

## Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti

Amila Qurniyati<sup>1</sup>, Eny Setyariningsih<sup>2</sup>, Kasnowo<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

email : [amilaqurniyati@gmail.com](mailto:amilaqurniyati@gmail.com),

[eny.se888@gmail.com](mailto:eny.se888@gmail.com), [kasnowo.fe@unim.ac.id](mailto:kasnowo.fe@unim.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of workload, work environment, and work motivation on the performance of employees at PT. Satria Nusantara Sakti. This study uses a quantitative approach with the category of causal associative research. The population in this study are employees of PT. Satria Nusantara Sakti as many as 35 people, with the entire population being sampled. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 22 program. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance, the work environment had a positive and significant effect on employee performance, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. The results of the study also show that workload, work environment, and work motivation simultaneously influence employee performance.*

**Keywords :** *Workload, Work Environment, Work Motivation, Performance Employee*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kategori penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Satria Nusantara Sakti sebanyak 35 orang yang sekaligus digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil dari kerja sumber daya manusia adalah kinerja, untuk itu pengembangan kemampuan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajemen harus memperhatikan sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan (Cahya dan Fuady, 2020). Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kinerja khususnya pada kondisi beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Permasalahan beban kerja yang terjadi yaitu tingginya beban kerja karyawan seperti mengalami pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja karyawan bertambah. Dalam kegiatan perusahaan ada beberapa sarana dan prasarana pendukung yang tidak memberikan kontribusi yang positif untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, menurut Ridwan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga pentingnya motivasi karena berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Dari uraian diatas dapat dilihat pentingnya peranan beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Nusantara Sakti**”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Indrawan et al., 2022).

### **Beban Kerja**

Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya.

Beban kerja menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Dalam hal ini, lingkungan kerja perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja akan memengaruhi semangat kerja karyawan. Situasi dan kondisi lingkungan kerja dapat disebut baik jika karyawan memiliki suasana yang aman, nyaman dan sehat, sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

## **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan yang dapat muncul dalam diri setiap individu. Motivasi kerja merupakan hal yang paling utama bagi setiap individu untuk memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri para karyawan setiap kali menyelesaikan pekerjaan (Ekhsan, 2019). Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Satria Nusantara Sakti yang berjumlah Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling total, dimana penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100, sebaiknya dilakukan dengan 35 orang. Dengan teknik sampling total maka peneliti dapat menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah dari populasi yaitu 35 Orang responden.

### **Sumber dan Teknik Pengambilan Data**

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dengan metode penyebaran kuesioner dengan alat pengukuran data menggunakan skala likert pada setiap item terdapat lima jawaban alternatif yaitu sangat setuju = 5, setuju = 4, kurang setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Definsi Operasional penelitian ini sebagai berikut :

### **Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas pada periode tertentu dan merefleksikan seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan lima indikator yaitu tingkat kerapian pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pengetahuan kerja.

### **Beban kerja (X<sub>1</sub>)**

Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dengan indikator yaitu kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

### **Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dengan lima indikator yaitu penerangan, suhu udara di ruangan kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan, dan fasilitas.

### **Motivasi kerja (X<sub>3</sub>)**

Motivasi kerja adalah dorongan dari diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dengan empat indikator yaitu dorongan mencapai sebuah tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab.

## **Pengujian dan Alat Pengambilan Data**

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kuisoner dinyatakan valid apabila nilai signifikansi kurang dari  $\alpha$  (0,05).

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kuisoner dinyatakan reliabel apabila nilai cromback alpha lebih dari cut of value (0,6).

## **Analisis Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2009).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

#### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

#### Uji Hipotesis

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

e = Standard Error

#### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013). Apabila nilai degree of freedom (df) > 20 dan nilai derajat kepercayaan sebesar 5%, maka hipotesis diterima apabila nilai t lebih dari 2. Bila nilai t hitung lebih besar daripada nilai t table, maka hipotesis diterima.

#### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

#### Uji R<sup>2</sup>

Untuk menentukan besaran pengaruh maka dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi, yaitu nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Data pernyataan variabel kinerja karyawan yang berjumlah lima pernyataan memiliki nilai alpha yang kurang dari nilai signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Data pernyataan variabel beban kerja yang berjumlah enam pernyataan memiliki nilai alpha yang kurang dari nilai signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Data pernyataan lingkungan kerja yang berjumlah lima pernyataan memiliki nilai alpha yang kurang dari nilai signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Data pernyataan variabel motivasi kerja yang berjumlah empat pernyataan memiliki nilai alpha yang kurang dari nilai signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Jumlah pernyataan kuisioner ada lima item untuk variabel kinerja karyawan, dengan nilai *Alpha Cronbach* variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 yaitu 0,838 yang berarti kuisioner tersebut reliabel. Jumlah pernyataan kuisioner ada enam item untuk variabel beban kerja ( $X_1$ ), dengan nilai *Alpha Cronbach* variabel beban kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,6 yaitu 0,937 yang berarti kuisioner tersebut reliabel. Jumlah pernyataan kuisioner ada lima item untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), dengan nilai *Alpha Cronbach* variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,6 yaitu 0,741 yang berarti kuisioner tersebut reliabel. Jumlah pernyataan kuisioner ada empat item untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), dengan nilai *Alpha Cronbach* variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,6 yaitu 0,601 yang berarti kuisioner tersebut reliabel.

### Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa tingkat sig.  $0,164 \geq \alpha (0,05)$  yang berarti data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

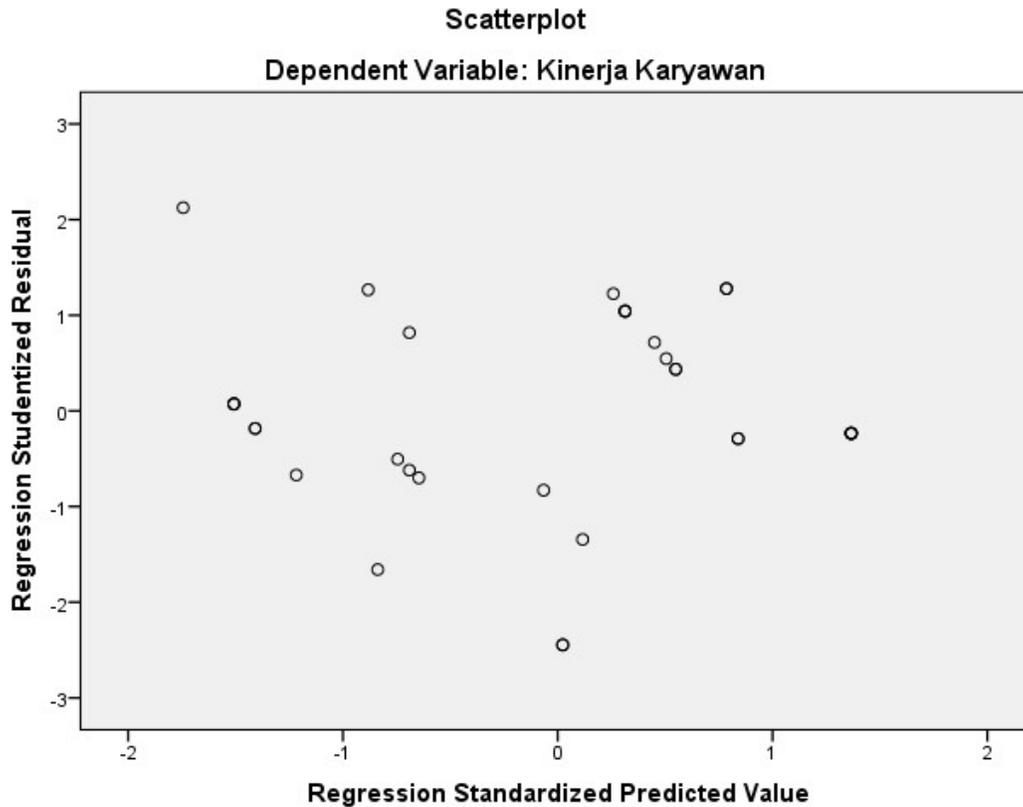
Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka data yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas Hasil tampilan Scattterplot menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan Scatterplot dibawah dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 1**

**Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	-4.528	1.705			
Beban Kerja	.304	.066	.398	.582	1.717
Lingkungan Kerja	.527	.167	.366	.324	3.088
Motivasi Kerja	.429	.176	.288	.309	3.237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil analisis SPSS, (2023)

Konstanta (a) = berarti dengan menganggap nilai variabel terikat tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas. Apabila variabel bebas sama dengan 0 maka diprediksikan kinerja karyawan pada PT. Satria Nusantara Sakti sebesar -4,528. Artinya ketika beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,304 artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,527 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,429 artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga (Uji t)

Pengaruh secara parsial variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan yang didapat t hitung variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,609 > t tabel 2,037 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada level of signifikansi 5% sehingga secara parsial variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti (Y).

Pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan yang didapat t hitung variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,156 > t tabel 2,037 dengan tingkat signifikansi 0,004 maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada level of signifikansi 5% sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti (Y).

Pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan yang didapat t hitung variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,430 > t tabel 2,037 dengan tingkat signifikansi 0,021 maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada level of signifikansi 5% sehingga secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti (Y).

Pengujian hipotesis keempat (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat digunakan uji F dengan kriteria sebagai berikut :

Jika F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.100	3	37.367	66.410	.000 <sup>b</sup>
Residual	17.443	31	.563		
Total	129.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil analisis SPSS, (2023)

Hasil F hitung 66,410 > F tabel 2,911 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka H4 diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel beban kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi keseluruhan dari variabel-variabel beban kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti (Y) dapat dilihat dari nilai R Square yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 <sup>a</sup>	.865	.852	.75011	2.325

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil analisis SPSS, (2023)

Besar kontribusi keseluruhan dari variabel-variabel beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti yakni 0,852. Ini mengandung arti bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti ( $Y$ ) sebesar 0,852 atau 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti, maka hipotesis 1 diterima. Sehingga dengan kualitas dan kuantitas beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti, maka hipotesis 2 diterima. Sehingga lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti, maka hipotesis 3 diterima. Sehingga adanya motivasi yang dilakukan berkala oleh pimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti secara bersamaan atau simultan, maka hipotesis 4 diterima. Dengan jumlah sebesar 0,852 atau 85,2% termasuk hasil yang tinggi.

## **SARAN**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih luas lagi terkait variabel - variabel yang dapat mempengaruhi kecurangan akademik serta menggunakan model teori terbaru. Dapat memperluas sample penelitian tidak hanya terfokus pada satu Universitas. Dan dapat melakukan wawancara dengan responden penelitian untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680–687.
- Ghozali, Imam, 2013, *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*, Edisi 2, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hafizi Muhammad Riza. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Lingkungan Institut Agama Islam Negri Palangka Raya. Vol. 6 No. 1.
- Hafidzi Achmad Hasan, Risky Nur Adha Dan Nurul Qomariah. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol, 4 No,1.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.