

Analisa Variabel Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ menggunakan Regresi Linear Berganda

Ariel Kristianto¹

¹Institut Informatika Indonesia Surabaya

Pattimura No. 3 ,Surabaya, Jawa Timur (60189), (031) 734-6375, e-mail: kristiantoariel@gmail.com,
ariel@ikado.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22 Oktober 2021

Received in revised form 24 Oktober 2021

Accepted 24 Oktober 2021

Available online 1 Desember 2021

ABSTRACT

Many companies require good employee performance in order to achieve company goals, business competition is a trigger for companies to improve the performance of their employees. The variables used to determine the effect of the company's employee performance are discipline, compensation, work environment and training. This research was conducted on employees of PT. XYZ involved 60 respondents. This study uses a saturated sampling technique and uses a Likert scale. The analysis used was multiple linear analysis, with the regression equation $Y = 16.349 + 0.068X_1 + 0.001X_2 + 0.159X_3 + 0.287X_4$. The conclusions of this study are, (1) employee performance is not significantly affected by discipline, (2) employee performance is not significantly affected by compensation, (3) employee performance is not significantly affected by the work environment, (4) employee performance is significantly influenced by training, (5) Employee performance is influenced simultaneously by discipline, compensation, work environment and training.

Key words: Discipline, Compensation, Work Environment, Training, Multiple Linear Regression

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Di dalam dunia bisnis atau usaha saat ini terdapat tingkat persaingan yang semakin tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan mereka. Perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya yang sudah mereka miliki, contohnya seperti modal usaha, mesin yang digunakan untuk produksi, material. Perusahaan juga membutuhkan sumberdaya manusia yang tidak kalah pentingnya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena karyawan memiliki kreatifitas dan tenaga yang diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang dinilai dari disiplin, kemampuan, pelatihan dan dukungan individu yang diterima [1]. Kemajuan teknologi, perubahan lingkungan bisnis disekitar, politik dan ekonomi berpengaruh besar terhadap perusahaan dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang rendah akan tidak mampu menghadapi persaingan yang ada. Menurut Ahmad [2] kunci untuk perusahaan yang ingin menghadapi

lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan perubahan dan memiliki kompetensi untuk mengubah sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang melingkupi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau suatu perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan, sebagai imbal baliknya karyawan akan mendapat upah. Sebuah perusahaan untuk memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan seorang pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. XYZ yaitu berupa gaji pokok, bonus dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan posisi, tunjangan jabatan, tunjangan telepon, tunjangan kinerja, tunjangan pendidikan dan tunjangan cuti serta fasilitas yaitu berupa kendaraan dinas yang disediakan oleh perusahaan untuk pegawainya. Kemudian dalam melaksanakan disiplin kerja masih ada karyawan PT. XYZ yang kurang disiplin dalam bekerja, hal itu dapat dilihat dengan adanya beberapa hal antara lain masih ada karyawan yang mangkir kerja, karyawan juga ada yang terlambat datang bekerja, ditemukannya karyawan berkeliaran di luar kantor pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah jam istirahat juga menjadi permasalahan dari disiplin kerja di perusahaan. Lingkungan kerja juga berpengaruh bagi karyawan PT. XYZ, karyawan cenderung memilih wilayah dengan nasabah yang berpotensi untuk dapat membeli produk asuransi. Pelatihan terhadap kemampuan menjual produk asuransi juga sering diadakan yaitu pelatihan untuk meningkatkan kemampuan menjual produk asuransi. Berdasarkan uraian data di atas, maka penelitian tentang pengaruh disiplin, kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ menarik untuk dilakukan.

Dari banyak algoritma yang dapat digunakan seperti DBSCAN [3], K-Means, Regresi Linear Berganda digunakan karena dalam beberapa penelitian algoritma mampu memberikan hasil dan performa yang baik [4][5]. Algoritma ini juga membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan mampu dibuktikan dengan perhitungan komputer menggunakan SPSS sehingga hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak [6]. Algoritma ini juga mampu menunjukkan variabel apa saja yang memiliki pengaruh yang baik maupun tidak, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang mampu digunakan oleh perusahaan untuk mempertimbangkan Langkah apa saja yang harus ditempuh untuk memperbaiki kinerja [7].

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penulis merumuskan permasalahan yang timbul dalam penelitian ini yaitu apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ? Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ? Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ? Apakah pelatihan yang diberikan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ? Apakah kedisiplinan, kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dibuat oleh manajemen untuk mendorong karyawan agar dapat mematuhi peraturan perusahaan dengan standar aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila terdapat karyawan yang melanggar akan ada sanksi bagi yang dikenakan [5]. Indikator Disiplin antara lain Kesadaran, Kesiediaan, Etika, dan Ketaatan. Kompensasi merupakan sesuatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang diberikan mereka pada perusahaan, sebagai imbal balik. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) [8]. Indikator Kompensasi antara lain Upah,

Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Lingkungan adalah segala sesuatu disekeliling oraganisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kierja mereka. Menurut Wijaya [9] lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan beban atau tugas yang diberikan. Sehingga penelitian ini lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan agar dapat merasa nyaman, aman, tentram dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator Lingkungan Kerja antara lain Suasana, Penerangan, Pertukaran udara, Jaminan terhadap keamanan, Kebisingan, dan Tata ruang. Pelatihan merupakan suatu aktivitas operasional di suatu organisasi yang memiliki nilai sangat penting dalam perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Untuk mengembangkan kualitas kinerja dari karyawan maka perlu dilakukan pelatihan. Indikator Pelatihan antara lain Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi, Metode Yang Digunakan, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih dan Waktu (Banyaknya Sesi). Menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan dalam sebuah organisasi [10]. Indikator Kinerja antara lain Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab dan Sikap Karyawan.

2. Metode Penelitian

Sampel dan Populasi

1. Populasi

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu dari di PT. XYZ berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena objek dalam penelitian ini sedikit atau kurang dari 100 responden, sampel menggunakan semua anggota karyawan PT. XYZ yang berjumlah 60 orang responden.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang ada.

a. Variabel Bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan pelatihan (X4).

b. Variabel Terika yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Skala ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah skala Likert, yang memiliki 8 preferensi jawaban, yaitu : (1)sangat tidak setuju sekali; (2)sangat tidak setuju; (3)tidak setuju; (4)kurang setuju; (5)cukup setuju; (6)setuju; (7)sangat setuju; (8)sangat setuju sekali.

Tabel 1. Dimensi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Sebuah hasil dari pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan	Kinerja karyawan mempunyai empat indkator yaitu: 1. Kualitas 2. Tanggung jawab 3. Kualitas 4. Sikap
2.	Disiplin (X1)	Suatu aturan yang mengontrol seseorang baik tertulis maupun tidak tertulis.	Disiplin mempunyai empat indikator yaitu: 1. Kesadaran 2. Kediaan 3. Etika 4. Ketaantan
3.	Kompensasi (X2)	Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.	Kompensasi mempunyai empat indikator: 1. Upah 2. Intensif 3. Tunjangan 4. Fasilitas
4.	Lingkungan Kerja	Segala sesuatu yang ada disekeliling karyawan baik fisik	Indikator lingkungan kerja ada enam, yaitu: 1. Penerangan

	(X3)	maupun non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan pada saat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Suasana 3. Kebisingan 4. Jaminan keamanan 5. Kebisingan 6. Pertukaran udara
5	Pelatihan (X4)	Suatu cara untuk meningkatkan atau mengembangkan pengetahuan keahlian dan sikap mental karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Pelatihan mempunyai tujuh indikator: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualifikasi pelatih 2. Tujuan pelatihan 3. Waktu 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Jenis pelatihan 7. Materi

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara atau prediksi dari hasil yang dimungkinkan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini ada beberapa hipotesis yaitu:

- H1) Diduga disiplin berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. XYZ.
- H2) Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. XYZ.
- H3) Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. XYZ.
- H4) Diduga pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. XYZ.
- H5) Diduga terdapat pengaruh simultan disiplin, kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdapat beberapa macam uji yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari Uji T, Uji F.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk menguji validnya indikator yang dipakai sebagai alat ukur instrumen menggunakan uji validitas. Wijaya mengatakan variabel yang memiliki nilai *sig. (2-tailed)* < 0,05 adalah variabel yang valid [9].

Tabel 2. Uji Validitas X1, X2, X3, X4, Y

Variabel	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Variabel	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Variabel	<i>Sig. (2-tailed)</i>
X1.1	0,000	X3.2	0,000	X4.9	0,000
X1.2	0,000	X3.3	0,000	X4.10	0,000
X1.3	0,000	X3.4	0,000	X4.11	0,000
X1.4	0,000	X3.5	0,000	X4.12	0,000
X1.5	0,000	X3.6	0,000	X4.13	0,000
X1.6	0,000	X3.7	0,000	X4.14	0,000
X1.7	0,000	X3.8	0,000	X4.15	0,000
X1.8	0,000	X3.9	0,003	X4.16	0,000
X1.9	0,000	X3.10	0,000	X4.17	0,000
X1.10	0,000	X3.11	0,000	X4.18	0,000
X1.11	0,000	X3.12	0,000	X4.19	0,000
X1.12	0,000	X3.13	0,000	X4.20	0,000
X2.1	0,000	X3.14	0,000	X4.21	0,000

Analisa Variabel Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ menggunakan Regresi Linear Berganda (Ariel Kristianto)

X2.2	0,000	X3.15	0,000	Y.1	0,000
X2.3	0,000	X3.16	0,000	Y.2	0,000
X2.4	0,000	X3.17	0,000	Y.3	0,000
X2.5	0,000	X3.18	0,000	Y.4	0,000
X2.6	0,000	X4.1	0,000	Y.5	0,000
X2.7	0,009	X4.2	0,000	Y.6	0,000
X2.8	0,000	X4.3	0,000	Y.7	0,000
X2.9	0,000	X4.4	0,000	Y.8	0,000
X2.10	0,000	X4.5	0,000	Y.9	0,000
X2.11	0,000	X4.6	0,000	Y.10	0,000
X2.12	0,000	X4.7	0,000	Y.11	0,000
X3.1	0,012	X4.8	0,000	Y.12	0,000

Berdasarkan hasil analisa validitas dari setiap komponen variabel X1, X2, X3, X4 dan Y dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua komponen pernyataan yang diberikan kepada responden karyawan PT. XYZ memiliki hasil nilai *sig* kurang dari 0,05 dengan demikian maka setiap komponen variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Wijaya untuk menguji konsistensi alat ukur agar memiliki hasil yang konsisten jika digunakan dalam waktu yang berbeda terhadap kejadian yang serupa digunakanlah uji reliabilitas [9].

Tabel 3.
Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Conbach's Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
Disiplin	,775	0,60	Reliabel
Kompensasi	,831	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	,715	0,60	Reliabel
Pelatihan	,753	0,60	Reliabel
Kinerja	,757	0,60	Reliabel

Uji

Berdasarkan tabel 3 setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari standar yang disyaratkan yaitu 0,60. Sehingga semua variabel dinyatakan reliabel dan cukup handal untuk digunakan dalam penelitian ini.

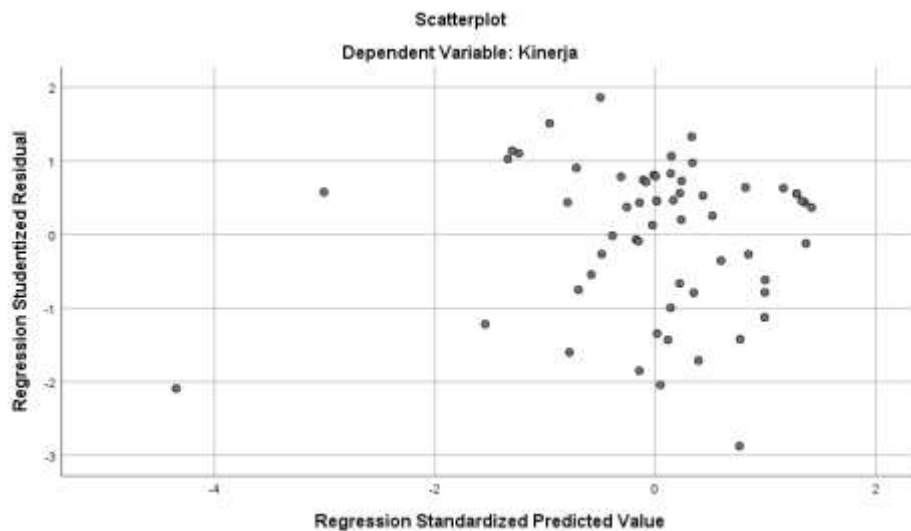
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang memiliki kriteria yaitu nilai probabilitas menunjukkan ($\text{sig} > 0,05$), maka artinya data berdistribusi normal. Berdasarkan dari hasil uji *Komolgorov – Smirnov* didapatkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) 0,200 yang menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara ZPRES dan SRESID. Apabila terjadi heteroskedastisitas maka muncul pola tertentu seperti gelombang atau menyempit kemudian melebar. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika grafik menunjukkan pola yang tidak jelas, serta titik-titik tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas. Terdapat titik-titik pada gambar *Scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya maka digunakan uji autokorelasi. Pada model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk melakukan pengujian ini menggunakan uji *Durbin-Watson (DW Test)*. Berdasarkan penelitian ini nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,945, nilai akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* dengan menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel ($n=60$) dan jumlah variabel independen ($k=4$). Data di tabel tersebut tidak menunjukkan autokorelasi dengan hasil batas $DU = 1,7274$ dan $4-DU$ sebesar $2,2726$ diperoleh $DU < DW < 4-DU$ atau sama dengan $1,7274 < 1,945 < 2,2726$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas di dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* dan *tolerance*, jika nilai $VIF < 10$ maka di dalam data tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin	,540	1,851
Kompensasi	,823	1,215
Lingkungan Kerja	,363	2,757
Pelatihan	,526	1,903

Berdasarkan hasil pengujian, setiap variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$, sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Hipotesis

Uji T

Untuk menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakanlah uji T. Variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat memiliki hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	t
(Constant)	1,632
Disiplin	,516
Kompensasi	,018
Lingkungan Kerja	1,284
Pelatihan	4,291

Berdasarkan rumus $t_{tabel} (\alpha/2; n-k-1)$ yaitu $(0,025; 55)$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,00404. Variabel disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara parsial oleh variabel disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel pelatihan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh variabel pelatihan.

Uji F

Untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dalam penelitian diperoleh hasil perhitungan nilai f_{hitung} sebesar 15,888, menggunakan rumus $f_{tabel} (k; n-k)$ dengan probabilitas 0,05 diperoleh f_{tabel} yaitu 2,54. Sehingga nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka variabel terikat dipengaruhi simultan oleh variabel bebas, yang berarti variabel disiplin, kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Regresi Linear Berganda

Untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat digunakanlah regresi linear berganda, dengan persamaan berikut:

$$Y = 16,349 + 0,068X_1 + 0,001X_2 + 0,159X_3 + 0,287X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin

X_2 = Kompensasi

X_3 = Lingkungan Kerja

X_4 = Pelatihan

1. Konstanta sebesar 16,349 artinya jika variabel kompensasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan adalah 0, nilai kinerja pegawai tetap 16,349 yang berarti ada asumsi variabel lainnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Koefisien disiplin 0,068 artinya jika variabel disiplin meningkat sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,068 dengan asumsi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan tetap.
3. Koefisien kompensasi 0,001 artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,001 dengan asumsi variabel disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan tetap.
4. Koefisien lingkungan kerja 0,159 artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,159 dengan asumsi variabel disiplin, kompensasi dan pelatihan tetap.
5. Koefisien pelatihan 0,287 artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,287 dengan asumsi variabel disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja tetap.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui proporsi variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas secara parsial maupun simultan menggunakan koefisien determinasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi juga untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan penelitian perubahan *Adjusted R Square* menjadi 0,502 sama dengan 50,2%. Dapat disimpulkan disiplin, kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50,2% dan 49,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan, sementara disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi simultan oleh disiplin, kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan. Regresi Linear Berganda mampu memetakan pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan.

Saran

Peneliti dikemudian hari dapat meningkatkan penelitian ini dengan menggunakan objek lain sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dapat menggunakan algoritma lain seperti DBSCAN [3], K-Means dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- [1] P. Indarjanti and T. Bodroastuti, "Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja," *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 64–83, 2020.
- [2] M. Ahmad, "Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen Sdm," 2011.
- [3] A. Kristianto, E. Sedyono, and K. D. Hartomo, "Implementation dbscan algorithm to clustering satellite surface temperature data in indonesia," *Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi*, vol. 6, no. 2, pp. 109–118, 2020, doi: 10.26594/register.v6i2.1913.
- [4] Kusjainah and I. Listyorini, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Model pengujian dengan variabel mediasi," *Telaah Bisnis*, vol. 16, no. 1, pp. 17–30, 2015.
- [5] R. N. I. Sari and H. S. Hadijah, "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 1, no. 1, p. 204, 2016, doi: 10.17509/jpm.v1i1.3389.
- [6] F. Leuhery and A. J. Manuhutu, "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah," *Jurnal Manis*, vol. 2, no. 1, pp. 11–24, 2018.
- [7] A. Z. Afada and Suparwati, "Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo," *Jurnal Bisnis Indonesia*, vol. 6, no. 2, pp. 97–112, 2015.
- [8] M. S. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2017.
- [9] H. Wijaya and E. Susanty, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)," *Jurnal Ecoment Global*, vol. 2, no. 1, pp. 40–50, 2017, doi: 10.35908/jeg.v2i1.213.
- [10] Malayu P Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Gunung Agung, 2004.