



Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Sinar Mustika

Teopilus Suranta Sembiring ^{1*}, Andre Fitriano ², Ardi Halomoan Tua Haro ³, Mella Yunita ⁴

¹⁻³ Universitas Prima Indonesia Medan, Indonesia

⁴ Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

Alamat : Jl. William Iskandar Ps. V. Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang

Email: teopilus100@gmail.com ^{1*}, andrefitriano@unprimdn.ac.id ², ardiharo3011@gmail.com ³

Abstract. *The purpose of this study is to identify and analyze the influence of Work Environment, Organizational Culture, and Workload on the employee performance at PT. Anugerah Sinar Mustika Medan. The research method employed by the authors is a quantitative descriptive approach. The sample consists of all employees at PT. Anugerah Sinar Mustika Medan, totaling 69 individuals. Based on the results of the t-test, it can be concluded that the Work Environment, Organizational Culture, and Workload each have a partially significant effect on employee performance. Furthermore, the results of the F-test indicate that the Work Environment, Organizational Culture, and Workload simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination analysis shows an Adjusted R Square value of 0.733 (73.3%), which means that 73.3% of employee performance is influenced by the Work Environment, Organizational Culture, and Workload, while the remaining 26.7% is explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Employee Performance, Organizational Culture, PT. Anugerah Sinar Mustika Medan, Work Environment, Workload*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinar Mustika Medan. Metode penelitian yang digunakan tim penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Anugerah Sinar Mustika Medan yang berjumlah 69 orang. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan Lingkungan Kerja, Budaya kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,733 (73,3%). Maka dapat disimpulkan sebesar 73,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Budaya kerja, dan Beban Kerja, sisanya 26,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, PT. Anugerah Sinar Mustika Medan

1. PENDAHULUAN

Di global usaha yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pada mencapai tujuan perusahaan. PT Anugerah Sinar Mustika, menjadi salah satu perusahaan yang beranjak dibidang sektor industri spring bed, perlu memastikan bahwa karyawannya bisa bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Aneka macam faktor bisa mensugesti kinerja karyawan, diantaranya lingkungan kerja, budaya kerja, serta beban kerja.

Berdasarkan akibat observasi awal dan wawancara menggunakan beberapa karyawan, ada beberapa fenomena yang mencerminkan adanya perseteruan dalam Lingkungan Kerja,

Budaya Kerja , dan Beban Kerja pada perusahaan. Misalnya, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, mirip fasilitas kerja yang kurang memadai atau korelasi antar karyawan yang kurang serasi, bisa merusak kinerja karyawan. Selain itu, budaya kerja yang mencerminkan nilai, istiadat, serta norma yang dianut sang perusahaan dan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja yang positif, mirip disiplin, kerja sama tim dan orientasi pada akibat, bisa menaikkan kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang, baik sebab tugas yang terlalu berat juga target yang tidak realistis, pula bisa berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena ini membagikan perlunya penelitian lebih lanjut buat tahu sejauh mana lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja mensugesti kinerja karyawan di PT. Anugerah Sinar Mustika. menggunakan mengetahui hubungan antara faktor ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang seni manajemen yang lebih efektif pada menaikkan kinerja karyawan.

Sesuai latar belakang di atas, penulis tertarik buat melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Sinar Mustika.”** Hasil penelitian ini diperlukan bisa memberikan rekomendasi bagi perusahaan pada merancang kebijakan yang lebih efektif guna menaikkan kinerja karyawan secara optimal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anugerah Sinar Mustika pada periode September hingga Desember 2024. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara terstruktur, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 69 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017; 2020).

Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Setiap variabel dirumuskan dalam definisi operasional yang jelas dengan indikator yang diukur menggunakan skala Likert. Validitas instrumen diuji menggunakan nilai korelasi, sedangkan reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha. Untuk memastikan model regresi layak digunakan, dilakukan pula uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2016; Sujarweni, 2015).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yang dinilai melalui uji F untuk melihat pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial tiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Jika nilai R^2 mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel terikat (Slame & Aglis, 2020; Gunawan, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan buat mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner. Sebuah kuesioner bisa dinyatakan sah apabila pernyataan di kuesioner atau instrumen bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji Validitas membutuhkan nilai rtabel yang bisa dipengaruhi menggunakan degree of freedom (df) = $n-3$. N ialah jumlah sampel, yaitu 69. Uji validitas seluruh butir pernyataan yang akan dinyatakan valid apabila nilai rhitung > dari 0,236. Hasil investigasi validitas akan disajikan pada tabel dibawah ini:

No	Variabel	Item	Correct Item Total Correlation K	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X ₁₁	0,820	Valid
2		X ₁₂	0,576	Valid
3		X ₁₃	0,683	Valid
4		X ₁₄	0,728	Valid
5		X ₁₅	0,742	Valid
6		X ₁₆	0,634	Valid
7		X ₁₇	0,588	Valid
8		X ₁₈	0,824	Valid
9	Budaya Kerja	X ₂₁	0,812	Valid
10		X ₂₂	0,617	Valid
11		X ₂₃	0,784	Valid
12		X ₂₄	0,823	Valid
13		X ₂₅	0,677	Valid
14		X ₂₆	0,742	Valid
15	Beban Kerja	X ₃₁	0,621	Valid
16		X ₃₂	0,735	Valid

17		X ₃₃	0,644	Valid
18		X ₃₄	0,663	Valid
19		X ₃₅	0,624	Valid
20		X ₃₆	0,685	Valid
21	Kinerja Karyawan	Y ₁₁	0,659	Valid
22		Y ₁₂	0,650	Valid
23		Y ₁₃	0,566	Valid
24		Y ₁₄	0,787	Valid
25		Y ₁₅	0,743	Valid
26		Y ₁₆	0,624	Valid
27		Y ₁₇	0,765	Valid
28		Y ₁₈	0,677	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas semua pernyataan yang digunakan pada kuesioner dinyatakan valid karena $> 0,236$

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,848	Realibilitas
Budaya Kerja	0,834	Realibilitas
Beban Kerja	0,741	Realibilitas

Berdasarkan tabel diatas, kita dapat melihat bahwa Cronbach Alpha untuk semua variabel $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel valid dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Di penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji ini dipergunakan buat mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas akan ditunjukkan digambar dibawah ini

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.87680700
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.201
	Negative	-.201
Test Statistic		.201
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$, yaitu $0,200 > 0,05$, maka dengan ini dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

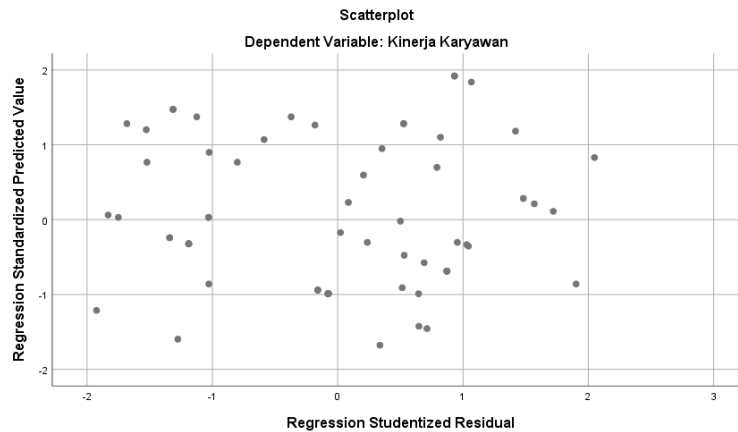
Pada penelitian ini uji multikolinearitas apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan buat mendeteksi terdapat tidaknya multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas akan dipaparkan ditabel dibawah ini:

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,181	5,529	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Kerja	0,249	4,020	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,149	6,730	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF untuk semua variabel bebas tidak lebih besar dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini. Uji heterokedastisitas menggunakan scatter-plot yang dapat dijabarkan menjadi berikut



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data penelitian tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat diartikan bahwa pola tersebut tidak adanya tanda heterokedastisitas dan asumsi diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan buat mengetahui dampak tiga variabel bebas (X1,X2, dan X3) kepada satu variabel terikat (Y). Model yang digunakan pada regresi linear berganda dapat diklaim layak bila asumsi klasik terpenuhi seperti normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Adapun hasil linear berganda terdapat ditabel bawah ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.209	1.736		2.425	.018
	Lingkungan Kerja	.691	.143	.726	4.816	.000
	Budaya Kerja	.114	.153	.096	5.747	.458
	Beban Kerja	.071	.222	.053	3.318	.752
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, maka model persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y= 4.209 + 0,691(X_1) + 0,114(X_2) + 0,071(X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.209 artinya tanpa ada variabel Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja PT. Anugerah Sinar Mustika adalah sebesar 4,209
2. Nilai koefisien harga (X_1) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya setiap Lingkungan Kerja (X_1) maka akan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sinar Mustika sebesar 0,691
3. Nilai koefisien Budaya Kerja (x_2) sebesar 0,114 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan, maka artinya setiap peningkatan Budaya Kerja (X_2) maka akan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sinar Mustika sebesar 0,114
4. Nilai koefisien Beban Kerja (X_3) sebesar 0,071 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya setiap peningkatan Beban Kerja (X_3) maka akan meningkatnya Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Sinar Mustika sebesar 0,071

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian ini dihasilkan dengan mengolah data secara statistik memakai SPSS versi 25. Dilakukan buat menandakan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dalam penelitian ini digunakan buat melihat pengaruh secara individu, antar variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), serta Beban Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Sinar Mustika. Tingkat signifikan yang dipergunakan sebanyak 5% atau sebesar 0,05 (*two tailed test*) dengan derajat bebas $df = n - k = 69 (69 - 3)$, maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebanyak 1,996. Hasil uji parsial (Uji T) Hasil Uji T disajikan dalam tabel berikut

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.209	1.736		2.425

	Lingkungan Kerja	.691	.143	.726	4.816	.000
	Budaya Kerja	.114	.153	.096	5.747	.458
	Beban Kerja	.071	.222	.053	3.318	.752
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil analisis signifikan parsial (Uji T) pada tabel diatas, maka ditarik Kesimpulan bahwa:

1. Hipotesis variabel Lingkungan Kerja memiliki thitung $4,816 > t_{tabel} 0,1,996$, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada tarif α 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Sinar Mustika.
2. Hipotesis variabel Budaya Kerja nilai thitung $5,747 > t_{tabel} 1,996$, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,458 lebih besar dari pada tarif α 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinar Mustika.
3. Hipotesis variabel Beban Kerja thitung $3,318 > t_{tabel} 1,996$, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,754 lebih besar dari pada tarif α 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan PT. Anugerah Sinar Mustika.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan memeriksa tingkat signifikan dari pengaruh variabel Lingkungan Kerja(X_1), dan Budaya Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3), secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sinar Mustika.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.041	3	117.680	59.342	.000 ^b
	Residual	128.901	65	1.983		
	Total	481.942	68			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ 59,342(59,342>2,74), sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf α 0,05, ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Sinar Mustika.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.720	1.40822	2.080
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,856 dan R² 0,733.

Untuk nilai koefisien determinasi akan dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,733 \times 100\% \\
 &= 73,3\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Sinar Mustika, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 73,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Sinar Mustika

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja, kesehatan, dan kenyamanan karyawan. Dipenelitian ini ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sinar Mustika.

Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan sang Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar (2020) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Anugerah Sinar Mustika.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Sinar Mustika

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Sinar Mustika.

Hasil penelitian tersebut berbeda menggunakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa serta Herman Surijadi (2020), yang menyimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Sinar Mustika.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Sinar Mustika

Pada penelitian ini terbukti bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada PT. Anugerah Sinar Mustika.

Tidak sama menggunakan yang akan terjadi, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020), bahwa Beban kerja terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau mampu dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil pada Kabupaten Buru.

4. KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil serta pembahasan dari Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Sinar Mustika, maka bisa disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis variabel Lingkungan Kerja memiliki thitung $4,816 > t_{tabel} 0,1,996$, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh ialah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf $\alpha 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sinar Mustika.
2. Hipotesis variabel Budaya Kerja nilai thitung $5,747 > t_{tabel} 1,996$, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh merupakan sebesar 0,458 lebih besar dari pada taraf $\alpha 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima serta H_a ditolak artinya variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sinar Mustika.
3. Hipotesis variabel Beban Kerja thitung $3,318 > t_{tabel} 1,996$, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,754 lebih besar dari pada taraf $\alpha 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima artinya variabel Kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sinar Mustika.

DAFTAR PUSTAKA

- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, Sleman: CV Budi Utama.
- Fachrezi, Hakim dan Khair H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Putra II (Persero) Kantor Cabang Kualamanu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1. Tersedia di : <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4834>
- Ghozali, Imam. 2020. 25 Grand Theory. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. 10th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23. Edisi Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, C. 2020. Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika. Yogyakarta: Deepublish.
- Herlinda, Menne Firman, Suariani Seri, U. B. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CENRANA KABUPATEN MAROS. Indonesian Journal of Business and Management, 3(2), 121–125.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke.). Jakarta.
- Mar'ih, Suci Koesomowidjojo. 2017. Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Muhammad Nur Deni Musa, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis. 1, 102- 114.
- Sari, Yolanda. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru. Skripsi, Manajemen.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.