

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE REGRESI LINEAR BERGANDA DI PT. EFG

Moh. Rizha Fauzi Amin¹⁾, Risma Fitriani²⁾, Ade Momon S³⁾,
Bakhtiar Alam Nasution⁴⁾, Riky Martin⁵⁾

^{1,2,3,4,5)} Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang.
Email: rizhafauzi86@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Motivasi Merja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), dan Kompensasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial. Fokus utama adalah untuk menganalisis seberapa signifikan pengaruh dari masing-masing variabel independen atau variabel X terhadap variabel dependen atau variabel Y. Penelitian yang dilakukan pada kali ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan pendekatan kuantitatif. Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji hipotesis melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial). Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh gabungan dari semua variabel independen, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh individual dari masing-masing Motivasi Merja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), dan Kompensasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Motivasi Merja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), dan Kompensasi (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan angka signifikansi sebesar 4.110. Uji t mengindikasikan bahwa independen Motivasi Merja Kompensasi (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan beberapa lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang kuat. Nilai signifikansi > 2.262 mengkonfirmasi bahwa pengaruh signifikan dan tidak signifikan terjadi secara parsial pada variabel independen yang diuji. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya analisis simultan variabel-variabel independen dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Hasil ini relevan bagi manajer sumber daya manusia dalam pengambilan Keputusan keputusan strategis, terutama dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada departemen *Human Resources*. Secara keseluruhan, penelitian ini memperoleh bahwa variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh dari masing-masing

Kata Kunci : Regresi Linear Berganda, Kinerja Karyawan dan Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. PT-EFG adalah sebuah perusahaan yang berfokus pada bidang paper dan pulp, tidak terkecuali dari tantangan ini. Sebagai respons terhadap kebutuhan akan peningkatan kinerja karyawan dan efisiensi operasional, PT-EFG telah mencurahkan perhatian yang signifikan pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih terarah.

Sumber daya manusia merupakan fungsi sistem formal dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam organisasi secara efisien dan efektif (Mulyana, 2021).

Salah satu aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia adalah evaluasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang dapat seberapa berpengaruh banyaknya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi

(Jumani et al., 2023)

Salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui evaluasi kinerja karyawan adalah dengan menguji menggunakan metode ilmu statistik yaitu analisis regresi linear dikarenakan jika variabel bebas lebih dari satu maka menggunakan regresi linear berganda. Analisis ini adalah analisis yang berguna untuk memprediksi dan mengetahui pengaruh hubungan hasil suatu jawaban variabel bebas terhadap variabel terikat (Maulud & Abdulazeez, 2020).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, et al., 2023) menghasilkan bahwa pada PT Dirgantara Indonesia pada bagian divisi *Detail Part Manufacturing* menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh sebanyak 19,2% terhadap kinerja suatu karyawan di perusahaan

Pada penelitian yang dilakukan di tempat lain juga yang terletak di PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang menghasilkan Motivasi kerja dan Disiplin

kerja berpengaruh sebanyak 32,6% terhadap kinerja karyawan (Purnomo, Handika, Djudi, & Mayowan, 2019). Dari penelitian-penelitian di atas dapat menjadi gambaran pada penelitian kali ini. Berikut ini penelitian yang dilakukan jika dilihat berdasarkan hasil dari identitas responden.

Dengan menggunakan metode ini, tidak hanya dapat mengukur kinerja individu, tetapi juga memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengembangkan suatu strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien, termasuk dalam hal pengembangan karyawan, peningkatan motivasi, dan peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, PT-EFG dapat merancang program pengembangan karyawan yang lebih terarah dan efisien.

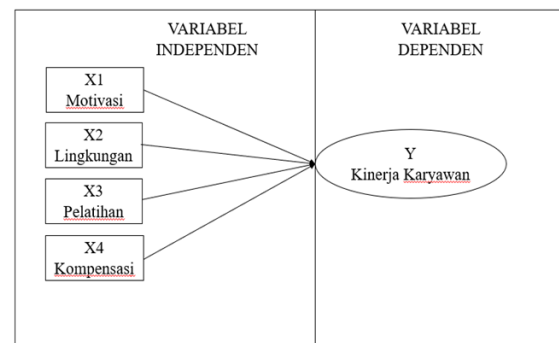
Selain itu, metode ini juga memungkinkan PT-EFG untuk mengantisipasi perubahan dalam lingkungan bisnis atau industri. Dengan memahami tren-tren dan pola-pola dalam kinerja karyawan, PT-EFG dapat merespons dengan lebih cepat dan tepat terhadap tantangan yang mungkin muncul di masa yang akan datang.

METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu menganalisis hubungan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi dengan variabel kinerja karyawan di PT-EFG. Berdasarkan proses pengambilan data, data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer. Data primer adalah data yang dimana peneliti mendapatkan data untuk penelitian dengan turun ke lapangan secara langsung. Data yang digunakan untuk penelitian ini merupakan kuesioner dengan bantuan google form. Karena peneliti hanya berinteraksi pada satu departemen saja. Maka dari itu, Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk mengambil sampel penelitian ini adalah Teknik purposive sampling. Terdapat 13 orang karyawan di PT-EFG pada bagian Departemen *Human Resources Development* (HRD), dari ke 13 karyawan merupakan 6 orang laki-laki dan 7 orang perempuan.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang dimana terdiri dari uji normalitas data, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas sebagai uji prasyarat yang harus dilakukan sebelum menguji apakah ada pengaruh dari variabel x terhadap y dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

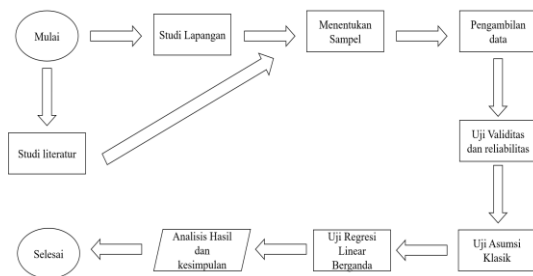
Proses dari analisis ini baik dari uji prasyarat ataupun uji regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini menggunakan skala likert mulai dari angka 1 yang menandakan tidak puas sampai dengan 5 sangat puas. Tujuan dibuatnya skala ini adalah untuk mengetahui apakah memiliki pengaruh variabel x terhadap variabel y yang diteliti. Berikut ini kerangka berfikir yang dilampirkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1 = diterima dan H0 = ditolak) atau justru motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H0 = ditolak dan H1 = diterima).

Selain itu, peneliti membuat alur pemecahan masalah untuk mempermudah dalam memahami penelitian yang dibuat. Berikut ini alur pemecahan masalah dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji prasyarat dan uji regresi linear berganda



Gambar 2. Alur Pemecahan Masalah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengambilan sample untuk penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan jenis teknik purposive sampling. Dikarenakan peneliti lebih sering berjumpa dengan anggota departemen HR & Mills Service maka dari itu, sample yang digunakan oleh peneliti adalah orang-orang pada departemen tersebut, dimana satu departemen terdiri dari 13 orang

Beberapa pertanyaan yang kemudian peneliti tanyakan kepada responden melalui kuesioner meliputi nama, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, berikut ini disajikan gambaran responden mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Gambaran Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut ini gambaran responden berdasarkan jenis kelamin yang ditampilkan dalam bentuk diagram batang

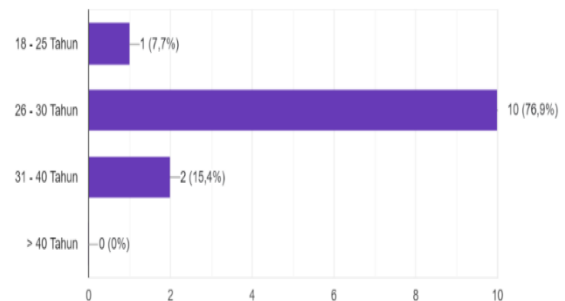


Gambar 3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jika dilihat dari gambar 3 diatas terdapat 13 orang yang mengisi kuesioner ini. 7 diantaranya yang mengisi adalah perempuan dan 6 lainnya adalah laki laki. Jika dipresentasikan terdapat 53,8% diisi oleh Perempuan dan 48,2% diisi oleh laki laki.

Gambaran umum berdasarkan kelompok usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut ini gambaran responden berdasarkan kelompok usia yang ditampilkan dalam bentuk diagram batang

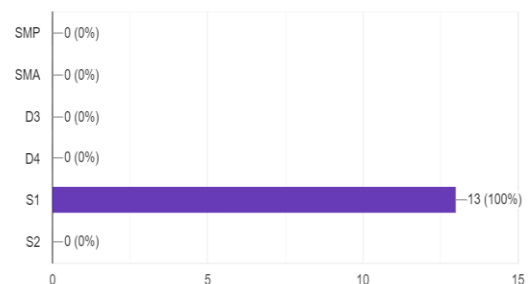


Gambar 4. Responden Berdasarkan Usia

Jika dilihat dari gambar 4 terdapat 13 orang yang mengisi kuesioner ini. Dimana terdapat usia 18-25 tahun yang mengisi ada 1 orang, 26-30 tahun yang mengisi ada 10 orang dan 31-40 tahun yang mengisi ada 2 orang. Jika dipresentasikan menjadi usi 18-25 tahun sebesar 7,1%, usia 26-30 tahun sebesar 76,9%, dan 31-40 tahun sebesar 15,4%.

Gambaran umum responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan, berikut ini merupakan gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditampilkan dalam bentuk diagram batang



Gambar 5. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jika dilihat dari gambar 5 terdapat 13 orang yang mengisi kuesioner ini. Dimana terdapat 100% atau semuanya berpendidikan terakhir yaitu sarjana. Berikut hasil dari pengolahan data dari penelitian ini.

Uji Validitas

Tahapan pertama pada pengujian menggunakan uji regresi linear berganda adalah uji validitas. Pada penelitian kali ini penulis mengajukan 25 pertanyaan mulai dari X1.1 – X1.5 merupakan pertanyaan untuk variabel motivasi kerja, X2.1 – X2.5 merupakan pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, X3.1 – X3.5 merupakan pertanyaan untuk variabel pelatihan kerja, X4.1 – X4.5 merupakan pertanyaan untuk variabel kompensasi kerja, dan Y.1 – Y1.5 merupakan pertanyaan untuk kinerja karyawan. Berikut ini hasil pengolahan data Uji Validitas dengan menggunakan software SPSS (Amanda et al., 2019).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,684	0.576	Valid
2	X1.2	0,786	0.576	Valid
3	X1.3	0,840	0.576	Valid
4	X1.4	0,657	0.576	Valid
5	X1.5	0,811	0.576	Valid
6	X2.1	0,790	0.576	Valid
7	X2.2	0,603	0.576	Valid
8	X2.3	0,666	0.576	Valid
9	X2.4	0,807	0.576	Valid
10	X2.5	0,691	0.576	Valid
11	X3.1	0,746	0.576	Valid
12	X3.2	0,706	0.576	Valid
13	X3.3	0,685	0.576	Valid
14	X3.4	0,801	0.576	Valid
15	X3.5	0,858	0.576	Valid
16	X4.1	0,907	0.576	Valid
17	X4.2	0,626	0.576	Valid
18	X4.3	0,789	0.576	Valid
19	X4.4	0,933	0.576	Valid
20	X4.5	0,901	0.576	Valid
21	Y.1	0,707	0.576	Valid
22	Y.2	0,626	0.576	Valid
23	Y.3	0,780	0.576	Valid
24	Y.4	0,933	0.576	Valid
25	Y.5	0,674	0.576	Valid

Berdasarkan pada hasil uji validitas terhadap variabel X1, X2, X3, dan X4. Menunjukkan hasil bahwa r tabel untuk 25 pertanyaan diatas adalah 0.576 dengan taraf signifikansi 5%.

Dari hasil penentuan nilai r tabel tersebut, jika nilai r tabel dibandingkan dengan nilai r hitung diatas maka dapat

disimpulkan bahwa pertanyaan yang diajukan kepada responden semuanya dapat dinyatakan valid, ini berarti bisa melanjutkan ke pengujian berikutnya yaitu uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam melakukan uji regresi linear berganda adalah uji reliabilitas. SPSS (Amanda et al., 2019).

Berikut ini hasil pengolahan data Uji Validitas dengan menggunakan software

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	X1	0.791	0.60	Reliabel
2	X2	0.778	0.60	Reliabel
3	X3	0.796	0.60	Reliabel
4	X4	0.814	0.60	Reliabel
5	Y	0.768	0.60	Reliabel

Berdasarkan pada hasil uji validitas terhadap variable X1, X2, X3, X4, dan Y. Menunjukkan hasil bahwa nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari pada nilai kritis, artinya hasil seluruh pertanyaan yang diajukan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tahap ketiga pada pengujian menggunakan uji regresi linear berganda adalah uji asumsi klasik. Berikut ini hasil pengolahan data Uji asumsi klasik dengan menggunakan software SPSS.

a. Uji Normalitas data

Uji Normalitas data berfungsi agar data yang digunakan bersifat normal. Pengujian data kali ini peneliti menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut hasil pengolahannya dengan menggunakan SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		13
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55309008
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.102
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan dari hasil tabel diatas nilai signifikansi $(0.200) > 0,05$ maka bisa disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas data berfungsi agar data yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas. Pengujian data kali ini peneliti menggunakan metode tolerance dan VIF Berikut hasil pengolahannya dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.814	6.894		.263	.799		
	X1	.193	.266	.240	.687	.511	.486	2.056
	X2	.528	.352	.533	1.499	.172	.470	2.127
	X3	.300	.234	.356	1.280	.236	.771	1.297
	X4	-.087	.190	-.123	-.459	.659	.825	1.212

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat terdapat nilai VIF kurang dari angka 10 atau tolerance kurang dari 0,10 maka dari itu dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas (Jumani et al., 2023)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas data berfungsi agar data yang digunakan tidak terdapat heterokedastisitas. Pengujian data kali ini peneliti menggunakan uji glejser. Berikut hasil pengolahannya dengan menggunakan SPSS (Firdausya & Indawati, 2023).

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.235	2.719		-.086	.933
	X1	.093	.105	.321	.890	.400
	X2	-.063	.139	-.167	-.454	.662
	X3	-.069	.092	-.213	-.744	.478
	X4	.165	.075	.609	2.198	.059

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah inti pengujian kali ini. Uji regresi linear berganda ini menentukan apakah nilai variable X1 sampai dengan X4 berpengaruh terhadap Y. Berikut hasil pengolahannya dengan menggunakan SPSS.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.509	1.579

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,673. Hal ini berarti motivasi lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT-EFG sebesar 67.3 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 21.7 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang berada diluar lingkup penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dimaksudkan guna mengetahui apakah variable independent berpengaruh terhadap variable dependen. Berikut ini hasil dari pengujiannya.

a. Uji f – simultan

Uji f - simultan adalah pengujian untuk melihat seberapa jauh pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, Berikut ini hasil dari penelitiannya.

Tabel 7. Uji f Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.981	4	10.245	4.110	.042 ^b
	Residual	19.942	8	2.493		
	Total	60.923	12			

Dari hasil uji pengolahan data diatas menunjukkan angka signifikansi sebesar 4.110 yang berarti variable X1, X2, X3, X4 secara parsial berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t- Statistik (Parsial)

Uji t – Statistik adalah pengujian untuk melihat seberapa jauh pengaruh variable independent individual terhadap variable dependen, Berikut ini hasil dari penelitiannya.

Tabel 8. Hasil Uji t- Statistik (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.103	4.747		1.707	.126
	X1	.510	.420	.663	1.214	.259
	X2	-.418	.295	-.684	-1.421	.193
	X3	-.326	.218	-.438	-1.498	.172
	X4	.445	.192	.562	2.315	.049

Berdasarkan hasil dari olah data diatas dengan menggunakan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel SPSS dapat dilihat nilai signifikansi > 2.262 artinya ada pengaruh dan ada juga yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable y.

Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ada atau tidaknya pengaruh terhadap variable X terhadap variable Y

- a. Nilai Signifikansi atau nilai hasil pengujian software SPSS Variable X1 Sebesar 1.214 < 2.262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Nilai Signifikansi atau nilai hasil pengujian software SPSS Variable X2 Sebesar -1.421 < 2.262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y
- c. Nilai Signifikansi atau nilai hasil pengujian software SPSS Variable X3 Sebesar -1.498 < 2.262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y
- d. Nilai Signifikansi atau nilai hasil pengujian software SPSS Variable X4 Sebesar 2.315 > 2.262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X4 berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, berikut ini pengaruh variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- a. Uji F (Simultan): Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 4.110, hal tersebut mengindikasikan bahwa secara simultan keempat variabel independen ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika variabel X1, X2, X3, dan X4 dianalisis bersama-sama, mereka secara kolektif mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) secara signifikan.
- b. Uji t (Parsial): Uji t dilakukan guna mengevaluasi pengaruh pada masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Berdasar pada hasil uji t dengan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel, ditemukan bahwa beberapa variabel independen memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beberapa lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan nilai signifikansi > 2.262 , dapat disimpulkan bahwa ada variabel yang berpengaruh signifikan, namun ada juga yang tidak memberikan dampak yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperlihatkan bahwa kombinasi dari variabel-variabel independen secara simultan berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, sementara pada pengujian parsial, didapatkan bahwa variabel independen tidak semua memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Indra Samuel, & Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.
- Purnomo, H., Handika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser Dan Uji Park Dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas Pada Angka Kematian Ibu Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. *Jurnal Ners*, 7(1), 793–796. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.14069>
- Jumani, A., Ananda, F. R., Rahellea, S. L., & Fikri, S. N. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial)*. 4(6), 824–838.
- Maulud, D. H., & Abdulazeez, A. M. (2020).

*A Review on Linear Regression
Comprehensive in Machine Learning.*
01(02), 140–147.
<https://doi.org/10.38094/jastt1457>

Mulyana, M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru (STUDI KASUS DI MAN 1 BANGKA). *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 58–67.
<https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.53>