



## Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang

**Henryanto Abaharis**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email : [henryantoabaharis@akbpstie.ac.id](mailto:henryantoabaharis@akbpstie.ac.id)

**Suchi Dwinanda**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email : [suchidwinanda66@gmail.com](mailto:suchidwinanda66@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, untuk menguji pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, untuk menguji pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 75 responden, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) regresi linear berganda dan uji t, dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, Yang artinya hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua diterima dan hipotesis ketiga diterima.

**Kata kunci :** lingkungan kerja, fasilitas kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

### Abstract

*The purpose of this study was to examine the effect of work environment variables on employee performance at PT. Padang Rubber Valley. to test the effect of work facility variables on employee performance at PT. Lembah Karet Padang, to test the effect of workload variables on employee performance at PT. Padang Rubber Valley. Collecting data by distributing questionnaires to 75 respondents, by using test instrument test (validity test and reliability test), descriptive analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) multiple linear regression and t test, with the help of the SPSS application. The results of the study show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Lembah Karet Padang, work facilities have a positive and significant effect on employee performance employee performance at PT. Lembah Karet Padang, workload has a positive and significant effect on employee performance employee performance at PT. Lembah Karet Padang, which means that the first hypothesis is accepted and the second hypothesis is accepted and the third hypothesis is accepted.*

**Keywords:** work environment, work facilities, workload and employee performance.

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan organisasi perubahan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu

Received Maret 30, 2023; Revised April 22, 2023; Accepted Mei 25, 2023

\* Henryanto Abaharis , [henryantoabaharis@akbpstie.ac.id](mailto:henryantoabaharis@akbpstie.ac.id)

dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang memiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Perusahaan harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan menurut (Nabawi, 2019)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Indrawan et al., 2022). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya seperti kepuasan karyawan, beban kerja dan komitmen organisasi sedangkan faktor eksternalnya seperti Lingkungan kerja, kompensasi, serta fasilitas kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang terdapat mempengaruhi secara berlangsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan (Ronald & Hotlin, 2019) Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan Kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga system kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Tidak hanya lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan akan tetapi fasilitas kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Nurhadian, (2019) Fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh perusahaan. Dukungan fasilitas kerja yang berubah teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang tersedia semestinya dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Permasalahan yang sering timbul adalah kurang tersedianya fasilitas kerja yang memadai atau tidak termanfaatkannya mencapai tujuan institusi tersebut. Dalam keadaan seperti ini fasilitas kerja yang tidak dapat dimanfaatkan secara efektif, akan menimbulkan kinerja yang kurang baik dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang tidak memuaskan. (Nurhadian, 2019) Oleh sebab itulah dukungan fasilitas kerja yang cukup dan pemanfaatan fasilitas kerja secara efektif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya memperhatikan fasilitas kerja akan tetapi juga beban kerja yang dihadapi oleh karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rolos et al., 2018)

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan melebihi kemampuan kerja karyawan maka akan muncul kelelahan, serta stres. Beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja saling berkaitan dengan kinerja karyawan, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya harus melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

PT. Lembah Karet berdiri pada tahun 1950 sebagai anggota Gabungan Perusahaan Karet Indonesia (GAPKINDO). PT Lembah Karet Padang merupakan perusahaan swasta nasional yang berlokasi di kota Padang yang memiliki perkebunan karet dan mengolah serta memproduksi karet mentah menjadi karet remah (*crumb rubber*) dan karet SIR 20 yang terbesar di kota padang, PT Lembah Karet telah memiliki sertifikat ISO 9001 YOQA.

Proses produksi pada PT. Lembah Karet dimulai dari proses mesin penggiling (*breaker*), mesin hammer I, hammer II, mixing tank I, mixing tank II, kemudian karet dibuat lembaran, digulung dan digantung maksimal 30 hari. Kemudian *karret* diolah dan dimasukkan pada mesin *cutter* lalu diolah kembali, dan proses terakhir dimasukkan dalam *metal box*. Jumlah produksi serta penjualan PT. Lembah Karet tahun 2014-2018 produksi mencapai 154.931 ton dan ekspor mencapai 156.936 Ton. Akan tetapi pada tahun 2019 sampai 2021 PT. Lembah Karet mengalami penurunan produksi. Hal ini dikarenakan adanya penurunan kinerja karyawan serta kinerja yang dilakukan karyawan belum maksimal.

Berikut ini adalah data produksi proses kering tahun 2019-2021:

**Tabel 1**  
**Data Produksi Proses Kering Tahun 2019-2021**  
**PT. Lembah Karet Padang**

No	Bulan	Produksi Proses Kering		
		2019	2020	2021
1	Januari	1.559.145kg	1.560.265 kg	1.623.145 kg
2	Februari	1.997.605 kg	1.580.320 kg	1.655.257 kg
3	Maret	1.626.450 kg	1.601.530 kg	1.835.478 kg
4	April	2.218.755 kg	1.642.270 kg	1.621.305 kg
5	Mei	1.761.480 kg	1.258.110 kg	1.781.128 kg
6	Juni	1.335.530 kg	1.179.360 kg	1.492.504 kg
7	Juli	2.004.940 kg	1.201.025 kg	1.647.291 kg
8	Agustus	1.661.205 kg	1.362.410 kg	1.509.324 kg
9	September	1.293.880 kg	1.435.735 kg	1.495.781 kg
10	Oktober	1.309.280 kg	1.345.400 kg	1.308.460 kg
11	November	999.425 kg	769.959 kg	1.298.125 kg
12	Desember	1.500.415 kg	1.072.925 kg	1.384.285 kg
<b>Total Produksi</b>		<b>19.248.110 kg</b>	<b>16.009.309 kg</b>	<b>18.679.083 kg</b>

Sumber : PT. Leembah Karet Padang

Pada tabel produksi proses kering diatas dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam memproduksi karet kering pada tahun 2020 yaitu jumlah produksi karet kering 16.009.309 kg. Walaupun di tahun 2021 jumlah

produksi karet kering mengalami peningkatan yaitu dengan jumlah 18.679.083 kg akan tetapi jumlah produksi ini masih rendah jika dibandingkan dengan tahun 2019 dimana jumlah produksi karet keringnya yaitu 19.248.110 kg.

Pada tabel 1 proses kering diatas maka dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam memproduksi karet kering. Berdasarkan penjelasan diatas PT. Lembah Karet Padang belum maksimal dalam mengelola kinerja karyawan sehingga terjadinya penurunan produksi yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Berikut ini adalah data target produksi karet kering tahun 2019-2021 :

**Tabel 2 Target Produksi Karet Kering**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
1.	2019	19.000.000 Kg	19.248.110 Kg	101 %
2.	2020	18.000.000 Kg	16.009.309 Kg	89%
3.	2021	20.000.000 Kg	18.679.083 Kg	93%

*Sumber : PT. Lembah Karet Padang*

Dari tabel 2 dapat terlihat terjadinya penurunan jumlah produksi. Dimana pada tahun 2020 produksi karet kering tidak mencapai target. Pada target ditahun 2020 yaitu 18.000.000kg akan tetapi realisasi hanya 16.009.309kg dengan presentase 89%. Begitupu dengan tahun 2021, walaupun jumlah produksi karet kering mengalami peningkatan akan tetapi tidak mencapai target dimana targetnya yaitu 20.000.000kg dan yang reealisasi hanya 18.679.083kg dengan presentase 93%.

Padapenelitiansebelumnya yang dilakukan oleh Ronal&Hotlin(2019) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyuni (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rolos et al (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan uraian diatas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diutarakan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kinerja Karaywan Pada PT. Lembah Karet Padang”**.

### **Rumusan Masalah**

Bersumber pada latar belakang permasalahan yang sudah di jabarkan di atas, penulis merumuskan kasus dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang?

## **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.
2. Untuk menganalisis fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

## **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui rencana strategis organisasi (Setiawan & Khurosani, 2018). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Lukito & Alriani (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Qoyyimah et al., 2020)

### **Fasilitas Kerja**

Suban et al (2020) mencatat bahwa fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Wahyuni, 2014).

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu(Lukito & Alriani, 2018). Beban kerja adalah tugas utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan dan bagaimana karyawan itu memahami pekerjaannya (Aslian, 2019)

### **Hipotesis**

H1 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu salah satu metode penelitian dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan *statistic* Sugiyono (2017). Oleh karena itu, penelitian kuantitatif menggunakan skala numerik, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Tujuannya untuk menguji hipotesis yang di tetapkan.

### Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan sejumlah data dengan tujuan dana kegunaan tertentu tentang sesuatu hal *objektif valid*, dan *reliable*. Dengan demikian objek penelitian merupakan lokasi dimana untuk mendapatkan sejumlah data yang akan dilakukan penelitian pada PT. Lembah Karet Padang yang berlokasi di JL. By Pass Km 22 Kota Padang.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017). Dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek ataupun objek yang memiliki karakteristik berbeda dan bisa diteliti atau diamati. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Lembah Karet Padang sejumlah 289 orang.

#### Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Lembah Karet Padang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Slovin karena pada populasi karyawan berjumlah 289 orang. Berikut adalah rumus pengambilan sampel dengan metode slovin :

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

Keterangan :

n = Banyak Sampel

N = Total Seluruh Populasi

e = Error Tolerance (Toleransi kegagalan) yang masih dapat ditolerir (pada penelitian ini menggunakan 10%)

$$n = \frac{289}{1+289(10\%)^2}$$

$$n = \frac{298}{1+298(0,01)}$$

$$n = \frac{298}{3,98}$$

n = 74,87 dibutuhkan, dan dibulatkan menjadi 75 sebagai sampel

Dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% maka sampel yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu 75 karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam kenyataannya menurut Sugioyono (2017) jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Kuisiner, Wawancara dan Observasi.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Validitas didefinisikan sebagai suatu ukuran yang dapat menunjukkan instrument pertanyaan dalam kuisiner valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Instrument dikatakan valid jika bisa mengukur apa yang diinginkan dan dapat menyatakan data variabel yang diteliti dengan tepat. Indikator yang dapat digunakan untuk menguji kevalidan suatu pertanyaan adalah *Corrected Item Total Correction* (CITC) dan standar pengukuran sebesar 0,3. Disimpulkan apabila ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ )  $\text{Corrected Item Total Correction} > 0,3$  artinya pertanyaan di kuisiner valid. Dan sebaliknya apabila ( $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ )  $\text{Corrected Item Total Correction} < 0,3$  artinya pertanyaan di kuisiner tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas mengacu pada suatu arti bahwa sebuah instrument cukup bisa dipercaya bisa digunakan untuk alat pengumpulan data karena instrument dinyatakan sudah baik (Sugiyono, 2017). Indikator yang dapat digunakan untuk menguji kevalidan suatu pertanyaan adalah *Cronbach's Alpha* (CA) dan standar pengukuran sebesar 0,6. Disimpulkan apabila  $\text{Cronbach's Alpha (CA)} > 0,6$  artinya jawaban responden reliabel karna responden sudah menjawab dengan konsisten. Sebaliknya apabila  $\text{Cronbach's Alpha (CA)} < 0,6$  artinya jawaban responden tidak reliabel.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Yaitu supaya mengetahui data berasal dari populasi normal atau tidak. Sugiyono (2017) mengemukakan Kolmogorov Smirnov sebagai pedoman pada uji normalitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  ( taraf kepercayaan 95% ) distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  ( taraf kepercayaan 95% ) distribusi adalah normal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinearitas Pramudia (2019). Hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dengan melihat nilai VIF (*Varians inflation factor & Toleranc*) yaitu:

- a. Jika angka tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- b. Jika angka tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan opsi glejser. Apabila nilai hubungan pada standart residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ( $P > 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### **Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, maka dapat dikemukakan persamaan Regresi Linear Berganda dengan persamaan berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variable lingkungan kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variable fasilitas kerja

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari variable beban kerja

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Fasilitas kerja

X3 = Beban kerja

### **Uji Hipotesis (t-test)**

Uji hipotesis merupakan ilmu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistic dan menarik kesimpulan, apakah penelitian diterima atau ditolak. Asumsi atau pertanyaan dibuat sementara yang dibuat untuk diuji kebenaran tersebut dinamakan hipotesis (Sugiyono, 2017). Sugiyono (2017) mengemukakan uji statistic menunjukkan sejauh mana variabel variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak karena variabel X tidak berpengaruh pada variabel Y secara parsial.
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima karena variabel Y memiliki pengaruh pada variabel Y secara parsial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

#### **Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil terdapat bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat disimpulkan penelitian ini dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

#### **Lingkungan Kerja (X1)**

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil terdapat bahwa dari semua pertanyaan mengenai Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat disimpulkan penelitian ini dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya

#### **Fasilitas Kerja (X2)**

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil terdapat bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel fasilitas kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat disimpulkan penelitian ini dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

### **Beban Kerja (X2)**

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil terdapat bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel Beban kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat disimpulkan penelitian ini dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan uji Reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* untuk hasil terdapat menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,802, fasilitas kerja 0,745, beban kerja 0,850, dan kinerja karyawan 0,747. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, beban kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

<b>Keterangan</b>	<b>Coefficient</b>
Constant	9,016
Lingkungan Kerja	0,163
Fasilitas Kerja	0,386
Beban Kerja	0,172

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

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

$$Y = 9,016 + 0,163 (X_1) + 0,386(X_2) + 0,172(X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 9,016 satuan, artinya jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 9,016 satuan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,163 satuan artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,163 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,386 satuan artinya setiap peningkatan variabel fasilitas kerja sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,386 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,172 satuan artinya setiap peningkatan variabel beban kerja sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,172 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

### Uji Statistik (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan hasil 4 dibawah ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji T**

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja(X1)	2,141	1,666	0,05	0,035	H1 diterima
2	Fasilitas kerja (X2)	4,091	1,666	0,05	0,000	H2 diterima
3	Beban Kerja (X3)	2,253	1,666	0,05	0,027	H3 diterima

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

#### Uji Hipotesis Lingkungan Kerja

H1 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,141 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,035 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

#### Uji Hipotesis Fasilitas Kerja

H2 : Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,091 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

#### Uji Hipotesis Beban Kerja

H3 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,253 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,027 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang, dengan indikator (*bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan*). Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya pun meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ronal & Hotlin, (2019) pada PT. Super Setia Sagita Medan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Frianto, 2013) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Branch Juanda Internasional Airport bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang, dengan indikator (*sesuai dengan kebutuhan, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, penempatan ditata dengan benar.*). Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja, suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja. Maka dengan lengkapnya fasilitas yang dikasih, karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan hal tersebut membuat kinerja akan meningkat.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuni (2014), bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Strajhar et al., 2016), bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang, dengan indikator (*target yang ingin dicapai, kondisi kerja, waktu kerja dan standar kerja.*). Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini bermakna apabila Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tingginya Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan maka mendorong karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Rolos et al., 2018) Bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tjibrata et al., 2017) Bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis pertama diterima, semakin bagusnya

lingkungan kerja maka akan meningkatnya kinerja karena karyawan merasa nyaman saat bekerja. Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Dimana nilai t-hitung lebih dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis kedua diterima, semakin lengkapnya fasilitas yang dikasih perusahaan akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Dimana nilai t-hitung lebih dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha, maka hipotesis ketiga diterima, semakin tingginya beban kerja yang diberikan akan membuat karyawan semakin focus dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran-saran dari penelitian sebagai berikut : Bagi instansi karyawan PT. Lembah Karet Padang penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak perusahaan untuk tetap mempertahankan dan dapat mengimbangi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja. Dan Bagi akademisi atau penelitian lain selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian sehingga dapat diketahui variabel atau faktor lain selain lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680–687.
- Damayanti, Z. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 2(02), 1–125.
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. 1.*
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , 45, 24–35.
- Mt, J., & Malang, H. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas dan Kinerja Karyawan GIANT Pulosari Malang*. 677.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nainggolan, N. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ex Batam Indonesia Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 135–154.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>
- Ofori, D. A., Anjarwalla, P., Mwaura, L., Jamnadass, R., Stevenson, P. C., Smith, P., Koch, W., Kukula-Koch, W., Marzec, Z., Kasperek, E., Wyszogrodzka-Koma, L., Szwerc, W., Asakawa, Y., Moradi, S., Barati, A., Khayyat, S. A., Roselin, L. S., Jaafar, F. M., Osman, C. P., ... Slaton, N. (2020). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada pt perkebunan nusantara III (persero). *Molecules*, 2(1), 1–12. <http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>
- Sirait, G. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sma Negeri 8 Bengkong Batam Batam. *CBIS Journal, Volume 1 No 2, ISSN 2337-8794*, 1(2), 109–121.
- Strajhar, P., Schmid, Y., Liakoni, E., Dolder, P. C., Rentsch, K. M., Kratschmar, D. V., Odermatt, A., Liechti, M. E., Ac, R., No, N., No, C., Oramas, C. V., Langford, D. J., Bailey, A. L., Chanda, M. L., Clarke, S. E., Drummond, T. E., Echols, S., Glick, S., ... Mogil, J. S. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Nature Methods*, 7(6), 2016. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997>
- Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 332–341.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.

- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *E-Jurnal Katalogis Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*, 2(1), 124–134.
- Wardhana, F. K., & Pangestu, A. B. (2021). *Identify The Big Five Personality Traits to Escalate Business Motivation In Food Technology Industry Literature Review Entrepreneurship Motivation on Startup Human Resources in Startup*. 6(8), 532–541.