunjukkan tingkat presisi, akurasi, dan konsistensi bahkan ketika kuesioner digunakan lebih dari satu kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dapat diukur melalui uji statistik Cronbach alpha, dengan kriteria bahwa jika nilai Cronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.801	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2) Work Experience (X3) Kinerja Karyawan (Y)	0.846	0.60	Reliabel
	0.816	0.60	Reliabel
	0.792	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 13, seluruh variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Work Experience (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari R kritis (0.60), sehingga dapat dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas yang diperoleh menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, hasil penelitian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena memenuhi standar reliabilitas yang diperlukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah distribusi data pada suatu kelompok atau variabel mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan > 0.05, maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas.

Tabel 12. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97523574
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.100
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Monte Carlo. Sig. (2-tailed)		.052 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 14, nilai Test Statistic sebesar 0.149 dan signifikansi Monte Carlo (2-tailed) sebesar 0.052 menunjukkan bahwa distribusi residual dalam penelitian ini mendekati distribusi normal. Dengan signifikansi lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki penyimpangan signifikan dari distribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan sistematis antara residual dalam model regresi. Dalam konteks regresi linear, autokorelasi terjadi ketika nilai residual dalam suatu observasi berkorelasi dengan nilai residual dalam observasi lainnya, yang dapat mengindikasikan adanya pola dalam kesalahan prediksi. Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk menguji autokorelasi adalah Durbin-Watson test, yang memberikan hasil dalam rentang 0 hingga 4.

Tabel 13. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.952 ^a	0.906	0.902	0.994	2.069

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 15, nilai Durbin-Watson sebesar 2.069. Nilai ini berada dalam rentang 0 hingga 4, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan dalam model regresi. Dengan demikian, residual dalam model ini tidak menunjukkan pola yang sistematis, sehingga asumsi independensi residual terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil regresi dapat diinterpretasikan dengan baik tanpa adanya gangguan dari masalah autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Hubungan yang kuat ini dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak akurat. Hal ini dapat dilihat jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

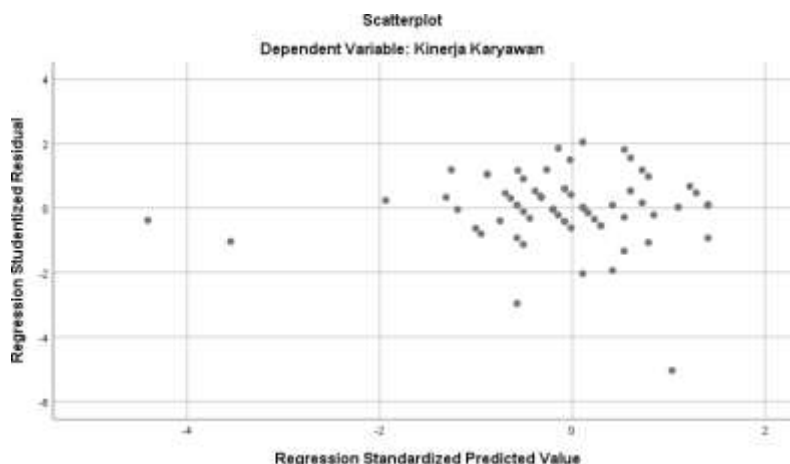
Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Lingkungan Kerja (X1)</i>	0.237	4.221
<i>Beban Kerja (X2)</i>	0.398	2.515
<i>Work Experience (X3)</i>	0.239	4.192

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 16, seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di bawah 0.5 dan Variance Inflation Factor (VIF) di atas 1, yang menunjukkan adanya kemungkinan multikolinieritas dalam model regresi. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0.237 dengan VIF sebesar 4.221, sementara Work Experience (X3) memiliki Tolerance sebesar 0.239 dan VIF 4.192, keduanya menunjukkan korelasi yang cukup tinggi dengan variabel lain. Sementara itu, Beban Kerja (X2) memiliki Tolerance sebesar 0.398 dan VIF sebesar 2.515. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan tanpa perlu melakukan penyesuaian terkait multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi konstan atau berubah-ubah. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik residual terhadap nilai prediktor. Jika titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa varians residual konstan dan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik residual terhadap nilai prediktor tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi konstan dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menguji hipotesis dengan melakukan uji regresi linier berganda. Uji tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Y). Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 15. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.590	.787		.749	.456
Lingkungan Kerja (X1)	.368	.094	.283	3.910	.000
Beban Kerja (X2)	.567	.079	.398	7.140	.000
Work Experience (X3)	.564	.117	.349	4.839	.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.590 + 0.368 X_1 + 0.567 X_2 + 0.564 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) memiliki nilai 0.590, yang menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Work Experience (X3), maka nilai variabel terikat tetap berada pada angka tersebut.
2. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0.368, yang menunjukkan hubungan positif dengan variabel terikat. Artinya, ketika variabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.368.
3. Beban Kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0.567, yang menunjukkan hubungan positif dengan variabel terikat. Dengan demikian, ketika variabel Beban Kerja meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.567.
4. Work Experience (X3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0.564, yang menunjukkan hubungan positif dengan variabel terikat. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.564.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work Experience*) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hubungan tersebut diuji dengan membandingkan nilai rata-rata variabel independen dengan nilai sig. jika probabilitasnya lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak dan jika probabilitasnya kurang dari 0.05, hipotesis diterima.

Tabel 16. Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.590	.787		.749	.456
Lingkungan Kerja (X1)	.368	.094	.283	3.910	.000
Beban Kerja (X2)	.567	.079	.398	7.140	.000
Work Experience (X3)	.564	.117	.349	4.839	.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan derajat keabsahan $df = (n-k-1) = (80-3-1) = 76$ sehingga diperoleh tTabel sebesar 1.665, sehingga berdasarkan tabel di atas bisa dijelaskan bahwa uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung sebesar 3.910 lebih besar dari t tabel 1.665, dengan probabilitas (p) = 0.000. Karena $p < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung sebesar 7.140 lebih besar dari t tabel 1.665, dengan probabilitas (p) = 0.000. Karena $p < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, di mana semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin besar dampaknya terhadap pencapaian kinerja.
3. Pengaruh Work Experience terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung sebesar 4.839 lebih besar dari t tabel 1.665, dengan probabilitas (p) = 0.000. Karena $p < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Work Experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman kerja, semakin baik kinerja individu dalam organisasi.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work Experience*) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hubungan tersebut diuji dengan membandingkan nilai rata-rata variabel independen dengan nol. Jika nilai rata-rata variabel independen

lebih besar dari nol, maka ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 17. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	723.064	3	241.021	243.794	.000 ^b
Residual	75.136	76	.989		
Total	798.200	79			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (Uji F) pada Tabel 19, nilai F hitung sebesar 243.794 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0.000 menunjukkan bahwa model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Work Experience (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menguatkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan dengan baik.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan linier antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Uji ini digunakan dalam analisis regresi berganda untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

Tabel 18. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.952 ^a	0.906	0.902	0.994	2.069

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.952 atau 95.2%. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen memiliki pengaruh yang Sangat Kuat. Hal tersebut sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini.

Tabel 19. Interpretasi Koefien Korelasi

Interpretasi Kisaran Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (Hubungan Variabel X dan Y)
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah Sedang /
0.40 – 0.599	cukup Kuat
0.60 – 0.799	Sangat kuat
0.80 – 1.000	

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, uji ini mengukur seberapa baik model regresi dalam menggambarkan atau memprediksi data yang ada.

Tabel 20. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.952 ^a	0.906	0.902	0.994	2.069

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai R² sebesar 0.906 atau 90.6%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work Experience*) secara simultan dapat

menjelaskan 90.6% variasi variabel Kinerja karyawan. Sementara sisanya yaitu 9.4%, dijelaskan oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work Experience* terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi olah data SPSS versi 25.

Hipotesis Pertama: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, di mana kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki dampak positif terhadap pencapaian kinerja individu di dalam perusahaan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibangun melalui empat indikator yaitu Pencahayaan dan Warna, Ruang Gerak, Suhu udara dan Suara bising, dan Hubungan Karyawan. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari pernyataan "Pemimpin, kurangnya pencahayaan alami dapat berdampak negatif pada suasana hati, menyebabkan kelelahan, hingga menurunkan produktivitas". Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pencahayaan alami memiliki peran penting dalam kesejahteraan psikologis dan fisik seseorang. Kurangnya pencahayaan alami dapat berdampak negatif, seperti menurunkan suasana hati, menyebabkan rasa lelah, dan berpotensi mengurangi produktivitas. Hal ini bisa berkaitan dengan efek cahaya terhadap ritme sirkadian tubuh, yaitu siklus biologis yang memengaruhi pola tidur, energi, dan keseimbangan hormon. Lingkungan yang kurang pencahayaan alami dapat menciptakan atmosfer yang lebih suram, memengaruhi motivasi, serta berdampak pada performa kerja atau aktivitas sehari-hari.

Hipotesis Kedua: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis, variabel Beban Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin besar pula usaha dan produktivitas yang mereka tunjukkan dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja yang menantang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan keterampilan mereka, asalkan beban tersebut masih dalam batas yang dapat dikelola. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tetap seimbang agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti stres atau penurunan kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Dadang Suparman dengan judul "Dampak Lingkungan Kerja, Pengetahuan, dan Pekerjaan yang Ditugaskan pada Kinerja Karyawan di CV. Perdana Mulia" menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai [11].

Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui Beban Fisik, Beban Mental, dan Beban Waktu. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari pernyataan "Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target." Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pencapaian suatu target atau tujuan tidak dapat diraih dengan mudah dan membutuhkan kerja keras serta dedikasi lebih. Ini bisa merujuk pada berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, pendidikan, bisnis, atau bahkan pengembangan diri. Dalam konteks ini, "usaha lebih keras" mungkin mencakup peningkatan strategi, ketekunan, disiplin, serta kemampuan beradaptasi terhadap tantangan yang muncul.

Hipotesis Ketiga: Pengaruh Work Experience terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis, variabel Work Experience menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo. Hal ini menegaskan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan pemahaman tugas, efektivitas kerja, dan produktivitas karyawan. Karyawan dengan pengalaman lebih lama cenderung memiliki keterampilan yang lebih terasah dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisik Aulia Jannah dan M. Ridwan Basalamah dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset" hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja para karyawan [13].

Work Experience dalam penelitian ini dibangun melalui tiga indikator yaitu Lama Waktu masa kerja, Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta Penguasaan pekerjaan dan peralatan. Hasil kuisioner

menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari pernyataan "Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya untuk bekerja" Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama di suatu perusahaan memberikan manfaat dalam kemudahan bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti pemahaman yang lebih baik terhadap budaya perusahaan, penguasaan tugas dan tanggung jawab, serta peningkatan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Semakin lama seseorang bekerja di suatu tempat, biasanya semakin familiar ia dengan prosedur, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan seseorang bekerja dengan lebih efisien dan percaya diri, mengurangi hambatan yang mungkin terjadi saat masih dalam tahap awal adaptasi. Selain itu, pengalaman juga bisa meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan menemukan solusi lebih cepat.

Hipotesis Keempat: Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Work Experience secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Work Experience secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, beban kerja yang seimbang, dan pengalaman kerja yang memadai menjadi faktor utama dalam mendukung karyawan mencapai performa terbaiknya. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan kondisi kerja, mengelola beban kerja secara efektif, dan mendukung pengembangan pengalaman kerja karyawan melalui pelatihan atau program.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja (work experience) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo. Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, beban kerja yang dikelola dengan baik mampu mendorong efisiensi kerja, serta pengalaman kerja meningkatkan keterampilan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk memastikan optimalisasi kinerja tenaga kerja yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang mendukung produktivitas, seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, serta mengurangi kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Selain itu, manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tetap seimbang agar tidak menimbulkan stres yang berlebihan, sehingga produktivitas tetap optimal. Pengembangan pengalaman kerja juga perlu diperhatikan melalui program pelatihan yang berkelanjutan, yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan serta efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Selain itu, memberikan penghargaan dan sistem insentif yang jelas dapat semakin memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian di masa mendatang juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan atau memperluas cakupan sampel agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat diaplikasikan dalam skala yang lebih luas.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti jumlah sampel yang terbatas pada CV Tri Eka Abadi Sidoarjo dan cakupan wilayah penelitian yang masih perlu diperluas untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan di berbagai industri. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat mengatasi keterbatasan ini dengan mengambil sampel yang lebih besar dan variabel yang lebih beragam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Disampaikan terimakasih kepada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial atas segala dukungan, bimbingan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Selanjutnya, disampaikan terimakasih kepada kedua orangtua yang telah memberikan dukungan, doa, serta motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik dan tepat waktu, serta disampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang sudah membantu dan berkontribusi dalam menyelesaikan penulisan artikel ini.

REFERENSI

- [1] R. Trianika, Sumartik, and V. Firdaus, "Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 1394–1407, 2024.
- [2] J. Firjatullah, C. W. Wolor, and Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2023.
- [3] I. K. Sinaga, A. S. Wiranatha, and I. W. G. S. Yoga, "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali," *J. Rekayasa dan Manaj. Agroindustri*, vol. 8, no. 4, pp. 562–568, 2020.
- [4] H. Hasna'ni and Setiani, "Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 111–119, 2022.
- [5] S. S. Sitompul and F. Simamora, "Pengaruh Beban Kerja , Pengalaman Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 142–153, 2021.
- [6] E. Wulanfitri, Sumartik, and L. Indayani, "Pengaruh Job Insecurity , Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging," vol. 6, no. 1, pp. 1–7, 2020.
- [7] K. D. Cahyani, R. Abadiyah, and Sumartik, "Entrepreneurship Leadership , Entrepreneurship Culture , Entrepreneurship Orientation Terhadap Kinerja Karyawan," *Jambura J. Educ. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 133–159, 2024.
- [8] S. Hidayat and N. S. Wahyuni, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Bus. Econ. Res. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe>*, vol. 5, no. 1, pp. 11–20, 2024, doi: 10.47065/jbe.v5i1.4940.
- [9] D. R. Ariani, S. L. Ratnasari, and R. Tanjung, "Pengaruh Mptivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries," vol. 9, no. 1, pp. 74–86, 2020.
- [10] V. putri Rika and Jaenab, "Pengaruh Etika Kerja, Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bolly Dept. Store Sila Kabupaten Bima," *J. Transform. Mandalika*, vol. 4, no. 9, pp. 600– 608, 2023.
- [11] H. D. Suparman, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 09, no. 02, pp. 21–36, 2020.
- [12] E. R. Wulandari, Sumartik, and V. Firdaus, "The Influence of Talent Management , Knowledge Management and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Jasamarga Pandaan Tol," *J. Humanit. Soc. Sci. Innov.*, vol. 3, no. 4, pp. 629–639, 2023.
- [13] W. A. Jannah, M. R. Basalamah, and N. Wahyuningtiyas, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang," *e – J. Ris. Manaj. Prodi Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Unisma*, vol. 12, no. 02, pp. 577–584, 2021.
- [14] R. D. Faurina and Sumartik, "Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi UD. Nora Collection di Surabaya," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–14, 2022.
- [15] Sumartik, M. Yani, G. R. Hanum, D. A. Putri, and N. L. Maulidiyah, "Explanatory Riset Knowledge Sharing dan Knowledge heterogeneity terhadap kinerja Bisnis Perguruan Tinggi melalui Sharing Value Pembelajaran," vol. 8, no. 2, pp. 1–11, 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.7218.
- [16] Amri and Kamaruddin, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen," *Indomera J. Magister Manaj.*, vol. 4, no. 7, pp. 1–10, 2023.
- [17] Murjani, "Prosedur Penelitian Kuantitatif," vol. 5, no. 1, pp. 687–713, 2022.
- [18] M. Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 1, pp. 2896–2910, 2023.
- [19] M. M. Ali, T. Hariyati, M. Y. Pratiwi, and S. Afifah, "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian," *Educ. J.*, vol. 2, no. 2, 2022.
- [20] A. B. Atqiya, A. I. Fanani, and Irawan, "Penerapan Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Analisis, Tantangan, Dan Prospek," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 9, no. 19, pp. 39– 45, 2023.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

