



PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING KOTA BATAM

Sasmita, Suhardi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humainora, Universitas Putera Batam

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Kota Batam. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Schneider Electric Kota Batam. Sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan Rumus Slovin dan didapatkan sebanyak 100 orang karyawan. Hasil penelitian bahwa Variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Variabel Employee Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,790 bahwa variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Kompetensi dan Employee Engagement berkontribusi sebesar 79% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Employee Engagement, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kualitas produk dan jasa yang ditawarkan menjadi tuntutan utama pelanggan dalam era modern. Perusahaan harus mampu bersaing dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi. Pelanggan cenderung lebih berani membayar lebih untuk produk yang memiliki kualitas terbaik (Suhardi, 2016). Persaingan antar

perusahaan untuk menghasilkan produk unggul sangatlah tinggi.

Perhatian terhadap kualitas sangat penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kualitas produk yang baik dapat meningkatkan daya tarik pembeli. Kinerja karyawan menjadi kunci dalam mencapai kualitas produk yang baik, karena karyawan adalah penggerak

*Correspondence Address : pb190910121@upbatam.ac.id, suhardi_rasiman@yahoo.com

DOI : 10.31604/jips.v10i7.2023. 3399-3407

© 2023UM-Tapsel Press

utama dalam kegiatan perusahaan (Suhardi, 2015).

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam organisasi perusahaan, dari fungsi administratif hingga strategis. Kinerja individu karyawan berkontribusi besar terhadap keberhasilan perusahaan, dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kuat, fleksibel, dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Suhardi, 2018).

Kompetensi karyawan berperan dalam meningkatkan kapasitas dan fondasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih produktif. Selain itu, *employee engagement* atau keterikatan karyawan juga memainkan peran penting. Karyawan yang terikat dengan perusahaan dan termotivasi untuk mencapai kesuksesan perusahaan akan berkontribusi secara maksimal (Suhardi, 2021).

Peningkatan kinerja karyawan akan menghasilkan output yang memuaskan dan menguntungkan perusahaan. Kepemimpinan efektif, lingkungan kerja yang nyaman, dan motivasi yang tinggi akan membantu perusahaan menjadi lebih maju dan bertahan dalam persaingan global. Keseluruhan, kualitas produk dan kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis di era modern ini (Suhardi, Banjarnahor et al., 2018).

PT. Schneider Electric Manufacturing merupakan salah satu perusahaan manufaktur di dunia yang memproduksi produk yang berkaitan dengan listrik seperti contactor, PCB, signaling, MCB dan sensor. Di Indonesia PT. Schneider Electric Manufacturing terdapat di 2 tempat, yaitu di wilayah Cikarang (Pulau Jawa) dan Batam (Kepulauan Riau). Khususnya di wilayah

Batam perusahaan yang berlokasi di Muka Kuning Batamindo, Kec Sungai Beduk, Kota Batam. PT. Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) memiliki 4 gedung yaitu gedung BLP digunakan sebagai gedung logistik atau ware house, gedung Sensor atau lot 1, gedung PEM atau lot 04 dan gedung PEL atau lot 208. Produk yang dihasilkan sebagian digunakan untuk PT. Schneider sendiri dan di jual ke perusahaan lain. Kegiatan utama PT. SEMB adalah memproduksi barang sub assembly (SA) atau barang setengah jadi dan barang Finish good (FG) atau barang jadi yang dikirim ke pelanggan.

PT. SEMB mempunyai visi perusahaan yaitu ingin menjadi pilihan yang paling terkemuka melalui customer satisfaction yang dilihat dari kualitas produk dan on time delivery (OTDM). Misi PT. SEMB yaitu menjadi perusahaan yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan yang percaya atas produk yang dihasilkan secara maksimal dengan kualitas yang baik serta menjadi perusahaan industri yang menjadi percontohan perusahaan digital berbasis teknologi yang tinggi.

Berikut adalah penilaian kinerja karyawan PT SEMB yang diukur melalui data jumlah produk yang dihasilkan perbulan dari bulan September 2022 sampai Maret 2023 yang ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Produksi (FG) PT SEMB

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase
Sep	2,650,954.	2,388,137.	-262,817	90%
Okt	2,886,419.	2,705,462.	-180,956.	94%
Nov	2,489,145.	1,883,302	-605,843	76%
Des	2,618,016.	3,048,583	+430,567	116%
Jan	2,489,145.	1,883,302	-605,843	76%
Feb	2,591,938.	2,597,715	-5,777.00	100%
Mar	2,749,248.	3,010,780	+261,532	110%

Sumber: PT SEMB, Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas bahwa dapat dilihat pencapaian persentase yang dicapai karyawan masih belum dapat dicapai sesuai dengan forecast yang telah direncanakan. Terdapat beberapa bulan yang tidak mencapai target atau tidak sampai 100% yaitu bulan September, Oktober dan November Tahun 2022. Di bulan September dengan target yang seharusnya 2,650,954 namun belum sesuai dengan target yaitu 2,388,137 dengan persentase kurang dari 100% yaitu 94% selanjutnya di bulan Oktober juga tidak mencapai target dengan quantity actual yang dihasilkan 2,705,462 dengan target 2,886,419 dan persentase yang dicapai 94%. Kemudian di bulan November juga mengalami penurunan yang paling drastis dengan target 2,489,145 dan pencapaian targetnya hanya 1,883,302 dengan persentase 76% dan merupakan realisasi terendah dari September Tahun 2022 hingga Maret Tahun 2023. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya produktifitas karyawan dalam bekerja untuk memaksimalkan pencapaian kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu jumlah karyawan bagian produksi PT. Schneider Electric Manufacturing Batam yang langsung bekerja memproduksi barang sebanyak 543 karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini di hitung menggunakan rumus slovin sehingga didapat jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang bersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi karakteristik responden

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Deskripsi	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	34	34,0
Perempuan	66	66,0
Total	100	100,0

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa 34 responden adalah laki-laki atau 34,0 % dari total jumlah responden, dan 66 responden adalah perempuan atau 66,0 % dari total jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki.

Tabel 3 Usia Responden

Deskripsi	Frekuensi	Persen
>35 tahun	22	22,0
18-23 tahun	31	31,0
24-29 tahun	24	24,0
30-35 tahun	23	23,0
Total	100	100,0

Responden yang mengikuti penelitian ini terdiri dari beberapa orang dengan usia yang berbeda-beda, mulai dari usia 18 sampai dengan lebih dari 35 tahun. Responden yang berusia 18-23 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 31,0%, responden dengan usia 24 - 29 tahun sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase sejumlah 24,0%, responden dewasa dengan usia 30 - 35 tahun ada 23 individu dengan tingkat 23,0% dan responden dewasa berumur lebih dari >35 tahun ada 22 individu dengan tingkat persentase sejumlah 22,0%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan umur yang berkisar antara 18 sampai 23 tahun.

Tabel 3 Lama bekerja

Deskripsi	Frekuensi	Persen
< 1 tahun	16	16,0
> 5 tahun	14	14,0
1-3 tahun	37	37,0
3-5 tahun	33	33,0
Total	100	100,0

Berdasarkan Tabel 3 karakteristik responden menurut lama bekerja menunjukkan bahwa 16 orang responden (16,0%) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun di PT. Schneider Electric Manufacturing, 14 orang responden (14,0%) telah bekerja selama lebih dari 5 tahun di PT. Schneider Electric Manufacturing, 37 orang responden (37,0%) telah bekerja selama 1 - 3 tahun di PT. Schneider Electric Manufacturing, 33 orang responden (33,0%) telah bekerja selama 3 - 5 tahun di PT. Schneider Electric Manufacturing.

2. Uji Validitas

Tabel 4 Uji Validitas

Pelatihan (X ¹)			
Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1-1	0,792	0.364	Valid
X1-2	0,783		
X1-3	0,774		
X1-4	0,772		
X1-5	0,822		
Kompetensi (X ²)			
Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2-1	0,834	0.364	Valid
X2-2	0,812		
X2-3	0,833		
X2-4	0,844		
Employee Engagement (X ³)			
Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3-1	0,753	0,364	Valid
X3-2	0,804		
X3-3	0,735		
X3-4	0,772		
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y-1	0,733	0,364	Valid
Y-2	0,734		
Y-3	0,725		
Y-4	0,843		
Y-5	0,775		
Y-6	0,823		

Berdasarkan Table 4 hasil uji validitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keseluruhan r hitung

bernilai lebih besar dari r tabel yang mengindikasikan keseluruhan data valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
1	Pelatihan	0,832	Reliabel
2	Kompetensi	0,844	Reliabel
3	Employee Engagement	0,763	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,794	Reliabel

Pada Tabel 5, Terlihat hasil uji pelatihan (X1) menunjukan besaran angka Cronbach Alpha 0,832, variabel kompetensi (X2) menunjukan besaran angka Cronbach Alpha 0,844, variabel employee engagement (X3) menunjukan besaran angka Cronbach Alpha 0,763 dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukan besaran angka Cronbach Alpha 0,794. Dari keseluruhan data yang ditunjukan, keseluruhan variabel mempertunjukan nilai Cronbach Alpha (α) yang lenih besar dari 0,60 maka keseluruhan variabel dapat diandalkan.

4. Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		154
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.47249189
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.045
	<i>Positive</i>	.045
	<i>Negative</i>	-.030
<i>Test Statistic</i>		0.45
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Dari Tabel 6 di atas, apabila nilai dari Asymp.Sig lebih besar dari 0.05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang

digunakan dalam penelitian ini distribusinya normal.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.338	2.956
	Kompetensi	.368	2.705
	Employee Engagement	.307	3.234

Korelasi antara variabel tidak akan ditemukan apabila $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolonieritas terhadap variabel bebas karena nilai VIF dari X1 adalah $2,956 < 10$, X2 adalah $2,705 < 10$ dan X3 adalah $3,234 < 10$. Sedangkan untuk nilai tolerance dari X1 adalah $0,338 > 0.10$, X2 adalah $0.368 > 0.10$ dan X3 adalah $0.307 > 0.10$.

6. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 8 Uji Analisis Linear Berganda

Model		Unstandarized Coeffisient		Standardized Coeffisient	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	6.044	.830		7.285	.000
	Pelatihan	.231	.064	.247	3.601	.000
	Kompetensi	.386	.077	.330	5.025	.000
	Employee Engagement	.478	.093	.372	5.162	.000

Berdasarkan regresi linear diatas maka didapati beberapa hasil seperti berikut:

- Konstanta yang terdapat dalam model regresi adalah 6.044 yang berarti menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan employee engagement 0, maka kinerja karyawan bernilai 6.044.
- Variable pelatihan (X1) menunjukkan nilai 0,231 atau 23,1% berarti ketika

keseluruhan variabel independen lainnya bernilai konstan dan jika variabel motivasi kerja naik 1% maka dapat menyebabkan peningkatan variable kinerja karyawan (Y) sebesar 0,231.

- Variable kompetensi (X2) menunjukkan nilai 0,386 atau 3,86%, berarti ketika keseluruhan variabel independen lainnya bernilai konstan dan jika variabel beban kerja naik 1% maka dapat menyebabkan peningkatan variabel sebesar 3,86% terhadap kinerja karyawan.
- Variable employee engagement (X3) diperoleh nilai 0,478 atau 47,8%, berarti ketika keseluruhan variabel independen lainnya bernilai konstan dan jika variabel motivasi kerja naik 1% maka dapat menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,478.

7. Uji Determinasi

Tabel 9 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.790	.756	1.487

Uji Koefisien determinansi memperlihatkan hasil R Square sebesar 0,760. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Kompetensi dan Employee Engagement sebesar 79% dan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

8. Uji Hipotesis

Tabel 10 Uji Hipotesis

Model		Unstandarized Coeffisient		Std. Coeff isien t	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	6.044	.830		7.285	.000
	Pelatihan	.231	.064	.247	3.501	.000
	Kompetensi	.386	.077	.330	5.065	.000
	Employee engagement	.478	.093	.372	5.142	.000

- a. Dari Tabel uji t variabel pelatihan pada Tabel 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan sebesar 3.501 > dari t tabel sebesar 1,98498, dengan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Maka dari itu, terjadi penolakan atas hipotesis H_0 dan diterimanya H_a , kesimpulannya pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 diterima.
- b. Dari tabel uji t variabel kompetensi pada tabel 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sebesar 5.065 > dari t tabel sebesar 1,98498, dan nilai signifikasinya $0,00 < 0,05$. Maka dari itu, terjadi penolakan atas hipotesis H_0 dan diterimanya H_a , kesimpulannya kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 diterima.
- c. Dari tabel uji t variabel *employee engagement* pada tabel 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* sebesar 5.142 > dari t tabel sebesar 1,98498, dan nilai signifikasinya $0,00 < 0,05$.

Maka dari itu, terjadi penolakan atas hipotesis H_0 dan diterimanya H_a , kesimpulannya *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 diterima.

9. Uji F

Tabel 11 Uji F

Model		Sum of Square	df	Mean Square	f	Sig
1	Regression	1052.5	3	350.866	158.634	.000 ^b
	Residual	331.74	97	2.212		
	Total	1384.3	100			

Dari Tabel uji F pada Tabel 11 menunjukkan bahwa hasil f hitung sebesar 158.634 > dari f tabel sebesar 3,09, sedangkan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$, maka kesimpulannya bahwa pelatihan, kompetensi dan *employee engagement* secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis diterima.

10. Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti memberikan hasil bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Fakta yang telah ditemukan oleh peneliti berdasarkan hasil dari uji t diperoleh hasil nilai t yang ditemukan dari analisis sebesar 3.501 yang ternyata lebih besar dari nilai t tabelnya sebesar 1,98498. Sehingga berdasarkan fakta tersebut dapat

dideklarasikan bahwasanya H1 diterima sedangkan H0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Triastuti et al, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti memberikan hasil bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Fakta yang telah ditemukan oleh peneliti berdasarkan hasil dari uji t diperoleh hasil nilai t yang ditemukan dari analisis sebesar 5.065 yang ternyata lebih besar dari nilai t tabelnya sebesar 1,98498. Sehingga berdasarkan fakta tersebut dapat dideklarasikan bahwasanya H2 diterima sedangkan H0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Loka & Mahalayati, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti memberikan hasil bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Fakta yang telah ditemukan oleh peneliti berdasarkan hasil dari uji t diperoleh hasil nilai t yang

ditemukan dari analisis sebesar 5.142 yang ternyata lebih besar dari nilai t tabelnya sebesar 1,98498. Sehingga berdasarkan fakta tersebut dapat dideklarasikan bahwasanya H3 diterima sedangkan H0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra, 2018) yang menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama pelatihan, kompetensi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Hal tersebut didasari dari hasil uji yang menunjukkan f hitung sebesar 158.634 dimana memiliki nilai yang lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,09 serta memiliki nilai sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,005. Hal tersebut memandakan bahwa H4 dapat diterima sedangkan H0 ditolak yang dapat berarti terdapat efek gabungan antara pelatihan, kompetensi dan employee engagement dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar 3.501 > dari t tabel sebesar 1,98498, dengan nilai sig. dari variabel motivasi Kerja 0,00 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel kompetensi sebesar 5.065 > dari t tabel sebesar 1,98498, dengan nilai sig. dari variabel kompetensi 0,00 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel employee engagement sebesar 5.142 > dari t tabel sebesar 1,98498, sedangkan nilai signifikansi dari variabel employee engagement 0,00 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai R Square sebesar 0,790. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi dan employee engagement sebesar 79% yang menandakan variabel ini layak untuk diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, I. D., dan Suhermin. (2021). Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSI Jemursari Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 10, Nomor 11, November 2021, e-ISSN: 2461-0593. Terakreditasi di Sinta 1.
- Chandra, C. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Intiland Grande. *Agora*, 6(1), 287202.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., dan Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 8. No. 1, Maret 2020 (1-11), e-ISSN 2580-3743. Terakreditasi di Sinta 4.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29– 44.
- Ferdinand, A. (2016). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2020). Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement dan Organizational Commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4 (1), 17. <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i1.3347>
- Ghozali, I. (2017). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indra Putra Harapan Sukses Makmur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Harini, S., Sudarijati, and Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Volume 03, Issue 10, October 2018, PP. 15-22, ISSN: 2455-4847.
- Loka, I., dan Mahalayati. (2019). Analisis Kinerja Karyawan PT. Putra Kediangan Propertindo. *GEMA*, Volume XI, Nomor 2, Juli 2019, Hal. 99-107, ISSN: 2086-9592
- Menuh, N. N., Wahyuni, A. S. D., Karwini, N. K., and Wimpascima, I. B. N. (2022). Analysis of The Work Environment and Work Stress Its Implications on Employee Performance. *International Journal of Social Science (IJSS)* Vol.1 Issue.5 February 2022, pp: 733-738 ISSN: 2798-3463 (Printed), 2798-4079 (Online). Terindeks Portal Garuda.
- Musa, M. N. D., dan Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, September 2020. Terindeks Portal Garuda.
- Muslih and Hardani, R. T. S. (2022). Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance. *International Journal of*

Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESSET), Vol. 1 Issue 1, February, 2022, pp, 23-35, E-ISSN 2809-5960. Terindeks Portal Garuda. February, 2022, pp, 23-35, E-ISSN 2809-5960. Terindeks Portal Garuda.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, September 2019, Hal. 170-183, ISSN 2623-2634 (online). Terakreditasi di Sinta 5.

Octaviani, N., Dasmadi., dan Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 1, Juni 2021, Hal. 111-118, e-ISSN 2622-1756, ISSN 2502-3055. Terakreditasi di Sinta 4.

Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, Vol.19, No.1, April 2019, Page 29-42, E-ISSN: 2252-4614.

Rizka, F.M., Ardiana, I. D. K. R., and Andjarwati, T. (2020). The Effect of Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction on Turnover Intention and Performance of Employees of Angkasa Pura Logistic Indonesia. *International Journal of Social Science and Economics Invention*, Volume 06, Issue 02 February 2020, Pages. 234-241, ISSN: 2455-6289.

Sahlan, N. I., Mekel, P. A., dan Trang, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1 Maret 2018, Hal.52-62, ISSN 2303-1174. Terakreditasi di Sinta 6.

Silva, Y. O. D., Aurelia, P. N., dan Edellya, M. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, Vol 12, No 1, April 2021, P-ISSN 1693-7945, E-ISSN: 2622-1969. Terakreditasi di Sinta 4.

Sinaga, I. K., Wiranatha, A. S., dan Yoga, I. W. G. S. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri*, Vol. 8, No. 4, Hal. 562-

568 Desember 2020, ISSN : 2503-488X. Terakreditasi di Sinta 5.

Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.1, April 2020, Hal. 93-115, ISSN 1693-4091. Terakreditasi di Sinta 4.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Suhardi. (2016). *Pengantar Ekonomi Mikro* (I. A. Brahmasari, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Gava Media.

Suhardi, Banjarnahor, H., Adam, S., & Kurniawan, A. (2018). THE ROLE OF INFORMATION TECHNOLOGY IN KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SMALL MEDIUM ENTERPRISE. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 31, 24. www.jatit.org

Suhardi. (2016). *Asuransi Jiwa: Konvensional dan Syariah* (Wibowo, A E (ed.); 1st ed.). Gava Media.

Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana (ed.); 1st ed.). Gava Media.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., dan Koentari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Volume 2 Issue 02, Jul 2021, Hal. 147-156, e-ISSN 2716-0238. Terakreditasi di Sinta 3.