Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 301-311
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH K3 (KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT JENDERAL PERUMAHAN KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM JAKARTA SELATAN

Dede Kurnia K.S[1], Kenny Astria[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
dedekurniaks@gmail.com, dosen01899@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Occupational Health and Safety, Workload, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.29

Abstract

This study aims to determine the effect of K3 and Workload on employee performance at the Directorate General of Housing, Ministry of Public Works, South Jakarta, partially and simultaneously. The method used is associative with saturated sampling technique on 55 respondents. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of the study show that K3 has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 10.443 + 0.778X1, correlation value 0.928, and determination coefficient 86.2%, with t count 3.769> t table 2.005. Workload also has a significant effect with the equation Y = 8.470 + 0.834X2, correlation 0.929, determination coefficient 86.4%, and t count 3.866> t table 2.005. Simultaneously, K3 and Workload have a significant effect on employee performance with the equation Y = 8.281 + 0.397X1 + 0.437X2, correlation value 0.945, coefficient of determination 89.3%, and F count 216.662 > F table 4.020. Thus, the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis is accepted, meaning that there is a significant effect of K3 and Workload both partially and simultaneously on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum di Jakarta Selatan memiliki tanggung jawab yang besar dalam merancang, mengelola, serta mengawasi pelaksanaan program perumahan nasional. Kompleksitas tugas yang dijalankan menuntut adanya kinerja pegawai yang optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 301-311
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

efisien. Beban kerja yang tinggi, target program yang ketat, serta dinamika lapangan menjadikan faktor lingkungan kerja yang aman dan sehat semakin penting untuk diperhatikan. Dalam konteks ini, penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta pengelolaan beban kerja menjadi aspek yang krusial.

Namun, kenyataannya masih terdapat berbagai tantangan dalam penerapan K3 maupun dalam pengendalian beban kerja. Faktor keterbatasan sumber daya manusia maupun fasilitas, budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung, serta adanya tekanan pekerjaan yang berkelanjutan sering kali menjadi hambatan. Berdasarkan teori ergonomi, lingkungan kerja yang tertata dengan baik, nyaman, dan sesuai dengan kebutuhan fisik maupun psikologis pegawai dapat mengurangi risiko kecelakaan, kelelahan, serta stres kerja.

Demikian pula, teori manajemen stres menekankan bahwa kondisi kerja yang seimbang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan penting, yaitu apakah K3 berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, serta apakah K3 dan beban kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perumahan.

Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam mengembangkan strategi peningkatan efektivitas kerja. Hasil penelitian juga diharapkan dapat mendukung keberlanjutan program perumahan nasional di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum secara lebih profesional, berdaya saing, dan berorientasi pada kualitas hasil kerja yang optimal.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif, yaitu strategi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel secara sistematis dan terukur. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data dari responden. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang mengutamakan data berbentuk angka sehingga dapat dianalisis secara objektif melalui teknik statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana, agar setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Jumlah seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian adalah 120 orang, sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang. Penentuan jumlah sampel ini

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 301-311
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

mengacu pada rumus Slovin sehingga hasil penelitian diharapkan dapat mewakili kondisi populasi secara keseluruhan.

Dalam proses analisis data, digunakan beberapa uji statistik, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kuesioner layak dipakai serta konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, agar syarat-syarat analisis regresi terpenuhi dengan baik. Analisis berikutnya meliputi regresi linier sederhana dan berganda, analisis korelasi, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terakhir, dilakukan pengujian hipotesis melalui Uji t dan Uji F, guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam, akurat, dan terukur mengenai sejauh mana variabel bebas berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1.1
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Antara X1 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.443	1.822		5.731	<,001
	Kesehatan dan keselamatan Kerja	.778	.043	.928	18.199	<,001

Hasil regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut Y = 10.443 + 0,778X_1.

Tabel 1.2
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Antara X2 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.470	1.916		4.421	<,001
	Beban Kerja	.834	.046	.929	18.318	<,001

Hasil regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y = 8,470 + 0,834 X_2.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 301-311
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.3
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Antara X1 Dan X2 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.281	1.715		4.828	<,001
	Kesehatan dan keselamatan Kerja	.397	.105	.474	3.769	<,001
	Beban Kerja	.437	.113	.487	3.866	<,001

Hasil analisis regresi yang ditunjukkan konstanta ditetapkan sebesar 8,281. Ini menyiratkan bahwa jika kesehatan dan keselamatan kerja total dan beban kerja total sama dengan nol, nilai rata-rata yang diestimasikan dari variabel dependen adalah 8,281. Koefisien untuk kesehatan dan keselamatan kerja total adalah 0,397, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam variabel ini akan menyebabkan kenaikan 0,397 unit dalam variabel dependen, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap konstan. Demikian pula, koefisien untuk beban kerja total adalah 0,437, yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja, variabel dependen diharapkan meningkat sebesar 0,437 unit, asalkan variabel lainnya tetap konstan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1.4
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara X1 Terhadap Y

Correlations			
		Kesehatan dan keselamatan Kerja	Kinerja Pegawai
Kesehatan dan keselamatan Kerja	Pearson Correlation	1	.928**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	55	55

Hasil pengujian yang diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,928. Karena nilai ini berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000, maka korelasi antara kedua variabel tersebut sangat kuat.

Tabel 1.5
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara X2 Terhadap Y

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.929**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.929**	1

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 301-311
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	55	55

Hasil pengujian koefisien korelasi ditemukan sebesar 0,929. Karena nilai ini berada dalam kisaran 0,800 hingga 1,000, maka ini menandakan korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel.

Tabel 1.6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 Dan X2 Terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.945[a]	.893	.889	2.517	.893	216.662	2	52	<,001

Hasil koefisien korelasinya adalah 0,945. Karena nilai ini berada dalam interval 0,800 hingga 1,000, ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 1.7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928[a]	.862	.859	2.829

Hasil pengujian diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,862. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi sebesar 86,2% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini.

Tabel 1.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929[a]	.864	.861	2.813

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 301-311
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Hasil pengujian koefisien determinasinya adalah 0,864. Artinya, variabel beban kerja memiliki pengaruh sebesar 86,4% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 13,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara X1 Dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945[a]	.893	.889	2.517

Hasil pengujian diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 89,3% varians kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

UJI T

Tabel 1.10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Simultan Antara X1 Dan X2 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.281	1.715		4.828	<,001
	Kesehatan dan keselamatan Kerja	.397	.105	.474	3.769	<,001
	Beban Kerja	.437	.113	.487	3.866	<,001

Hasil pengujian pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja nilai *t hitung* > *t tabel* atau (3.769 > 2.005) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < *Sig.0,05* atau (< 0,001 < 0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan pada variabel beban kerja nilai *t hitung* > *t tabel* atau (3.866 > 2.005) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < *Sig.0,05* atau (< 0,001 < 0,05) yang dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 301-311
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

UJI F

Tabel 1.11
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara X1 Dan X2 Terhadap Y

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2744.734	2	1372.367	216.662	<,001[b]
	Residual	329.375	52	6.334		
	Total	3074.109	54			

Hasil pengujian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (216,662 > 4,020) yang selanjutnya didukung oleh nilai *p value* yang lebih kecil dari taraf signifikansi (p < 0,001 < 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa K3 dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi Y = 10,443 + 0,778X1**.** Nilai koefisien korelasi sebesar 0,928 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 86,2%**,** yang berarti sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh K3. Uji t menghasilkan t hitung = 3,769 yang lebih besar dari t tabel = 2,005, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Beban kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan persamaan regresi Y = 8,470 + 0,834X2**,** koefisien korelasi 0,929**,** dan koefisien determinasi 86,4%**.** Nilai t hitung = 3,866 > t tabel = 2,005**,** mendukung penolakan H_0 dan penerimaan H_2. Secara simultan, K3 dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi Y = 8,281 + 0,397X1 + 0,437X2**,** koefisien korelasi 0,945**,** dan koefisien determinasi 89,3%**.** Uji F menunjukkan F hitung = 216,662 > F tabel = 4,020**, s**ehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa K3 dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum.

DAFTAR PUSTAKA

Agrasadya, & Mansyah, W. Al. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada PT Iss Indonesia Area Pusat*

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Pengelolaan Gbk Jakarta. *1*(8). https://bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/1982

Ahmad, & Kartika Aprlia Ivani. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Linkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Mt Haryono Balikpapan*

https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2696

Ahmad, N. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Brow Tour & Travel Lumajang. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Brow Tour and Travel Lumajang. [Undergraduate Thesis]*, 167–169. https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html

Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Ajabar, S* (hal. 1–101). https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=vboVEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Ajabar,+S.+(2020).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Deepublish.&ots=Xrmz0fyJDY&sig=SWo4fElxggZLUXbQuk5LncLSpNU

Al Farisi, S., Iqbal, R., & Nurwansyah, R. (2020). Tingkat Pengetahuan Siswa Kelas VIII Tentang Permainan Sepakbola di SMPN 2 Telukjambe Timur Kabupaten Karawang. *Jurnal Literasi Olahraga*, *2*(1), 76–80. https://doi.org/10.35706/jlo.v2i1.4022

Alfi Candra, & Zulkifli Darwis. (2021). Hubungan Kelincahan Dengan Menggiring Bola Dalam Permainan Sepak Bola Pada Ekstrakulikuler Siswa Smp Negeri 25 Pekanbaru. *Indonesian Journal of Physical Education and Sport Science*, *1*(1), 27–35. https://doi.org/10.52188/ijpess.v1i1.132

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, *21*(2), 128–138. https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935

Andi Kurniadi, Z., Popoi, I., & Mahmud, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jambura Economic Education Journal*, *2*(1), 1–11. https://doi.org/10.37479/jeej.v2i1.4425

Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan). *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.*, 5–19. http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf

Arga Pradana, & Undang Juju. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Emas Berkah Subang. *Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung*, 22. http://repository.unpas.ac.id/66807/

Artajaya, H. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3) Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. Sparta Prima* (Vol. 8, Nomor 75). https://repositori.buddhidharma.ac.id/670/

Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh didiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, *2*(1), 1–22. https://www.jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/29

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Astria, K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, *1*(1), 14–24. https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:1.2022.3.hal:14-24

Aurentina, A. B., Astria, K., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). *Vol . 1 , No . 1 Oktober 2024 Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tangerang Selatan Jurnal Elastisitas Vol . 1 , No . 1 Oktober 2024 P-ISSN XXXX – XXXX ; E-ISSN XXXX-XXXX*. *1*(1), 371–383. https://jafjournal.com/index.php/JELS/article/view/374

Cia Cai Cen. (2023). *Pengantar Manajemen - Cia Cai Cen - Google Buku*. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=wdS5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=definisi+manajemen+menurut+para+ahli&ots=_7jcGU86l3&sig=I1KCMwJejGLVQkPmtynn6HHakas

Dharmawan, W., & Syakhrial. (2024). Analisis Kinerja Keuangan Berdasarkan Rasio Pada PT. Pikko Land Development Tbk. *Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(4), 599–608. http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1005

Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2), 84–94. https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103

Elbadiansyah, & Ancis, A. (2020). *Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Perkasa Jaya Motor Samarinda Tahun 2019*. *5*(1). https://cendikia.ikippgrikaltim.ac.id/index.php/cendikia/article/view/74

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, *3*(1), 107–119. https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266

Faiza, N., & Perdana, M. A. (2023). Analisis Perpindahan Merek dari Produk M inyak Goreng Tanpa Kemasan (Curah) ke Produk Minyak Goreng Kemasan Bermerek (Studi Kasus : Pulau Bengkalis). *Seminar Nasional Industri dan Teknologi (SNIT), Politeknik Negeri Bengkalis Analisis*, *September*, 554–561. http://eprosiding.snit-polbeng.org/index.php/snit/article/view/441

Fernando, F., & Simanjuntak, J. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indo Batam Ekatama. *Scientia Journal*.

http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3074

Friantini, R. N., & Winata, R. (2019). Analisis Minat Belajar pada Pembelajaran Matematika. *JPMI (Jurnal Pendidikan Matematika Indonesia)*, *4*(1), 6. https://doi.org/10.26737/jpmi.v4i1.870

Gunawan, I., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *1*(3), 1065–1075. http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/435

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Haq, N., Tolkhah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jornal*, *1*(2), 173–188. https://journal.laaroiba.com/index.php/reslaj/article/view/108

Hasanah, U., Priyatno, A., & Firmansyah, W. (2022). Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Kelas V Sdn Dukuh. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, *5*(4), 230. https://ojs.unida.ac.id/al-kaff/article/download/6782/3239

Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method. *GABDIMAS:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(1), 8–15. https://journal.aira.or.id/index.php/gabdimas/article/view/582

Husaini, & Abdullah. (2019). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Akuntansi*, *11*. https://journal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/243

Irawan, M. R. N. (2020). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Ecopreneur.12*, *3*(1). https://doi.org/10.51804/econ12.v3i1.676

Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, *4*(1), 12–23. https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150

Iriyanti, S. A. Z. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. In *thesis, Universitas Pasundan.* http://repository.unpas.ac.id/68507/

Irvianka, M. T. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Salemba. *Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, *7*(2), 809–820. http://repository.stei.ac.id/8584/3/3. BAB II Kajian Pustaka.pdf

Ismail, T. (2019). Pentingnya Peran Guru Kelas Dalam Mengatasi Perilaku Bullying Siswa Di Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional PGSD*, *1*(1), 283–289. https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/sn-pgsd/article/view/4761

Jannata, A., & Tura, T. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upk (Unit Pelaksana Kebersihan) Badan Air Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, *4*(5), 1–19. https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2440

Kaitjily, T. P., & Mutmainnah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Catur Karda Depo Bangunan Serpong Tangerang Selatan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, *4*(3), 209–226. https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2343

Kanji, L. (2019). Perencanaan Pajak dan Beban Pajak Tangguhan terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Bongaya Journal for Research in Accounting (BJRA)*, *2*(1), 20–27.

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

https://doi.org/10.37888/bjra.v2i1.108

Karlina, S. S. Y., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Ttrhadap Kinerja Karyawan PT. KPSBU Lembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, *7*(3), 7234–7239. http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/29506

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Nomor 4). http://repository.unik-kediri.ac.id/id/eprint/543

Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, *21*(1), 43–59. https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106

Muhammad Fiqri. (2024). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sigma Cipta Utama. *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)*, *4*(3), 1–16. https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2328

Naibaho, D. E., Sipayung, R., & Tanjung, D. S. (2020). Hubungan Disiplin Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Kelas V Di Sd Negeri 24 Tanjung Bunga. *School Education Journal Pgsd Fip Unimed*, *10*(4), 342–351. https://doi.org/10.24114/sejpgsd.v10i4.20860

Nilda, Janna Miftahul. (2021). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, *1*(1), 1–8. https://osf.io/preprints/8326r/

Novitasari, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Apotek Wilayah Bandungan. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 5–24. http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1238/