

KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KEDIRI DIPENGARUHI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY

by Muhammad Fikri Azhar

Submission date: 14-Jul-2023 03:11PM (UTC+0800)

Submission ID: 2130951367

File name: Muhammad_Fikri_Azhar_BPJS_Ketenagakerjaan_Kediri_FIX.doc (325K)

Word count: 4367

Character count: 25242

KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KEDIRI DIPENGARUHI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY

22
1),2),3) Muhammad Fikri Azhar¹, Bambang Agus Sumantri², Suhardi³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
fikriazhar500@gmail.com

Tanggal Masuk :

70
Informasi Artikel
Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

52 Abstract

This research is motivated by the existence of human resource performance which is the cause of suboptimal membership, the level of employment social security participation has not exceeded 33% of the total workers in Indonesia. This study aims to analyze the effect of workload, work environment, and self-efficacy partially or simultaneously on the performance of employees of the Kediri Branch Office of BPJS Ketenagakerjaan. The research method used in this research is causality quantitative method. The number of samples used was 40 respondents using the total sample technique. This study used multiple linear regression data analysis and testing was carried out with the help of SPSS version 23 software. The results showed that partial workload had no significant effect on employee performance, work environment and self-efficacy partially had a significant effect on employee performance. The results of the study simultaneously workload, work environment, and self-efficacy have a significant effect on the performance of employees of the Kediri Branch Office of BPJS Ketenagakerjaan.

Keywords: Work Load, Work Environment, Self Efficacy, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi adanya kinerja sumber daya manusia yang menjadi penyebab kepesertaan kurang optimal, tingkat kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan belum melebihi 33% dari total pekerja di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan self efficacy secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kausalitas. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik sampel total. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda dan pengujian yang dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan self efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan asuransi bukan saja dilihat berdasarkan jumlah aset yang melimpah atau modernisasi teknologi pelayanan, namun juga dilihat berdasarkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dalam melaksanakan pelayanan kepada peserta asuransinya. Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) mencatat jumlah tenaga pemasar asuransi dari sisi kanal distribusi keagenan berkurang dari sekitar 600.000 menjadi sekitar 580.000 agen berlisensi [1]. Dari temuan fenomena tersebut suatu perusahaan asuransi perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan tujuan agar dapat memaksimalkan peluang dan menghasilkan kerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja karyawan yang diatur serta dikelola dengan baik maka tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan juga akan sulit untuk dicapai.

kinerja karyawan adalah hasil kerja atau output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja organisasi nirlaba selama periode waktu tertentu [3]. Dari pengertian tersebut dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang merupakan wujud penerapan persyaratan pekerjaan dan merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

16
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, karena merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan yang menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan [4]. Beban kerja juga merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, semakin baik kinerja dari karyawan dapat dengan mudah memberikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan [5]. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja BNN kota Jakarta Timur [6]. Selain itu hasil penelitian lainnya mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Distribusi Semarang [7]. Sedangkan dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Jaya Group [8].

19
Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal [9]. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya [10]. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun [11]. Selain itu pada penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unilever Tbk Manado [12]. Sedangkan hasil penelitian yang lainnya menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri [13].

5
Self efficacy merupakan faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, self efficacy atau yang dalam bahasa Indonesia memiliki arti efikasi diri [14]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh self efficacy karena self efficacy adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan [15]. Hasil penelitian terdahulu terkait self efficacy menyebutkan bahwa self efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar [16]. Sedangkan pada penelitian lainnya menyebutkan bahwa self efficacy berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [17].

Gap research pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang didapatkan peneliti dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar [18]. Selain itu, hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unilver Tbk di Manado [12]. Sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan [19].

Peneliti memilih BPJS Ketenagakerjaan Kantor cabang Kediri karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu perusahaan pemberi jaminan sosial plat merah terbesar yang ada di Indonesia, namun dikutip dari Bisnis.com pihak BPJS mengakui pelayanan dan kinerja SDM menjadi penyebab kepesertaan kurang optimal, tingkat kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan belum melebihi 33% dari total pekerja di Indonesia [20]. Selain itu setelah dilakukan observasi dan pengamatan menunjukkan bahwa adanya pemberian beban kerja berlebih kepada karyawan dan juga harus mengejar waktu yang ditentukan perusahaan dalam memproses dokumen-dokumen peserta BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Permasalahan lingkungan akibat dari penerapan *work from home* juga menjadi salah satu faktor yang menjadi perhatian peneliti, lingkungan yang tidak sesuai dengan standar dan pemberian beban kerja berlebih dikhawatirkan akan membuat karyawan merasa tidak yakin untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri.

METODE

48
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Sedangkan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausalitas dengan tujuan untuk mengungkap hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti. Lokasi penelitian adalah BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri yang berlokasi di Jalan Mayor Bismo No. 34 Semampir Kota Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif,

pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan software IBM SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian yang disebar kepada responden, diperoleh data sebagai berikut :

³⁷
Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Item	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	40
	Perempuan	24	60
	Jumlah	40	100
Usia	20-29	28	70
	30 - 39	9	22,5
	40 – 49	3	7,5
	Jumlah	40	100
Jenjang Pendidikan	Diploma	4	10
	Strata 1	31	77,5
	Strata 2	5	12,5
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 1 dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa jumlah responden yaitu berjumlah 40 orang dengan rincian 16 responden atau 40% responden berjenis kelamin laki-laki dan 24 responden atau 60% responden berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan tabel 1 dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa rentang usia responden 20-29 tahun berjumlah 28 responden atau sebesar 70% dari total 40 responden, rentang usia 30-39 tahun berjumlah 9 responden atau sebesar 22,5% dari total 40 responden, dan rentang usia responden 40-49 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 7,5% dari total 40 responden.

Berdasarkan tabel 1 dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan responden dengan jenjang diploma berjumlah 4 responden atau sebesar 10% dari total 40 responden, jenjang strata 1 berjumlah 31 responden atau sebesar 77,5% dari total 40 responden, dan jenjang strata 2 berjumlah 5 responden atau sebesar 12,5% dari total 40 responden.

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

No.	Item	SS		S		R		TS		STS		Total	
		N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)
1.	X1.1.1	21	52,5	18	45	1	2,5	0	0	0	0	40	100
2.	X1.1.2	13	32,5	21	52,5	6	15	0	0	0	0	40	100
3.	X1.2.1	20	50	16	40	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
4.	X1.2.2	25	62,5	14	35	0	0	1	2,5	0	0	40	100
5.	X1.3.1	27	67,5	14	35	1	2,5	0	0	0	0	40	100
6.	X1.3.2	20	50	18	45	2	5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa untuk variabel beban kerja mayoritas responden memberi tanggapan pada item X1.3.1 yang berisi pernyataan bahwa setiap pembagian pekerjaan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri memiliki prosedur pengerjaannya. Dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri didapatkan hasil berjumlah 27 dengan

persentase sebesar 67,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS) bahwa setiap pengerjaan yang diberikan memiliki prosedur pengerjaannya.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item	SS		S		R		TS		STS		Total	
		N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)
1.	X2.1.1	17	42,5	20	50	3	7,5	0	0	0	0	40	100
2.	X2.1.2	22	55	14	35	2	5	2	5	0	0	40	100
3.	X2.2.1	14	35	22	55	4	10	0	0	0	0	40	100
4.	X2.2.2	14	35	17	42,5	6	15	3	7,5	0	0	40	100
5.	X2.3.1	15	37,5	23	57,5	2	5	0	0	0	0	40	100
6.	X2.3.2	13	32,5	18	45	5	12,5	3	7,5	1	2,5	40	100
7.	X2.4.1	20	50	16	40	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
8.	X2.4.2	7	17,5	14	35	12	30	5	12,5	2	5	40	100
9.	X2.5.1	7	17,5	10	25	14	35	9	22,5	0	0	40	100
10.	X2.5.2	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
11.	X2.6.1	16	40	22	55	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
12.	X2.6.2	13	32,5	24	60	3	7,5	0	0	0	0	40	100
13.	X2.7.1	15	37,5	23	57,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
14.	X2.7.2	13	32,5	22	55	4	10	1	2,5	0	0	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel lingkungan kerja mayoritas responden memberi tanggapan pada item X2.6.2 yang berisi pernyataan bahwa kerja sama antar kelompok sudah berjalan dengan baik. Dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri didapatkan hasil berjumlah 24 dengan persentase sebesar 60% responden menyatakan Setuju (S) bahwa kerja sama antar kelompok sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Self Efficacy

No.	Item	SS		S		R		TS		STS		Total (%)	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X3.1.1	23	57,5	14	35	3	7,5	0	0	0	0	40	100
2.	X3.1.2	24	60	15	37,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
3.	X3.2.1	19	47,5	12	30	8	20	1	2,5	0	0	40	100
4.	X3.2.2	3	7,5	9	22,5	9	22,5	9	22,5	10	25	40	100
5.	X3.3.1	8	20	20	50	11	27,5	1	2,5	0	0	40	100
6.	X3.3.2	9	22,5	18	45	12	30	1	2,5	0	0	40	100
7.	X3.4.1	14	35	16	40	9	22,5	1	2,5	0	0	40	100
8.	X3.4.2	11	27,5	18	45	11	27,5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel *self efficacy* mayoritas responden memberi tanggapan pada item X3.1.2 yang berisi pernyataan bahwa setiap karyawan selalu memiliki cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri didapatkan hasil berjumlah 24 dengan persentase sebesar 60% responden menyatakan Sangat Setuju (SS) bahwa setiap karyawan selalu memiliki cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	SS		S		R		TS		STS		Total (%)	
		N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)
1.	Y1.1.1	12	30	23	57,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
2.	Y1.1.2	11	27,5	22	55	7	17,5	0	0	0	0	40	100
3.	Y1.2.1	11	27,5	26	65	3	7,5	3	7,5	3	7,5	40	100
4.	Y1.2.2	7	17,5	24	60	8	20	1	2,5	0	0	40	100
5.	Y1.3.1	15	37,5	20	50	4	10	1	2,5	0	0	40	100
6.	Y1.3.2	22	55	16	40	2	5	0	0	0	0	40	100
7.	Y1.4.1	17	42,5	22	55	1	2,5	0	0	0	0	40	100
8.	Y1.4.2	17	42,5	22	55	1	2,5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

67

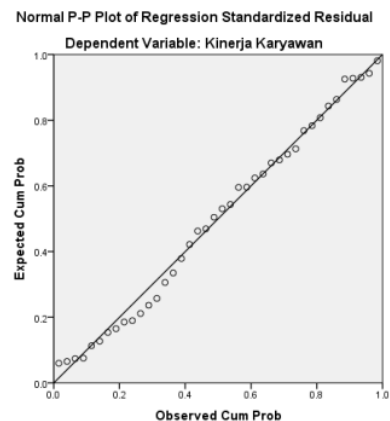
Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan mayoritas responden memberi tanggapan pada item Y1.2.1 yang berisi pernyataan bahwa setiap karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan. Dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri didapatkan hasil berjumlah 26 dengan persentase sebesar 65% responden menyatakan Setuju (S) bahwa setiap karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan.

51

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas pada gambar 1 berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa pada uji normalitas atau uji normal *probability plots* pada penelitian ini data yang dianalisis tidak mengalami gejala normalitas atau dapat dikatakan telah berdistribusi secara normal, ditunjukkan oleh data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

31

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

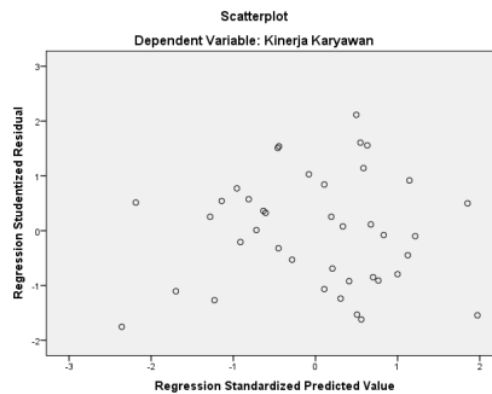
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0,703	1.423
Lingkungan Kerja	0,480	2.084
Self Efficacy	0,408	2.449

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

68 Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dan nilai torelance untuk masing-masing variabel adalah 1,423 dan 0,703 untuk variabel beban kerja, 2,084 dan 0,480 untuk variabel lingkungan kerja, dan untuk variabel *self efficacy* memiliki nilai VIF 2,449 dan nilai tolerance 0,408. Dari tiga nilai variabel tersebut semuanya memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian model regresi ini antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

2 Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa secara grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, titik-titik juga menyebar baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji Regresi Linier Berganda pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	4.169	4.584	
Beban Kerja	0.327	0.178	0.229
Lingkungan Kerja	0.192	0.089	0.326
Self Efficacy	0.310	0.142	0.357

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diartikan bahwa konstanta 4,169 nilai tersebut mengartikan bahwa jika variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan *self efficacy* (X3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 4,169. Koefisien X1 = 0,327 (Beban Kerja) nilai tersebut mengartikan bahwa jika variabel beban kerja (X1) naik satu satuan dan variabel X lain (lingkungan kerja dan *self efficacy*) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,327. Koefisien X2 = 0,192 (Lingkungan Kerja) artinya nilai tersebut mengartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) naik satu satuan dan variabel X lain (beban kerja dan *self efficacy*) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,192. Koefisien X3 = 0,310 (*Self Efficacy*) nilai tersebut mengartikan bahwa jika variabel *self efficacy* (X3) naik satu satuan dan variabel X lain (beban kerja dan lingkungan kerja) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,310.

17
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8 berikut:

17
Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	0,605	0,573	2,276	1,548

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

42
 Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,605. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji-t (Uji Parsial)

36
 Berikut adalah hasil uji-t pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji-t (uji parsial)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
(Constant)	4.169	4.584	.909	.369
Beban Kerja	0.327	0.178	1.835	0,075
Lingkungan Kerja	0.192	0.089	2.155	0,038
<i>Self Efficacy</i>	0.310	0.142	2.182	0,036

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

14
 Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi 0,075 untuk variabel beban kerja, nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi 0,038 untuk variabel lingkungan kerja, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi 0,036 untuk variabel *self efficacy*, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11
Uji-F (Uji Simultan)

Berikut adalah hasil uji-F pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji-F (uji simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	286.256	3	95.419	18.417	.000 ^b
Residual	186.519	36	5.181		
Total	472.775	39			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 10 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya dalam berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan dalam uji t ditemukan bahwa variabel beban kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Dari hasil penelitian terlihat bahwa diperoleh nilai signifikansi 0,075 untuk variabel beban kerja. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka hipotesis penelitian yang menyatakan "Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya" menyatakan bahwa beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pt. Esta Group Jaya [8].

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji t, diperoleh nilai signifikansi 0,038 untuk variabel lingkungan kerja. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan dengan lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor cabang kediri. Hasil ini mendukung penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Tbk Di Manado" pada penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unilever Tbk Manado [12].

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji t, diperoleh nilai signifikansi 0,036 untuk variabel *self efficacy*. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik efikasi diri yang ada pada diri karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Menurut Rahmawati & Jauhari (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Soft Skill Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KOPERTA Langgeng Mulyo Ngancar Kediri" menyebutkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KOPERTA Langgeng Mulyo Ngancar Kediri [21].

Hasil dari uji F atau uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang kediri. Hal ini berarti ketiga variabel bebas tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan selalu memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* karyawannya. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan dengan persentase *R Square* sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menaikkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri, perlu meningkatkan ketiga variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy*. Hasil ini diperkuat dengan

25 penelitian yang berjudul "Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar" menunjukkan hasil bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar [18].

Saran bagi perusahaan untuk variabel beban kerja sebaiknya perusahaan lebih mempertimbangkan beban yang diberikan kepada karyawan, karena beban kerja yang terlalu banyak (*over capacity*) akan membuat karyawan merasa cepat bosan dan menilai pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Variabel lingkungan kerja, karena faktor ini merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya mempertahankan lingkungan membuat karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Variabel *self efficacy*, karena faktor ini merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan fisiologis merupakan salah satu yang harus diperhatikan perusahaan kepada karyawannya agar karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

58 Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi jembatan untuk penelitian di masa yang akan datang khususnya pada bidang kajian yang sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* memiliki pengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan dan masih terdapat pengaruh sebesar 39,5% dari variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Harapannya agar penelitian selanjutnya pada bidang yang sama dapat memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rahardjo I. Menilik Ancaman PHK Perasuransian 2023. KOMPASCom 2022. <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/money/read/2022/11/16/160428526/menilik-ancaman-phk-perasuransian-2023>.
- [2] Mangkunegara AP. manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya; 2017.
- [3] Ulfa YM, Sumantri BA, Vihara DS. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simp Manaj Dan Bisnis I* 2022:424–36.
- [4] Tarwaka. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press; 2014.
- [5] Febrianto RD, Sumantri BA, Silalahi APB. Analisis Kinerja Karyawan Pt. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi. *Semin Nas Manajemen, Ekon Akunt* 2021:1262–8.
- [6] Hamonangan D, Marzuki F, Surbakti LP. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19. *Bus Manag Econ Account Natl Semin* 2021;2:94–108.
- [7] Lukito LH, Alriani IM. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Ekon Manaj Dan Akunt* 2018:24–35.
- [8] Polakitang AF, Koleangan R, Ogi I. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *EMBA* 2019;7:4164–73.
- [9] Afandi P. manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator). Zanafa Publishing; 2018.
- [10] Nitisemito alex s. manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2012.
- [11] Qoyyimah M, Hari T, Chamidah S. Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT . *INKA* 2019;2:11–20.
- [12] Dendeng RCV, Adolfina, Uhing Y. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Tbk Di Manado. *EMBA* 2020;8:11–20.
- [13] Farozji M, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Tam Kediri. *Simp Manaj Dan Bisnis I* 2022.
- [14] Kreitner R, Kinicki A. Perilaku Organisasi. 9th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat; 2014.
- [15] Baron RA, Branscombe NR. *Social Psychology*. Pearson Education, Inc; 2012.
- [16] Anggriawan DB, Widiadnya IBM, Rini S, Widyawati. Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *VALUES* 2022;3.
- [17] Sari DP, Candra Y. Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekon Dan Manaj Sist Informasi)* 2020;1.
- [18] Norawati S, Yusup, Yunita A, Husein. Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *MENARA Ilmu* 2021;15.
- [19] Manalu H. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ilm Smart* 2020;4:140–7.
- [20] Pratama wibi pangestu. BPJS Ketenagakerjaan akui isu pelayanan jadi penyebab kepesertaan kurang optimal. *BisnisCom* 2021.
- [21] Rahmawati M, Jauhari A. Pengaruh Efikasi Diri, Soft Skill Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *J Ilm Akunt Keuang Dan Bisnis* 2022;3.

KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KEDIRI DIPENGARUHI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

24%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Sri Sudiarti. "PENGARUH PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.RENTANG BUANA NIAGAMAKMUR TASIKMALAYA)", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2019
Publication 1%
- 2 Lodang Prananta Widya Sasana, I Gede Adi Indrawan, Ryan Hermawan. "Pengaruh Program Pemutihan Pajak dan Pembebasan Bea Balik Nama Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor", INVENTORY: JURNAL AKUNTANSI, 2021
Publication 1%
- 3 Submitted to Universitas Negeri Semarang
Student Paper 1%
- 4 repository.usm.ac.id
Internet Source 1%

Submitted to unars

5	Student Paper	1 %
6	Submitted to Global Banking Training Student Paper	1 %
7	ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id Internet Source	1 %
8	Hartina Octaviana, Mutawaqil Billah Tumanggor. "PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA DAN TATA RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA", JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS, 2022 Publication	1 %
9	finansial.bisnis.com Internet Source	1 %
10	repository.uir.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Trunojoyo Student Paper	1 %
13	money.kompas.com Internet Source	1 %
14	repository.trisakti.ac.id Internet Source	1 %

1 %

15

Submitted to STIE YKPN

Student Paper

1 %

16

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

1 %

17

Submitted to Universitas Papua

Student Paper

1 %

18

Alfiani Rosyadah. "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADI RAYA CONSTRUCTION GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

19

Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020

Publication

<1 %

20

e-jurnal.nobel.ac.id

Internet Source

<1 %

21

Elisabet Rina Anggraini, Jaka Darmawan. "Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan, Audit Kinerja dan

<1 %

Pengendalian Akuntansi terhadap
Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa", Jurnal
Ekonomi Pembangunan, 2020

Publication

22

Wulan Suci Rimadhani, Karimatus Saidah,
Muhamad Basori. "Pengembangan Media
Pembelajaran Monopoli pada Materi Fungsi
Bagian Tubuh Hewan dan Tumbuhan di Kelas
Bagi Siswa Kelas 4 SD", Journal on Education,
2023

Publication

23

Submitted to Oak Park High School

Student Paper

24

Hendra Lukito, Harif Amali Rivai. "The
Influence of Computerized Testing Methods in
Selection Process on Employees Performance
at West Sumatera Province Government",
Walter de Gruyter GmbH, 2020

Publication

25

Submitted to Universitas PGRI Palembang

Student Paper

26

Abdul Aziz Nugraha Pratama. "PENGARUH
SPIRITUALITAS, INTELEKTUALITAS, DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA
DOSEN STAIN SALATIGA", INFERENSI, 2014

Publication

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

27

INDRAHAEMI UMAR GAZALI, ABDUL RAHMAN MUS, Andi Nirwana Nur. "PENGARUH EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN INSENTIF PAJAK PEMBEBASAN DENDA ATAS TUNGGAKAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR TERHADAP KEPATUHANWAJIB PAJAK PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH SULAWESI SELATAN SEBELUM DAN SESUDAH PEMBERIAN INSENTIF PAJAK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

<1 %

28

Ridho Muarief. "Bagaimana Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja SMA Guru Di SMAN 1 Aluh-Aluh", Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran dan Kesekretariatan, 2020

Publication

<1 %

29

Submitted to Universitas Sanata Dharma

Student Paper

<1 %

30

www.dinastirev.org

Internet Source

<1 %

31

Evi Hidayakh, Sri Rahayu, Muhammad Gowon. "Determinan Kualitas Laporan Keuangan (Studi Empiris di Pemerintah Daerah Provinsi

<1 %

Jambi)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja,
2020

Publication

32

Putri Utami, Vidya Vitta Adhivinna. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Akuntansi (pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Gunungkidul)", Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2020

Publication

<1 %

33

Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar

Student Paper

<1 %

34

Setyanto Putro, Koes Yuliadi. "Pengaruh Pemberdayaan, Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta", JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia), 2022

Publication

<1 %

35

Sofijanurriyanti Nurri Yanti. "PENERAPAN BUDAYA KERJA 5R/5S DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. CAHAYA MANDIRI", MATRIK, 2019

Publication

<1 %

36

Submitted to Universitas Musamus Merauke

Student Paper

<1 %

37

I Kadek Sepiawan, Gusti Ayu Wimba. "Pengaruh Service Excellent dan Nilai

<1 %

Nasabah terhadap Kepuasan Nasabah Kredit
PT. Bank Mandiri Cabang Kesiman di
Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

38

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

<1 %

39

. Jecklein, Lintje Kalangi, Stanley Kho
Walandouw. "PENGARUH KESESUAIAN
KOMPENSASI DAN KULTUR ORGANISASI
TERHADAP PERSEPSI PEGAWAI ATAS FRAUD
DI INSTANSI PEMERINTAHAN KOTA
MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET
AKUNTANSI, 2019

Publication

40

Elvira Khori Ulni, Suparno Suparno.
"Pengembangan Model Pembelajaran Sorting
Predict-think Discovery untuk Meningkatkan
Kemampuan Mengenal Pola", Jurnal Obsesi :
Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2020

Publication

41

Submitted to Kumoh National Institute of
Technology Graduate School

Student Paper

<1 %

42

Submitted to Northwest Missouri State
University

Student Paper

<1 %

43

Submitted to Southville International School
and Colleges

Student Paper

<1 %

44

Submitted to Universitas Jember

Student Paper

<1 %

45

Ade Mubarok, Noneng Tia Aprilia, Sari
Susanti. "ANALISIS KEPUASAN PENGGUNA
LAYANAN GOOGLE-FORMS SEBAGAI MEDIA
SURVEY ONLINE MENGGUNAKAN DELONE &
MCLEAN", Jurnal Informatika, 2020

Publication

<1 %

46

Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy
Santoso. "PENGARUH MOTIVASI KERJA,
KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN SERTA KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI
RUMAAH SAKIT GRHA HUSADA", MANAJERIAL,
2019

Publication

<1 %

47

Choiriyah Choiriyah, Abid Djazuli, Silvera
Indah, Desi Ulpa Anggeraini, Fithri Atika Ulfa.
"The Influence of Leadership Style,
Motivation, and Work Discipline against
Employee Performance in the Regional
Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency
South Sumatra", International Journal of
Business, Management and Economics, 2021

Publication

<1 %

48

Muhammad Tho'in. "Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Jasa terhadap Kepuasan Nasabah di Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Tekun Karanggede Boyolali", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2011

Publication

<1 %

49

Citra Rosafitri. "Interaksi Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Intellectual Capital Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan", Journal of Accounting Science, 2017

Publication

<1 %

50

Megezz Duwiri, Theo Allo Layuk, Novalia Bleskadit. "Pengaruh Penerapan Sistem Administrasi Perpajakan Modern, Kualitas Pemeriksaan Pajak Dan Kesadaran Masyarakat Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Memiliki UMKM di Kota Jayapura", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020

Publication

<1 %

51

Suardi Suardi, Alawiyah Prawita Salsabila. "THE EFFECT OF BRAND IMAGE, PRODUCT QUALITY AND PRICE ON CONSUMER SATISFACTION IN IMPLORA PRODUCTS", International Journal Multidisciplinary Science, 2023

Publication

<1 %

52	ejournal.unib.ac.id Internet Source	<1 %
53	Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020 Publication	<1 %
54	Panji Pramuditha, Tjutju Yuniarsih, Hady Siti Hadijah. "Peningkatan Kinerja melalui Perbaikan Iklim Organisasi dan Penguatan Etos Kerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
55	Yuliana Yuliana, Yasir Arafat, Mulyadi Mulyadi. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2020 Publication	<1 %
56	ejournal.stmb-multismart.ac.id Internet Source	<1 %
57	jurnaltsm.id Internet Source	<1 %
58	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %

59

Diah Pranitasari, Wati Setianingsih, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, Enung Siti Saodah. "The effect of emotional intelligence, compensation and work environment on work engagement", Monas: Jurnal Inovasi Aparatur, 2022

Publication

<1 %

60

Ervin Yunia Dwi Antari, Supriadi Supriadi, Sandra Sukmaning Adji. "Pengaruh Pembelajaran Matematika Dengan Berbantuan Media Animasi Kartun Dan Motivasi Belajar Terhadap Kemampuan Pemahaman Matematik Siswa Kelas 5 Sekolah Dasar", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021

Publication

<1 %

61

Fahkrul Eka Saputra, Susanto Susanto, Muinah Fadhilah. "PENGARUH KUALITAS INFORMASI, PERSEPSI RISIKO DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE (STUDI PADA KONSUMEN TOKOPEDIA DI KABUPATEN BANTUL)", Journal Competency of Business, 2018

Publication

<1 %

62

Haris Tehuayo, Labusab Labusab. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA

<1 %

KARYAWAN PT. BANK MALUKU CABANG
UTAMA AMBON", ILTEK : Jurnal Teknologi,
2016

Publication

63

Hendra Rahmat Pratama, Elmira Febri
Damayanti. "FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI TERHADAP PEMILIHAN KARIR
SEBAGAI CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS
OF INDONESIA", Jurnal Akuntansi AKTIVA,
2020

Publication

<1 %

64

Iramaya R. Sumayku, Alexander S. L. Bolang,
Diana V. D. Doda. "Hubungan Stres Kerja,
Hubungan Interpersonal dan Tugas
Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di
Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou,
Manado", e-CliniC, 2023

Publication

<1 %

65

Irma Citarayani, Melani Quintania, Dita
Paramita Handayani. "Pengaruh Capital
Adequacy Ratio (CAR), Return On Assets
(ROA), dan Non Performing Financial (NPF)
Terhadap Penyaluran Pembiayaan pada Bank
Umum Syariah yang Terdaftar di Otoritas Jasa
Keuangan (OJK) Periode Tahun 2012–2019",
Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2021

Publication

<1 %

66

MUHAMMAD RAFSANJANI ROMADHON.
"PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN
KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP PT. IRADAH
DELAPAN", MANAJERIAL, 2018

Publication

<1 %

67

Poni Hasperi, Sri Rahayu, Wiralestari.
"Analysis of Factors Leverage, Liquidity,
Profitability, Company Sizes, Managerial
Ownership, and Institutional Ownership That
Influences Voluntary Disclosure (Empirical
Study of Companies in The Basic Industry And
Chemicals, Miscellneus Industry and Con",
Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2020

Publication

<1 %

68

Rifdah Abadiyah. "Pengaruh Budaya
Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan
Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya",
JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan
Perbankan), 2016

Publication

<1 %

69

Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan
Sarjana, Rachmad Gunawan. "The effect of
work environment, leadership style, and
organizational culture towards job satisfaction
and its implication towards employee
performance in Parador Hotels and Resorts,

<1 %

Indonesia", International Journal of Law and Management, 2017

Publication

-
- | | | |
|----|---|------|
| 70 | Yunita Christy, Maria Natalia, Sinta Setiana, Richard Anthony. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2021
Publication | <1 % |
| 71 | digilib.uinsa.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 72 | ejournal.unma.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 73 | garudacyber.co.id
Internet Source | <1 % |
| 74 | ibtpi.pelitaindonesia.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 75 | konsultaskripsi.com
Internet Source | <1 % |
| 76 | repository.mahardhika-library.id
Internet Source | <1 % |
| 77 | Anggito Dwi Romadhon. "Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Mufida Fajar | <1 % |

Utama", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023

Publication

78

Annisa Rahmawati, Panubut Simorangkir, Rudi Ginting. "PENGARUH AKUNTANSI FORENSIK, SKEPTISME PROFESIONAL DAN PENGALAMAN AUDIT TERHADAP DETEKSI FRAUD", JURNAL AKUNIDA, 2021

Publication

<1 %

79

Aydi Chouigui. "ANALYSE PREMIÈRE ANNÉE Cours & Exercices Corrigés", Centre de publication universitaire

Publication

<1 %

80

Luluk Listiana. "Analisis Disiplin Kerja Dan Kontroling Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Nganjuk", Otonomi, 2021

Publication

<1 %

81

MARIATI, Nur MASYITAH. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2022

Publication

<1 %

82

Putu Cindy Candra Dewi, Dewiwati Sujadi. "PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI

<1 %

TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN (SMK) TI BALI GLOBAL
DENPASAR", Journal Research of
Management, 2020

Publication

83

Revia Setiani, Dahmiri Dahmiri, Sigit
Indrawijaya. "PENGARUH MOTIVASI DAN
SIKAP WIRAUSAHA TERHADAP KEPUTUSAN
BERWIRAUSAHA WANITA DI KOTA JAMBI",
Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan,
2019

Publication

<1 %

84

johannessimatupang.wordpress.com

Internet Source

<1 %

85

Rofiq Alfikri, Rd. Halim, Muhammad Syukri, Lia
Nurdini, Fahrul Islam. "Status Gizi dengan
Kelelahan Kerja Karyawan Bagian Proses dan
Teknik Pabrik Kelapa Sawit", Jurnal Kesehatan
Komunitas, 2021

Publication

<1 %

86

Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto.
"PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS
PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR",
DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KEDIRI DIPENGARUHI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
