

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV INDAH MAKMUR

Achmad Firdaus Aljabbar

firdausaljabbar3@gmail.com

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of work environment, work motivation, and work burden on the employees' performance of CV Indah Makmur. The research was comparative-causal with a quantitative approach. Furthermore, The population was all employees of CV Indah Makmur. The data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 40 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire with a Likert Scale. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result indicated that the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance of CV. Indah Makmur. Likewise, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at CV. Indah Makmur. Similarly, work burden had a positive and significant effect on the employees' performance of CV. Indah Makmur.

Keywords : Work Environment, Work Motivation, Work Burden, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur. Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal komparatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada bagian produksi dan admin CV Indah Makmur, dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan didapatkan sampel yaitu berjumlah empat puluh responden. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dan berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, perlu dikembangkan sumber daya yang terarah dan terstruktur. Tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin apabila didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan yaitu dengan cara memaksimalkan kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan agar sumber daya manusia yang efektif dan efisien dari suatu kelompok atau individu yang memiliki kompetensi dan memiliki skill sehingga dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Menurut (Mathis dan Jackson, 2016) untuk mencapai kinerja perusahaan yang sangat memuaskan, maka sumber daya manusia atau pegawai yang ada didalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik.

CV Indah Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi plastik berjenis HDPE yang berlokasi di Jl. Karang Andong no 888 kota Gresik, Jawa

Timur. Fenomena yang terjadi di CV Indah Makmur yaitu adanya kenaikan dan penurunan jumlah produksi plastik berjenis HDPE pada setiap bulannya.

Jumlah plastik yang di produksi oleh CV Indah Makmur dari bulan Mei – Oktober sebanyak 9.778 ball plastik. Pada bulan Mei sebanyak 1.434 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan Juni sebanyak 1.726 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan Juli sebanyak 1.644 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan Agustus sebanyak 1.630 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan September sebanyak 1.750 ball plastik yang berhasil diproduksi, Pada bulan Oktober sebanyak 1.594 ball plastik yang berhasil diproduksi.

Dari uraian diatas maka dapat diakumulasikan bahwa jumlah produksi plastik yang paling sedikit di CV Indah Makmur terdapat pada bulan Mei sebesar 1.434 ball plastik sedangkan produksi plastik dengan jumlah terbanyak di CV Indah Makmur terdapat pada bulan September sebesar 1.750 ball plastik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari data laporan jumlah produksi bulan Mei – Oktober 2023 di CV Indah Makmur, sebagai berikut:

Tabel 1
Data laporan Jumlah Produksi Plastik di CV Indah Makmur pada bulan Mei – Oktober 2023

Bulan	Jumlah Produksi	Persentase Kenaikan/Penurunan
Mei	1.434	-
Juni	1.726	20%
Juli	1.644	-5%
Agustus	1.63	-1%
September	1.75	7%
Oktober	1.594	-9%

Sumber: Data Sekunder, diolah 2024

Berdasarkan tabel 1, bahwa persentase dari bulan Mei sebanyak – (nihil), Juni mengalami kenaikan sebanyak 20%, Juli mengalami penurunan sebanyak -5%, Agustus mengalami penurunan sebanyak -1%, September mengalami kenaikan sebanyak 7%, Oktober mengalami penurunan sebanyak -9%. Dapat disimpulkan bahwa dari bulan Mei – Oktober 2023 persentase data laporan jumlah produksi plastik di CV Indah Makmur mengalami fluktuasi. Jika hal ini tidak ditindak lanjuti yang serius akan berakibat tidak baik untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Kinerja merupakan hal utama yang dapat berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan. Kinerja yang baik memiliki arti bahwa karyawan mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan memuaskan, sehingga apabila kinerja karyawan buruk maka tugas yang diberikan tidak dikerjakan dengan baik, yang mana hal tersebut bisa berdampak pada perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang kurang optimal dan fluktuasi akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan di CV Indah Makmur.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:47), kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016:189) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016:208), indikator kinerja sebagai berikut: 1) Kuantitas, 2) Penekanan biaya, 3) Kualitas, 4) Waktu (Jangka waktu), 5) Hubungan antar karyawan, 6) Pengawasan

Lingkungan Kerja

Menurut Analisa (2011:20) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar perusahaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Teori indikator yang diutarakan Sedarmayanti (2011:28) antara lain berikut : 1) Aroma - aroma ciri khas, 2) Keamanan dan kenyamanan pegawai ditempat kerja, 3) Kebisingan yang ramai ditempat kerja, 4) Cahaya penerangan pada tempat kerja, 5) Sirkulasi udara pada tempat kerja, 6) Temperatur ditempat kerja.

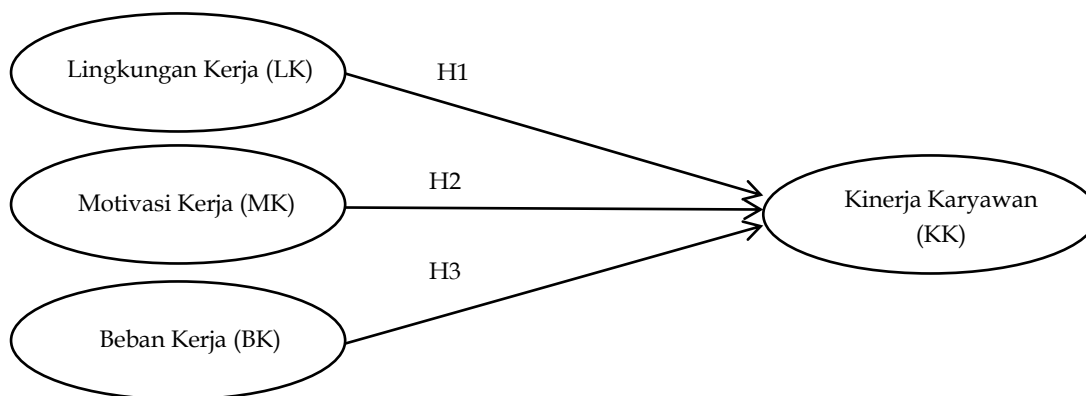
Motivasi Kerja

Menurut Siagan (2012:138) menyatakan bahwa motivasi adalah tenaga penggerak yang menciptakan kemampuan berupa keterampilan, keahlian, tenaga dan waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan tertentu. Teori indikator yang diutarakan Sedarmayanti (2015:233-239) antara lain berikut : 1) Gaji, 2) Supervisi, 3) Hubungan kerja, 4) Pengakuan atau penghargaan, 5) Keberhasilan.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang diberikan kepada seorang karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan karyawan tersebut. Teori indikator yang diutarakan Koesmowidjojo (2017:33) antara lain berikut : 1) Penggunaan waktu kerja, 2) Kondisi pekerjaan, 3) Target yang harus dicapai.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sekitar di tempat di mana seseorang bekerja,hal ini melibatkan tata letak ruangan, suasana kerja, interaksi dengan rekan kerja, serta tingkat stres atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Afandi (2014:71), keunggulan lingkungan kerja adalah menimbulkan gairah kerja sehingga meningkatkan produktivitas dan kemampuan kerja. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat berujung pada kinerja dan produktivitas karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Wulansari *et al* (2022) serta Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Prastyo dan Santoso

(2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan yang membuat seseorang ingin bekerja dengan baik. Mangkunegara (2016:93) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang membuat pegawai mencapai tujuan dan motifnya. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi sangat menentukan kemampuan seseorang dalam bekerja, dan motivasi sangat penting bagi produktifitas perusahaan. Jika pegawai tidak termotivasi dalam bekerja maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, begitu pula sebaliknya pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapai. Dari penelitian yang dilakukan Wulansari *et al* (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Surjoseno (2015) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang, kelompok, atau entitas organisasi dalam suatu periode tertentu. Ini mencakup semua hal yang perlu dilakukan, tanggung jawab harian, atau target tertentu. Munandar (2014:20) mengatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan calon pegawai atau tenaga kerja. Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan pekerjaan di luar ruangan. Mengingat pekerjaan seseorang baik mental maupun fisik, masing-masing mempunyai beban yang berbeda-beda. Banyaknya volume pekerjaan dan pendeknya waktu pengerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan stres pada karyawan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan tidak tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak *et al* (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H₃ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulansari *et al.* (2022) serta Surjoseno (2015), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prastyo dan Santoso (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prastyo dan Santoso (2022) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Surjoseno (2015) menyatakan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak *et al.* (2021) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang hanya berfokus pada pengujian hipotesis untuk menarik sebuah kesimpulan. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik. Hubungan sebab akibat didalam penelitian ini adalah pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Indah Makmur.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:80), populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki atribut dan kualitas yang telah ditetapkan dan dipelajari oleh peneliti, yang kemudian menarik kesimpulan. Penulis menggunakan pendapat ini sebagai dasar untuk menentukan populasi mereka. Populasi ini berjumlah 40 karyawan di semua divisi CV Indah Makmur.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), sampel adalah bagian dari populasi berdasarkan jumlah dan karakteristiknya. Oleh karena itu, pengambilan sampel harus dilakukan dengan cara tertentu yang didasarkan pada semua yang ada. Penelitian ini melibatkan 40 karyawan CV Indah Makmur. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi diberi peluang yang sama untuk dipilih secara acak, tanpa memperhatikan strata populasi (Sugiyono, 2011:85).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan metode wawancara digunakan untuk mewawancarai manajemen dan karyawan CV Indah Makmur mengenai kinerja karyawan CV Indah Makmur dan kuesioner yang meliputi pernyataan sehubungan dengan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dengan skala penilaian kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Untuk melakukan penelitian ini perlu membutuhkan data yang diperoleh melalui observasi atau tidak lanjut langsung dari subjek yang diteliti dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan CV Indah Makmur. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai faktor-faktor seperti Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang tersedia bagi karyawan CV Indah Makmur saat mereka bekerja di tempat kerja, dan hal ini dapat memengaruhi berlangsungnya pekerjaan mereka. Menurut Sedarmayanti (2011:28) ada beberapa indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut : a. Aroma - aroma ciri khas, b. Keamanan dan kenyamanan pegawai di tempat kerja, c. Kebisingan yang ramai di tempat kerja, d. Cahaya penerangan pada tempat kerja, e. Sirkulasi udara pada tempat kerja, f. Temperatur di tempat kerja.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang membantu perusahaan menciptakan dan memberikan dorongan serta semangat kepada karyawan CV Indah Makmur guna mencapai produktivitas kerja karyawan yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2015:233-239) ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut yaitu : a.Gaji, b.Supervisi, c.Hubungan kerja, d.Pengakuan atau penghargaan, e.Keberhasilan.

Beban Kerja (BK)

Beban Kerja adalah kegiatan atau tanggung jawab kerja CV Indah Makmur yang diselesaikan seluruh karyawan suatu perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesmowidjojo (2017:33) ada beberapa indikator beban kerja sebagai berikut: a.Kondisi pekerjaan, b.Penggunaan waktu kerja, c.Target yang harus dicapai.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan atau dicapai oleh karyawan CV Indah Makmur. Kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016:208) ada beberapa indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut yaitu : a.Kuantitas kerja, b.Penekanan biaya, c.Kualitas, d.Waktu, e.Hubungan antar karyawan, f.Pengawasan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menganalisis data untuk memecahkan masalah atau menguji variabel. Analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan jenis responden dan variabel yang digunakan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengukur benar atau tidaknya pada kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan benar jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui ketepatan data yang telah dikumpulkan, maka dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS. Menurut Ghozali (2016:52) uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item total correlations) dengan nilai r tabel "Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid atau benar". r tabel didapat dari taraf signifikan (α) sebesar 5% (0,05) dengan degree of freedom (df)= $n-2$, dan n adalah jumlah sampel.

Uji Reabilitas

Menurut Arikunto (2014: 222), reliabilitas instrumen menunjukkan derajat keandalan suatu instrumen yang mengungkapkan data yang dapat diandalkan, artinya jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil, artinya survei tersebut dianggap dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Cronbach Alpha untuk mengukur reliabilitas. Cronbach alpha adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa positif item-item dalam suatu koleksi berkorelasi positif satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut: a) Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6 maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel), b) Jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menentukan arah hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), menentukan apakah masing-masing variabel bebas

berhubungan positif atau negatif, dan menentukan nilai variabel terikat yang akan dijalankan. Nilai variabel bebas bertambah atau berkurang (Ghozali, 2013: 96). Jika variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja) diwakili oleh X dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) diwakili oleh Y, maka terdapat hubungan fungsional antar variabel tersebut.

$$KK = a + b_1LK + b_2MK + b_3BK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi LK

b₂ : Koefisien regresi MK

b₃ : Koefisien regresi BK

LK : Lingkungan Kerja (Variabel independen)

MK : Motivasi Kerja (Variabel independen)

BK : Beban Kerja (Variabel independen)

e : Nilai residu

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah nilai residu model regresi variabel independen dan dependen memberikan kontribusi. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan plot probabilitas normal. Menurut Ghozali (2012:164), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik probabilitas normal adalah: a. Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal, b. Dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012: 105), uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas) dalam model regresi. Model korelasi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan Variance Inflasi Faktor (VIF) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka artinya tidak terdapat multikolinieritas, sebaliknya jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10,00 berarti telah terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut dengan heteroskedastisitas dan jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot adalah : a. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik - titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit kemudian menyebar, maka hal tersebut telah terjadi heteroskedastisitas, b. Jika tidak ada pola yang jelas seta titik - titik menyebar diatas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model (goodness-of-fit) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur keakuratan fungsi regresi sampling dalam memperkirakan nilai sebenarnya secara statistik. Uji kelayakan model (goodness of fit) suatu model dapat diukur dengan nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang termasuk dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012: 98). Peneliti menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan kriteria : a.Jika F value > 0,05 maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan, b.Jika F value \leq 0,05 maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan suatu model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2012: 97).Semakin tinggi nilai koefisien determinasi atau semakin mendekati 1 maka variabel independen semakin menjelaskan variabel dependen.Sebaliknya, semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin kecil (sangat terbatas) variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1.Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS 26 untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi berganda.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Kuncoro (2013:244) uji hipotesis (uji t) digunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Penelitian ini menggunakan taraf 0,05 (5%).Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu: a.Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan, b.Jika nilai probabilitas signifikan \leq 0,05 maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan Software SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Correlated Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,706	0,3120	Valid
	LK2	0,790	0,3120	Valid
	LK3	0,698	0,3120	Valid
	LK4	0,748	0,3120	Valid
	LK5	0,784	0,3120	Valid
	LK6	0,742	0,3120	Valid

Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,713	0,3120	Valid
	MK2	0,799	0,3120	Valid
	MK3	0,771	0,3120	Valid
	MK4	0,674	0,3120	Valid
	MK5	0,452	0,3120	Valid
Beban Kerja (BK)	BK1	0,749	0,3120	Valid
	BK2	0,719	0,3120	Valid
	BK3	0,773	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,465	0,3120	Valid
	KK2	0,399	0,3120	Valid
	KK3	0,604	0,3120	Valid
	KK4	0,773	0,3120	Valid
	KK5	0,720	0,3120	Valid
	KK6	0,625	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (corrected item-total correlation) masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), beban kerja (BK), dan kinerja karyawan (KK) di atas lebih dari nilai r tabel yaitu 0,3120 yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menanggapi pernyataan kuesioner. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Software SPSS 26 dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,907	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,860	Reliabel
Beban kerja (BK)	0,864	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,822	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai alpa cronbach masing - masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga yang diberikan responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), Beban Kerja (BK), dan Kinerja Karyawan (KK) dapat dipercaya atau dapat diandalkan (realibel).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan (KK). Model regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Software SPSS 26 adalah:

Tabel 4
Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients
Konstan	0,507	0,173	
Lingkungan Kerja (LK)	0,230	0,065	0,287
Motivasi Kerja (MK)	0,503	0,068	0,586
Beban kerja (BK)	0,139	0,055	0,178

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari data Tabel 4 di atas didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut:

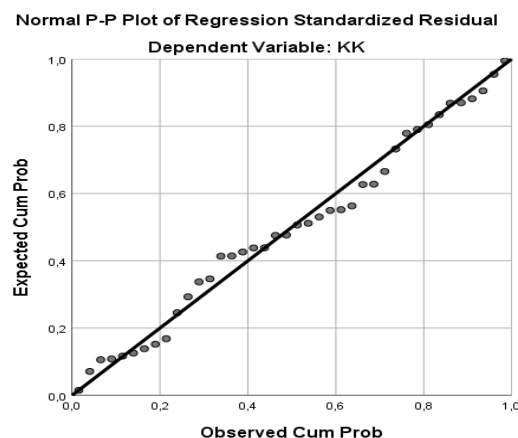
$$KK = 0,507 + 0,230 LK + 0,503 MK + 0,139 BK + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa: a. Nilai konstanta sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel gaya lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) bernilai konstan, maka variabel kinerja karyawan (KK) akan sebesar 0,507 satuan, b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (LK) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) dalam keadaan konstan, c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (MK), sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (MK), mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,503 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (LK) dan beban kerja (BK) dalam keadaan konstan, d. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (BK) sebesar 0,139. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (BK) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,139 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (LK) dan motivasi kerja (MK), dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dari hasil pengolahan data dengan Software SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2

Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari grafik normal probability plot diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dari hasil pengolahan data dengan Software SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

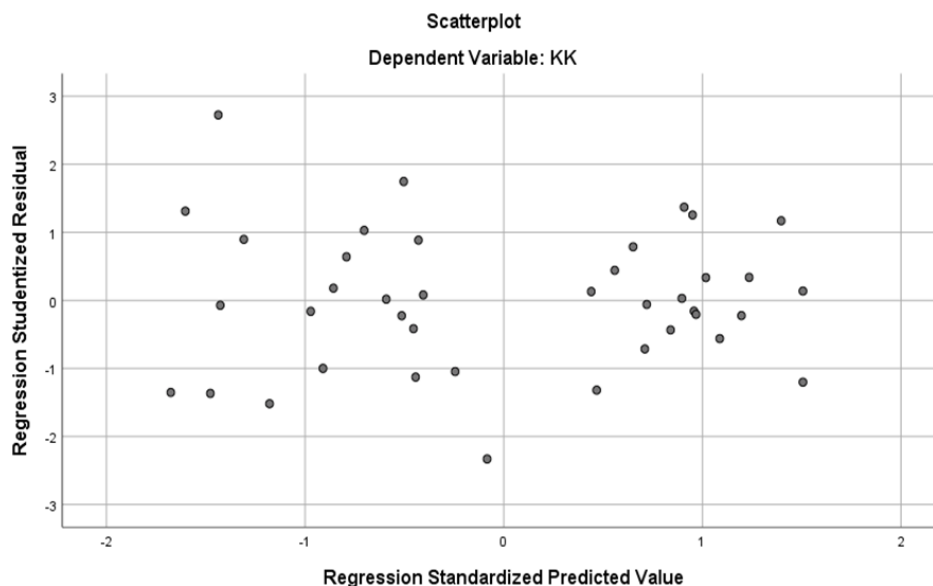
Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja (LK)	0,394	2,541
Motivasi kerja (MK)	0,409	2,246
Beban kerja (BK)	0,517	1,936

Data Primer, diolah 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10 artinya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dari hasil pengolahan data dengan Software SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari gambar 3 tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model regresi dalam mengukur pengaruh lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan (KK). Dari hasil pengolahan data dengan Software SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	23,572	3	7,857	118,013	0,000 ^b
Residual	2,397	36	0,067		
Total	25,969	39			

Data Primer, diolah 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan dalam mengukur pengaruh lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan (KK).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) terhadap variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan (KK). Nilai koefisien determinasi berganda yang diperoleh dari pengolahan data dengan Software SPSS 26 adalah:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,953 ^a	0,908	0,900	0,25803

Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,908 atau 90,8%. Artinya lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) mampu mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (KK) sebesar 90,8% sedangkan sisanya sebesar 0,092% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan (KK). Dari hasil pengolahan data dengan Software SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

<i>Variabel</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Konstan	2,928	0,006
Lingkungan kerja (LK)	3,556	0,001
Motivasi kerja (MK)	7,401	0,000
Beban kerja (BK)	2,527	0,016

Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8 di atas diketahui bahwa: a. Lingkungan kerja (LK), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001, b. Motivasi kerja (MK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, c. Beban kerja (BK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja (LK), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (LK) dan kinerja karyawan (KK). Semakin baik lingkungan kerja (LK) yang diterapkan di perusahaan, maka kinerja karyawan (KK) akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel lingkungan kerja (LK), yang diukur dengan indikator Aroma - aroma ciri khas, Keamanan dan kenyamanan pegawai di tempat kerja, Kebisingan yang ramai di tempat kerja, Cahaya penerangan pada tempat kerja, Sirkulasi udara pada tempat kerja, Temperatur di tempat kerja. Secara umum, karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap pendekatan lingkungan kerja yang diterapkan oleh CV Indah Makmur. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu "lingkungan kerja (LK), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) pada CV Indah Makmur. Pengaruh lingkungan kerja (LK), terhadap kinerja karyawan (KK) merupakan hubungan yang erat. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Maka CV Indah makmur sebaiknya memperhatikan lingkungan tempat kerja agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Wulansari et al (2022) serta Simanjuntak et al (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Prastyo dan Santoso (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja (MK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK). Semakin baik Motivasi kerja (MK) yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan (KK) akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel Motivasi kerja (MK) yang diukur dengan indikator gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan, dan keberhasilan. Secara umum, karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap motivasi yang diberikan CV Indah Makmur. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu " Motivasi kerja (MK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) pada CV Indah Makmur". Menurut Maruli (2020 :58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Maka dari itu, penting untuk CV Indah Makmur memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari et al (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Surjoseno (2015) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja (BK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara Beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan (KK). Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel Beban kerja (BK) yang diukur dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Tingkat beban kerja karyawan CV Indah Makmur bisa dikatakan dapat dikelola dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu "Beban kerja (BK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Makmur. Menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Maka dari itu, sebaiknya CV Indah Makmur memperhatikan lama waktu bekerja dengan target yang harus dicapai agar karyawan tidak merasa beban dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak et al (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur". Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa CV Indah Makmur lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman baik dari suasana ruang kerja, fasilitas kerja serta keamanan lingkungan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan, 2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Indah Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Indah Makmur sudah memotivasi para karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan baik, 3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Indah Makmur telah memberikan porsi beban kerja yang tepat bagi karyawan.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: 1. Hasil penelitian pada CV Indah Makmur, disarankan agar selalu meningkatkan lingkungan kerja dengan memberikan ruang kerja yang nyaman, fasilitas kantor yang memadai, dan tetap menjaga keamanan lingkungan kerja agar para karyawan merasa aman dan nyaman agar menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, 2. Hasil penelitian pada CV Indah Makmur, disarankan agar selalu memberikan upaya - upaya yang membangun kinerja karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kinerja karyawan dalam bekerja, 3. Hasil penelitian pada CV Indah Makmur agar memperhatikan beban kerja atau target produksi berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan. Karena dengan menggunakan waktu kerja yang baik karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Anafa Publishing . Riau.
- Analisa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Ghozali, I . 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____ . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- _____ . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. (Edisi Pertama ed.) Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Empat ed). Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maruli, T. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* . Scopindo Media Pustaka.
- Mathis, R., & Jackson, J. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Salemba Empat. Jakarta.
- Munandar, A. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2): 170-183
- Prasetyo, I. D., dan Santoso. B. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(2): 513-528.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. CV Mandar Maju. Bandung.
- _____ . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagan, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., dan Tarigan, A. S. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3): 353-365
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- _____ . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Surjoseno, D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra. Surabaya
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wulansari, S., Santoso, E., dan Pristi, E. D. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2): 444-457.