

Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Torganda Medan

Martua Sitorus¹, Shinta lia Al faris², Jhonson H Sianipar³

Program Studi Bisnis Digital, STMIK Pelita Nusantara

Email: martuasitorus84@gmail.com

Abstrak-PT. Torganda Medan adalah perusahaan manufaktur yang menghasilkan beragam jenis barang dan jasa. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan. Penelitian ini menggunakan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan *human relation*, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun sifat penelitian ini adalah eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Torganda Medan sebanyak 26 orang. Sampel yang diambil sebanyak 21 orang. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari *human relation* (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), serta variabel dependen kinerja (Y).

Alat uji statistic yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan uji F dan uji t menggunakan rumus Slovin dengan taraf kepercayaan 90%. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 25.0.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa 28,8% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian. Hasil pengujian hipotesis secara serempak dan parsial tidak menunjukkan adanya pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Torganda Medan.

Kata Kunci : Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja, Kinerja.

Abstract- PT. Torganda Medan is a manufacturing company that produces various types of goods and services. The formulation of the problem in this research is how human relations and work environment conditions influence the performance of PT employees. Torganda Medan. The hypothesis in this research is that human relations and work environment conditions influence the performance of PT employees. Torganda Medan. This research uses theoretical foundations related to human relations, work environment conditions, and performance. The approach used in this research is a quantitative descriptive research type survey method. The nature of this research is explanatory. The population in this study were all employees of PT. Torganda Medan as many as 26 people. The samples taken were 21 people. The variables in this research are independent variables consisting of human relations (X1), work environment conditions (X2), and the dependent variable performance (Y). The statistical test tool used to analyze the data in this research is multiple linear regression analysis. The influence of the independent variable on the dependent variable was tested using the F test and t test using the Slovin formula with a confidence level of 90%. Data processing was carried out using Statistical Package for Social Science (SPSS) 25.0 software. The results of calculating the coefficient of determination show that 28.8% of changes in the dependent variable can be explained by the independent variable. Meanwhile, the remaining 71.2% is explained by other variables outside the research model. The results of simultaneous and partial hypothesis testing do not show a dominant influence on the performance variables of PT employees. Torganda Medan.

Keywords: Human Relations, Work Environment Conditions, Performance.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang didominasi oleh teknologi informasi saat ini menjadikan persaingan antar perusahaan semakin tajam. Untuk menghadapi hal ini, perusahaan tidak akan dapat bertahan jika hanya mengandalkan teknologi melainkan harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut [1] sumber daya manusia (karyawan) adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang komprehensif dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang.

PT. Torganda Medan merupakan perusahaan manufaktur, service kendaraan (bengkel) dan pabrik CPO di Indonesia dengan berbagai jenis usaha. Namun, di tengah proses produksi dan distribusi yang kompleks, faktor hubungan antar manusia dan lingkungan kerja akan mempengaruhi etos karyawan, produktivitas, dan reputasi



perusahaan[2].

Oleh karenanya, penelitian ini akan membahas hubungan antara hubungan antar manusia terhadap lingkungan kerja dan penerapan etos dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Torganda Medan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan serta memperbaiki manajemen risiko dan keselamatan industri[3].

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, diperoleh gambaran yang jelas dan tepat untuk menghindari adanya interpretasi dan meluasnya masalah dalam memahami isi skripsi, maka penulis memberi batasan masalah sebagai berikut Penelitian ini mengulas tentang analisis pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan PT. Torganda Medan, Fokus penelitian ini adalah penerapan dan kiat-kiat *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan PT. Torganda Medan[4]. Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang dilakukan dapat mengarah ke sasaran dan mendapat hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan PT. Torganda Medan. ntuk menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Torganda Medan, Untuk menganalisis pengaruh etos kerja wartawan terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan[5].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada blok diagram dibawah ini:



Gambar 1..Tahapan Penelitian

2.2 Uraian Kerangka Kerja

Berikut ini adalah tahapan penelitian yang dilakukan :

1. StudiLiteratur

Melakukan studi literatur untuk memahami dan mengidentifikasi teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

2. Perumusan Hipotesis

Merumuskan hipotesis penelitian berdasarkan literatur dan tujuan penelitian.

3. Desain Penelitian

Setelah proses dilakukan, diperoleh data penelitian dengan 2 cara, yaitu: Eksplorasi atau studi kepustakaan dan wawancara. Wawancara dilakukan langsung ke bidang yang diteliti tentang penentuan kenaikan jabatan pada PT. Torganda Medan. untuk mendapatkan kriteria-kriteria yang ditentukan dalam menentukan kenaikan jabatan[6].

4. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden.

5. Analisis Data

Menganalisis data menggunakan teknik analisis statistik yang sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian

6. Pembahasan Hasil

Membahas hasil analisis data dan membandingkan hasil penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu.

7. Kesimpulan dan Saran

Memberikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian untuk dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan dan perbaikan di masa yang akan datang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil analisis data harus diinterpretasikan sehingga dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner

a. Uji validitas dan reliabilitas skala *human relation*

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.35. berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Skala *Human Relation*

No.	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
P1	0.386	0.433	Ditolak
P2	0.254	0.433	Ditolak
P3	0.178	0.433	Ditolak
P4	0.512	0.433	Diterima
P5	0.179	0.433	Ditolak
P6	-0.128	0.433	Ditolak
P7	-0.008	0.433	Ditolak
P8	0.411	0.433	Ditolak
P9	0.566	0.433	Diterima
P10	0.449	0.433	Diterima

Sumber : Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, instrumen yang digunakan mengukur variabel *human relation* menggunakan 10 pernyataan adalah 7 pernyataan ditolak dan 3 pernyataan diterima.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien *Alpha Cronbach's* yang diperoleh. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0.501 (Hasil uji tertera pada lampiran), artinya alat ukur motif berprestasi mempunyai reliabilitas yang cukup tinggi.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kondisi Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Skala Kondisi Lingkungan Kerja

Sumber : Data SPSS tahun 2023	No.	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
	P1	0.574	0.433	Diterima
	P2	0.117	0.433	Ditolak
	P3	-0.183	0.433	Ditolak
	P4	0.221	0.433	Ditolak
	P5	0.725	0.433	Diterima
	P6	0.499	0.433	Diterima
	P7	0.142	0.433	Ditolak
	P8	0.064	0.433	Ditolak
	P9	0.320	0.433	Ditolak
	P10	0.727	0.433	Diterima

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, instrumen yang digunakan mengukur variabel kondisi lingkungan kerja menggunakan 10 pernyataan adalah 6 pernyataan ditolak dan 4 pernyataan diterima.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien *Alpha Cronbach's* yang diperoleh. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0.538 (Hasil uji tertera pada lampiran), artinya alat ukur motif berprestasi mempunyai reliabilitas yang cukup tinggi.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kinerja

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

No.	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
P1	0.441	0.433	Diterima
P2	0.355	0.433	Ditolak
P3	0.445	0.433	Diterima
P4	0.313	0.433	Ditolak
P5	0.130	0.433	Ditolak
P6	0.032	0.433	Ditolak
P7	0.087	0.433	Ditolak
P8	0.500	0.433	Diterima
P9	-0.308	0.433	Ditolak
P10	0.358	0.433	Ditolak

Sumber : Data SPSS tahun 2023

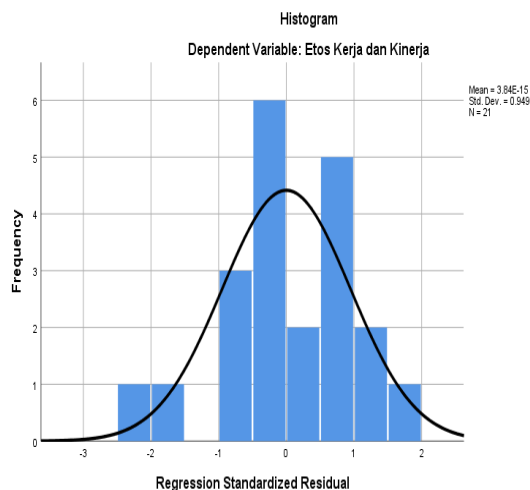
Berdasarkan tabel 3.3 diatas, instrumen yang digunakan mengukur variabel kondisi lingkungan kerja menggunakan 10 pernyataan adalah 7 pernyataan ditolak dan 3 pernyataan diterima.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien *Alpha Cronbach's* yang diperoleh. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0.391 (Hasil uji tertera pada lampiran), artinya alat ukur motif berprestasi mempunyai reliabilitas yang dibawah rata-rata.

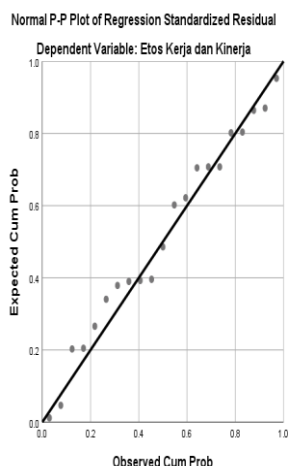
2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini, digunakan kedua cara berikut :

a. Analisis Grafik



Gambar 2. Uji Normalitas Data (1)



Gambar 3. Uji Normalitas Data (2)

Analisis grafik yang dapat dipakai ada dua, yaitu grafik histogram dan grafik P-P Plot. Data yang dikatakan baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Penjelasan pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data dengan bentuk lonceng.

Pada grafik P-P Plot, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik datanya tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, melainkan menyebar diantara garis diagonal.

Jika melihat tampilan pada grafik histogram dapat dikatakan bahwa gambarnya telah berbentuk lonceng yang menunjukkan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

b. Uji Statistik

Pengujian normalitas data dengan hanya melihat grafik dapat menyesatkan apabila tidak melihat secara seksama, sehingga kita perlu melakukan uji normalitas data dengan menggunakan statistic agar lebih meyakinkan. Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* (1 Sampel K-S) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikannya lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 4. Tabel Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69402411
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.086
	Negative	-.096
Test Statistic		[7].096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan hasil uji statistic dengan model *Kolmogorov-Smirnov* seperti yang terdapat pada tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200, karena $0,200 > 0,05$ menandakan bahwa data telah berdistribusi normal.

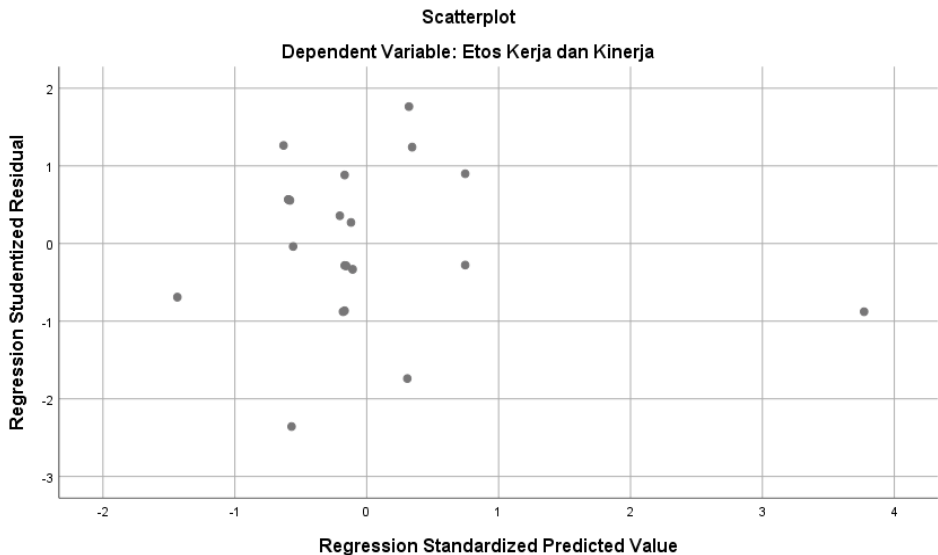
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi pengaruh sistem *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan.

4. Uji Signifikansi Simultan (F test)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu untuk mengetahui apakah variabel *human relation* (X1) dan variabel kondisi lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

Tabel 5. Tabel Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						S i g .
Model		Sum of Squares	d f	Mean Squar e	F	
1	Regression	23.272	2	11.636	3	.
					.	0
					6	4
					4	7
					9	b
	Residual	57.394	18	3.189		
	Total	80.667	20			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan Kerja, Human Relation

Sumber : Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat dilihat hasil uji F menunjukkan nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar



3,649 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047. Karena tingkat signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$), maka dapat disimpulkan *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torganda Medan.

5. Analisis Regresi Linier Ganda

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini :

Tabel 6 . Tabel Analisis Regresi Linier Ganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20	8.552		.033
		0			
		.			
		0			
		1			
		6			
	Human Relation (X1)	.	.177	.539	.017
		4			
		7			
		4			
	Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	-	.167	-.016	.938
		.			
		0			
		1			
		3			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Torganda Medan adalah :

$$Y = 20,016 + 0,474 + (-0,013)X$$

Dimana :

- Y adalah Variabel Dependen
- X adalah Variabel Independen
- a adalah Konstanta
- b adalah koefisien regresi variabel *human relation*

6. Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah variabel yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu untuk mengetahui apakah variabel *human relation* (X1) dan kondisi lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). berdasarkan tabel 4.44. diatas, dapat dilihat hasil uji t sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui untuk nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t-hitung 2,680 < t-tabel 3,52, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak dapat berpengaruh X1 terhadap Y.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,938 > 0,05$ dan nilai t-hitung $-0,079 < t$ -tabel 3,52, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak dapat berpengaruh X2 terhadap Y.

7. Uji Determinasi

Uji determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, yaitu seberapa besar pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Torganda Medan. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini :

Tabel 7. Tabel Uji Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.537 ^a	.288	.209	1.786	.288	3.649	2	18	.047

a. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan Kerja, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan syarat dasar pengambilan keputusan :

c. Jika nilai Sig. F Change < 0,05 maka berkorelasi

d. Jika nilai Sig. F Change > 0,05 maka tidak berkorelasi

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. F Change adalah sebesar 0,047 < 0,05 yang berarti *human relation* dan kondisi lingkungan kerja memiliki korelasi (hubungan) dengan variabel kinerja secara simultan.

Untuk melihat tingkat ke eratan hubungan tersebut, adalah dengan cara melihat nilai R square (koefisien determinasi), yaitu sebesar 0,288 (28,8%) yang berarti besarnya pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan adalah sebesar 28.8% dan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya yang berasal dari luar model penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai yang rendah. Koefisien determinasi total yang diperoleh adalah sebesar 28,8%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 28,8% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Etos Kerja dan Kinerja dipengaruhi oleh model. Sedangkan 71,2% dijelaskan oleh error dan variabel lain diluar model.

Terkait dengan hubungan antar variabel pada model, berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dan dikemukakan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) terhadap Etos Kerja dan Kinerja. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Human Relation (Hubungan Antar Manusia) (X1) terhadap variabel Etos Kerja dan Kinerja (Y). Dimana Etos Kerja dan Kinerja merupakan penggambaran suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kondisi Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Etos Kerja dan Kinerja (Y). Etos Kerja dan Kinerja merupakan suatu perasaan pembicaraan, serta tindakan manusia yang bekerja didalam suatu perusahaan.

Dari hasil perhitungan besarnya pengaruh total pada masing-masing variabel, ditemukan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja yang merupakan variabel independen X2 dengan pengaruh dominan yang mempunyai nilai signifikan sebesar 0,938, dibandingkan dengan variabel Human Relation (X1) yang hanya mempunyai nilai signifikan sebesar 0.015.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada PT. Torganda Medan yang telah memberikan pembelajaran berupa materi sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini tepat pada waktunya. Semoga penelitian ini dapat menambah wasasan bagi kita semua.

REFERENCES

- [1] I. M. Sianturi and D. Harinto, "Perbandingan Kinerja Algoritma Random Forest pada Prediksi Penetapan Tarif Penerbangan dengan Menggunakan Auto-ML," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.



-
- [2] M. Anwar, H. T. Rosa, V. Khasanah, R. N. Eriyani, A. Supriyana, and S. Ramadloni, "Membangun Kesadaran Berliterasi Anak Usia Sekolah di Desa Cidahu Sukabumi," vol. 4, 2023.
- [3] W. Purba, "Optimasi Proses Pengolahan Sarang Burung Walet: Studi Kasus Analisis Keuntungan dan Biaya Menggunakan Algoritma C5.0," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.
- [4] W. Purba, "Optimasi Proses Pengolahan Sarang Burung Walet: Studi Kasus Analisis Keuntungan dan Biaya Menggunakan Algoritma C5.0," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.
- [5] I. M. Sianturi and D. Harinto, "Perbandingan Kinerja Algoritma Random Forest pada Prediksi Penetapan Tarif Penerbangan dengan Menggunakan Auto-ML," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.
- [6] Ulfa Rohimah and Abdul Sadad, "Efektivitas Pelaksanaan Penanganan Covid-19 Dengan 3T (Testing, Tracing Dan Treatment) Di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu," *J. Huk. Polit. DAN ILMU Sos.*, vol. 1, no. 3, pp. 43–54, Sep. 2022, doi: 10.55606/jhps.v1i3.461.
- [7] F. F. Nugraha and E. A. Firdaus, "Implementasi Permainan Instruksional sebagai Media Pembelajaran untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.

