Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1603-1609
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.4661

Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Diklat terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perumda Air Minum Tirta Kepri

Dona Astriana*, Indrayani, Bambang Satriawan
Universitas Batam
*Correspondence: dona.astriana@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) apakah kepemimpinan, beban kerja, dan diklat berpengaruh terhadap lingkungan kerja; (2) apakah lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja dan diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah kepemimpinan, beban kerja dan diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Kepri dengan populasi adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Kepri secara sensus sebanyak 121 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket dengan instrumen kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap lingkungan; beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja; diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi diklat terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kepri.

Kata kunci: kepemimpinan, beban kerja, diklat, kinerja karyawan, lingkungan kerja

Abstract. *This research aims to find out: (1) whether leadership, workload, and training have an effect on the work environment; (2) whether the work environment, leadership, workload and training have an effect on employee performance; and (3) whether leadership, workload and training influence employee performance through the work environment. This research was conducted at Perumda Air Minum Tirta Kepri with a population of 121 respondents from Perumda Air Minum Tirta Kepri. Data was collected using a questionnaire method with a questionnaire instrument. Variable measurement was carried out using a Likert scale. The research results found that leadership had a negative and insignificant effect on the environment; workload has a positive and significant effect on the work environment; training has a positive and significant effect on the work environment; work environment has a positive and significant effect on employee performance; leadership has a positive and significant effect on employee performance; workload has a negative and significant effect on employee performance; training has a positive and significant effect on employee performance; work environment has a negative and insignificant influence in mediating leadership on employee performance; work environment has a positive and significant influence in mediating workload on employee performance; The work environment has a positive and insignificant influence in mediating training on employee performance at Perumda Air Minum Tirta Kepri.*

Keywords **:** *leadership, workload, training, employee performance, work environment*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan stakeholder dan menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan, kepentingan stakeholder dan kepentingan masyarakat (pelanggan). Dengan memenuhi kebutuhan stakeholder secara seimbang maka diharapkan perusahaan dapat terus menjadi perusahaan yang unggul, sehat dan dibanggakan baik pada saat ini maupun dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya

manusia yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, kepemimpin menjadi salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila pemimpin memiliki kredibilitas, kemampuan dan visi misi yang sejalan dengan bawahannya maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik karena pemikiran antara pemimpin dan bawahan sudah sejalan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun sebaliknya, apabila pemimpin tidak sejalan dengan bawahannya, maka bisa jadi kinerja karyawannya akan biasa-biasa saja atau bahkan bisa cenderung buruk mengingat visi dan misi yang tidak sejalan. Selain kepemimpinan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan lingkungan kerja (Raymond et al., 2023). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, beban kerja dan diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Kepri dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Kepri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Kepri dengan jumlah responden sebanyak 121 responden (karyawan). Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling berupa sensus atau sampling total dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel secara keseluruhan. Data yang diperoleh melalui responden, berupa respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuisioner kepada responden. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert.

Dalam penelitian ini variabel-variabelnya dibedakan menjadi variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi, terdiri dari (X1) kepemimpinan, (X2) beban kerja, (X3) diklat, sedangkan variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi ada 2 (dua) yaitu variabel intervening adalah (Z) lingkungan kerja dan variabel terikat adalah (Y) kinerja karyawan. Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan pendekatan validitas konstruk *(contruct validity)* yang akan menguji apakah suatu instrumen mengukur konstruk sesuai dengan yang seharusnya diukur atau tidak. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan analisis multivariat menggunakan permodelan persamaan struktural (*Structural Equation Model*-SEM). Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS, yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), dan analisis model struktural (*inner model*).

HASIL

Tabel 1 menjelaskan hasil nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel > dari 0,7; dan nilai Reliabilitas komposit > 0,6; maka seluruh variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*. Tabel 2 menjelaskan hasil korelasi antar variabel memiliki nilai korelasi < 0,9; sehingga dapat dikatakan nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Sedangkan Tabel 3 hasil SRMR senilai 0,080 < 0,10; artinya bahwa model dalam penelitian ini secara keseluruhan sudah memenuhi kriteria.

Tabel 1
Composite Reability, Cronbach's Alpha dan Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Beban Kerja (X2)	0,958	0,980	0,962	0,701
Diklat (X3)	0,957	0,959	0,963	0,744
Kepemimpinan (X1)	0,969	0,985	0,972	0,745
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	0,953	0,957	0,669
Lingkungan Kerja (Z)	0,949	0,958	0,955	0,660
Beban Kerja (X2)	0,958	0,980	0,962	0,701

Sumber: data olahan

Tabel 2
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Beban Kerja (X2)	Diklat (X3)	Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (Z)
Beban Kerja (X2)					
Diklat (X3)	0,078				
Kepemimpinan (X1)	0,075	0,144			
Kinerja Karyawan (Y)	0,137	0,723	0,239		
Lingkungan Kerja (Z)	0,082	0,204	0,151	0,243	

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,080	0,080
d_ULS	9,606	9,606
d_G	7,326	7,326
Chi-Square	3513,869	3513,869
NFI	0,625	0,625

Sumber: data olahan

Tabel 4
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,299	-0,321	0,098	4,434	0,000
Beban Kerja (X2) -> Lingkungan Kerja (Z)	0,103	0,110	0,074	2,379	0,000
Diklat (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,643	0,632	0,095	6,785	0,000
Diklat (X3) -> Lingkungan Kerja (Z)	0,222	0,222	0,095	2,330	0,020
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,160	0,178	0,067	2,379	0,018
Kepemimpinan (X1) -> Lingkungan Kerja (Z)	-0,105	-0,104	0,133	0,790	0,430
Lingkungan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,130	0,117	0,062	2,108	0,035

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian atas pengaruh langsung dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan (X1) terhadap lingkungan kerja (Z) memiliki nilai p-value 0,430 > 0,05 dengan t-statistik sebesar 0,790 < nilai t-tabel 1,96, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap lingkungan kerja (ha1 ditolak).
2. Variabel beban kerja (X2) terhadap lingkungan kerja (Z) memiliki nilai p-value 0,000 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 2,379 > nilai t-tabel 1,96, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja (ha2 diterima).
3. Variabel diklat (X3) terhadap lingkungan kerja (Z) memiliki nilai p-value 0.020 < 0.05 dengan t-statistik sebesar 2,330 > nilai t-tabel 1,96, yang menunjukkan bahwa diklat memiliki pengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja (ha3 diterima).
4. Variabel lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai p-value 0,035 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 2,108 > nilai t-tabel 1,96, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (ha4 diterima).
5. Variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai p-value 0,018 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 2,379 > nilai t-tabel 1,96, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (ha5 diterima).
6. Variabel beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai p-value 0,000 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 4,434 > nilai

t-tabel 1,96, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (ha6 diterima).

7. Variabel diklat (X3) terhadap kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai p-value 0,000 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 6,785 > nilai t-tabel 1,96, yang menunjukkan bahwa diklat memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (ha7 diterima).

Tabel 5
Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Beban Kerja (X2) -> Lingkungan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.160	-0.157	0.080	2.006	0.045
Diklat (X3) -> Lingkungan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,029	0,026	0,017	1,678	0,094
Kepemimpinan (X1) -> Lingkungan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,014	-0,012	0,019	0,717	0,473

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian atas pengaruh tidak langsung dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (Z) memediasi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai p-value 0,473 > 0,05 dengan t-statistik sebesar 0,717 < nilai t-tabel 1,96; maka lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan dalam memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (ha8 ditolak).
2. Variabel lingkungan kerja *(*Z) memediasi pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai p-value 0,045 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 2,006 > nilai t-tabel 1,96; maka lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan (ha9 diterima).
3. Variabel lingkungan kerja (Z) memediasi pengaruh diklat (X3) terhadap kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai p-value 0,094 > 0,05 dengan t-statistik sebesar 1,678 < nilai t-tabel 1,96; maka lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan dalam memediasi diklat terhadap kinerja karyawan (ha10 ditolak).

Tabel 6
R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja karyawan (Y1)	0.530	0.514
Lingkungan kerja (Z)	0.440	0.433

Sumber: data olahan

Tabel 6 mendeskripsikan hasil R-square sebagai berikut:

1. Nilai Adjusted R Square dari pengaruh kepemimpinan (X1), beban kerja (X2) dan diklat (X3) terhadap lingkungan kerja (Z) adalah sebesar 0,433, artinya pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan diklat terhadap lingkungan kerja adalah sebesar 43,3%. sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
2. Nilai Adjusted R Square dari pengaruh kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), diklat (X3) dan lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,514; artinya pengaruh kepemimpinan, beban kerja, diklat dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,4%. sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, kepemimpinan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Marjaya & Pasaribu (2019. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan para atasan di Perumda Air Minum Tirta Kepri, kondisi lingkungan kerja baik Gedung kantor, ruang operator instalasi, lokasi kerja di lapangan pada jaringan perpipaan yang sering terjadi kebocoran, terdapat banyak

keluhan dari atasan dan bawahan namun pimpinan dalam hal ini Direktur Perumda Air Minum Tirta Kepri tidak dapat memberikan perubahan yang berarti.

Ruang kerja indoor seperti Gedung kantor dan ruang operator yang tersebar di beberapa titik instalasi pengolahan air minum, merupakan Gedung yang sudah tua, dibangun pada tahun 1970. Kondisi bangunan tidak layak, rendahnya rangka atap membuat tinggi plafod di dalam ruangan juga cukup rendah sehingga membuat sirkulasi udara dan pencahayaan tidak memadai. Sebagai Gedung yang sudah berumur lebih dari 50 tahun, tidak banyak perbaikan/renovasi Gedung yang dapat dilakukan. Ruangan kerja yang berukuran kecil-kecil membuat ruang gerak karyawan terbatas dan tidak leluasa. Disamping itu juga keterbatasan luas bangunan membuat tidak memungkinkan untuk dilakukan penambahan karyawan.

Kondisi ini diperlukan sosok pemimpin yang mampu mengambil inisiatif, punya visi dan misi serta punya kemampuan komunikasi yang baik dengan pihak eksternal yang dapat memberikan dukungan untuk perbaikan lingkungan kerja khususnya Gedung kantor. Beberapa kali penggantian Direktur Perumda Air Minum Tirta Kepri, belum mampu memperoleh dukungan anggaran yang cukup untuk membangun Gedung kantor yang lebih layak.

Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jannah (2021). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan sumber daya karyawan biasanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Ini dapat meningkatkan target pencapaian, motivasi, dan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental seseorang sehingga timbulnya ketidakmampuan dan persepsi karyawan dalam mengatasi beban yang dihadapi oleh fisik, mental ataupun emosional mempengaruhi kesehatan fisik manusia.

Diklat memiliki pengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amaluis (2015). Diklat yang efektif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Lingkungan kerja karyawan. Adanya peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui diklat, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Ini dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tolu et al., (2021). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaan di tempat kerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berpengaruh pada karyawan merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kondisi lingkungan kerja fisik pada gedung kantor Perumda Air Minum Tirta Kepri sudah tidak memadai sekalipun namun lingkungan kerja non-fisik yang didukung secara optimal oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kegiatan-kegiatan family gathering, pemberian reward/bonus sebagai hasil kinerja tambahan dari beban kerja yang telah dicapai.

Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Puspitaria & Hendarsjah (2022). Kinerja karyawan cenderung lebih meningkat apabila dipimpin oleh pemimpin yang mempunyai kemampuan analitis, tegas, mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan namun tetap mendengarkan keluhan bawahannya. Kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan perusahaan.

Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatmawati (2017). Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan. Ini dapat mengganggu konsentrasi, mempengaruhi kreativitas, dan bahkan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental.

Diklat memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, semakin baik diklat yang diadakan atau diikuti karyawan maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Pada Perumda Air Minum Tirta Kepri, diklat tidak diselenggarakan oleh perusahaan namun karyawan dikirim ke diklat-diklat yang diselenggarakan oleh berbagai instansi/kementerian/lembaga bahkan pihak

swasta. Diklat yang rutin dan terjadwal untuk diikuti oleh karyawan Perumda Air Minum Tirta Kepri salah satunya yang diselenggarakan oleh Balai Teknik Air Minum (BTAM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dimana karyawan teknis dari Perumda Air Minum/PDAM di seluruh Indonesia dapat mengikuti diklat di BTAM sesuai dengan jadwal danjenis diklat yang sudah ditentukan setiap tahun tanpa ada pemungutan biaya diklat sebagaimana diklat yang diselenggarakan oleh pihak swasta.

Diklat dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Ini dapat membantu mereka lebih kompeten dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan dalam memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kepri terutama untuk Gedung kantor yang sudah tidak memadai serta tidak signifikannya pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh lingkungan kerja. Ini berarti bahwa peran seorang pemimpin dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme. Lingkungan kerja yang dibentuk oleh pemimpin dapat berperan sebagai faktor perantara yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting sebagai mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan dalam memediasi diklat terhadap kinerja karyawan. Diklat karyawan dapat memiliki pengaruh positif pada kinerja mereka, dan hubungan ini dapat dimediasi oleh lingkungan kerja. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong penerapan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui diklat dapat memperkuat pengaruh positifnya pada kinerja karyawan. Diklat memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan baru.

SIMPULAN

Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap lingkungan; beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja; diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi diklat terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kepri.

DAFTAR PUSTAKA

Amaluis, D., 2015. Analisis Efektifitas Program Pelatihan Diklat Pim III Terhadap Kompetensi Pejabat Eselon III di Pemerintah Kabupaten Agam. *Economica*, *3*(1), 18–26.

Fatmawati, F. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, *6*(1).

Jannah, R. F. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *JIMFEB*, *9*(2), 1–10.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147.

Puspitaria, I., & Hendarsjah, H. 2022. Pengaruh Transformational Leadership Pada Kinerja Pegawai dengan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *8*(2), 630–642.

Raymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., & Simanjuntak, M. G. indrawan J. 2023.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *11*(1), 1–92.

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Alfabeta.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, *1*(1), 16–22.