



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahatma Agro**

Oleh:

Wahyu Cahyaningrat	(2112010320)
Dr. Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M	(0727127801)
Sigit Ratnanto, S.T, M.M	(0706067004)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahatma Agro
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Wahyu Cahyaningrat
 - b. NPM : 2112010320
 - c. Fak/Prodi : Ekonomi Dan Bisnis/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dsn. Sambong, Ds. Campur, Kec. Gondang, Nganjuk
 - e. Telp./HP : 085964212125
 - f. Email : wahyucahya018@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 6 Bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui
Kaprodik Manajemen



Restu Medina, NPM
NIDN. 0721058605

Kediri, 03 Juli 2025
Ketua,



Wahyu Cahyaningrat
NPM. 2112010320

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Alvin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas nikmatnya-lah penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan penelitian dengan tepat waktu. Penyusunan laporan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri

Dengan tersusunnya laporan penelitian ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan memberikan kontribusi maupun dukungan kepada penulis guna menyelesaikan laporan penelitian ini. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada Allah Swt atas segala keberkahan dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini dengan baik
2. Kedua orang tua Saya yang telah mendukung penuh dan tidak pernah lelah mendoakan saya dalam menyelesaikan laporan penelitian ini.
3. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Ibu Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Ibu Dr. Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing 1
7. Bapak Sigit Ratnanto, S.T, M.M, selaku dosen pembimbing 2
8. Bapak Debby Septian Atma Nugraha selaku Direktur Operasional PT. Mahatma Agro.
9. Bapak Yeni Nugroho selaku HRD PT. Mahatma Agro
10. Teman – teman seperjuangan angkatan 2021 yang telah memberikan berbagai masukan dan saran yang sangat membantu dalam penulisan laporan akhir ini.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna dan memiliki berbagai kekurangan dan keterbatasan oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan guna meningkatkan kualitas penelitian dimasa yang akan datang.

Kediri, 3 Juli 2025



Wahyu Cahyaningrat
NPM. 2112010320

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahatma Agro baik secara parsial maupun silmutan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Mahatma Agro yang beralamat di Jl. Tamanan No.1, Sidokare Kec. Rejoso, Kab. Nganjuk, Jawa Timur. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Mahatma Agro melalui media google form yang berjumlah 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Dalam Pengolahan data penelitian penulis menggunakan aplikasi perangkat lunak statistical package for social science (SPSS) versi 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mahatma Agro. Sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahatma Agro. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahatma Agro.

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

Link Publikasi:

<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/kilisuci/article/view/5977>

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Kinerja Karyawan.....	7
C. Lingkungan Kerja.....	9
D. Beban Kerja.....	11
E. Motivasi Kerja	13
BAB III METODE PENELITIAN	15
A. Deskripsi Metode Penelitian	15
B. Rincian Proses Pengumpulan Data.....	15
C. Sasaran Penelitian.....	17
D. Instrumen Penelitian.....	18
E. Prosedur Analisis Data	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Hasil Penelitian	28
B. Pembahasan	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Skala Pengukuran Lingkert	16
TABEL 3.2 Instrumen Penelitian.....	18
TABEL 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	21
TABEL 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)	21
TABEL 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Variabel Motivasi Kerja (X3).....	22
TABEL 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	22
TABEL 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	23
TABEL 4.1 Jumlah Kuesioner Yang Dibagikan	28
TABEL 4.2 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)	31
TABEL 4.3 Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2)	32
TABEL 4.4 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X3)	33
TABEL 4.5 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	34
TABEL 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	36
TABEL 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
TABEL 4.8 Hasil Uji t (Parsial).....	39
TABEL 4.9 Hasil Uji F (Silmutan)	39
TABEL 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	40

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	29
GAMBAR 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	29
GAMBAR 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	30
GAMBAR 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	30
GAMBAR 4.5 Hasil Uji Normalitas	35
GAMBAR 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Izin Penelitian	51
LAMPIRAN 2 Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan	52
LAMPIRAN 3 Instrumen Penelitian.....	53
LAMPIRAN 4 Kuesioner Penelitian	54
LAMPIRAN 5 Tabulasi Jawaban Responden	60
LAMPIRAN 6 Hasil Output SPSS	64
LAMPIRAN 7 Dokumentasi Penelitian	75
LAMPIRAN 8 Artikel Yang Telah Di Publish.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam suatu lembaga, organisasi, perseroan terbatas atau perusahaan pasti mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan tersebut dapat diwujudkan dengan mengoptimalkan peran SDM perusahaan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hal ini akan mempermudah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam berjalannya perusahaan. Tersedianya sumber daya manusia di perusahaan tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitas nya.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang unggul sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Kinerja tidak datang secara instan, melainkan perlu pengelolaan yang baik dari perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja karyawan harus dilakukan dengan cermat. Jika kinerja karyawan mengalami peningkatan, maka keadaan itu akan berkontribusi secara positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Mahatma Agro merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor distribusi sarana dan perlengkapan yang menunjang aktivitas pertanian dan perkebunan. Berperan sebagai perusahaan yang menyediakan dan mendistribusikan berbagai produk untuk kebutuhan sektor pertanian dan perkebunan, kepuasan pelanggan dan memberikan pelayanan yang berkualitas adalah tujuan utamanya. Untuk mencapai semua tujuan itu, kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi dengan semaksimal mungkin. Upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan guna mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu melalui mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dan mengurangi

sedikit beban kerja karyawan yang berlebihan, serta memberikan motivasi secara lisan maupun tulisan.

Kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang elaras dengan ketentuan yang berlaku, berdasarkan tanggung jawab yang telah mereka emban. Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) Kinerja karyawan merujuk pada jumlah pekerjaan yang dikerjakan individu atau kelompok saat melakukan sebuah kewajiban yang telah diberikan kepada mereka guna mewujudkan target kerja mereka. Selain itu kinerja karyawan juga memberikan banyak kontribusi pada pengomtimalkan kinerja sebuah perusahaan.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang buruk akan menghambat keberhasilan dan tujuan perusahaan, dalam hal ini perusahaan harus mengupayakan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Kinerja karyawan juga menjadi faktor kunci penentu kesuksesan sebuah perusahaan guna menggapai tujuannya, karyawan yang mempunyai kinerja yang kompeten mereka mampu menjalankan tugas secara optimal dan memberikan hasil kerja yang memuaskan. Apabila jumlah karyawan yang memiliki kinerja yang unggul semakin banyak, efesiensi perusahaan akan meningkat secara keseluruhan, supaya perusahaan tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan internasional. Melalui uraian singkat diatas peneliti menduga terdapat beberapa aspek berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja, beban kerja, serta motivasi kerja..

Salah satu aspek yang diduga dapat berpengaruh ke kinerja karyawan ialah aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah suatu keadaan atau situasi diruang lingkup karyawan yang bisa memengaruhi kinerjanya baik secara positif ataupun negatif. Menurut (Salsabiila & Hidayati, 2023) Lingkungan kerja adalah kondisi atau lokasi di mana para karyawan bekerja yang mencakup semua fasilitas yang diperlukan guna terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan bisa menjadi mendorong kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam perusahaan dan perlu ada adanya perhatian dari perusahaan, hal ini guna untuk menjamin kenyamanan

karyawan dalam berkerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam perusahaan karena dapat berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang sedang melakukan tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan suasana kerja yang mendukung serta positif. Lingkungan kerja yang mendukung, kondusif dan memadai akan membuat karyawan merasa nyaman, yang akan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan maksimal. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif akan membuat karyawan mengalami hal yang tidak nyaman dan akan berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Suasana lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dan selanjutnya berpengaruh ke peningkatan kinerja karyawan. Menurut pendapat (Jasmine et al., 2023) menyimpulkan jika lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan. Akan tetapi bertolak belakang dengan pendapat (Siahaan & Bahri, 2019) yang menyimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Disamping aspek lingkungan kerja, peneliti menduga beban kerja turut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ialah banyaknya tugas serta tanggung jawab yang dibebankan dan wajib dituntaskan oleh karyawan pada kurun waktu tertentu. Menurut (Ihwardian & Suwitho, 2024) beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dikerjakan seseorang baik secara individu atau kelompok guna menyelesaikan kewajiban atau pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Tingkat beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu beban kerja yang selaras dengan standar, beban kerja yang melebihi kapasitas (*over capacity*), dan beban kerja yang berada di bawah kapasitas (*under capacity*). Kondisi kerja karyawan harus disesuaikan dengan beban kerja yang dipikul. Beban kerja juga memiliki peranan yang vital dalam perusahaan, selain itu Penerapan beban kerja dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja secara optimal karena mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Dengan diberikan beban kerja diharapkan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan menyelesaikan semua tugas dengan cepat dan tepat. Namun, jika beban kerja yang diterima karyawan terlalu banyak atau berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental karyawan serta dapat menurunkan kualitas kinerjanya. Sebaliknya jika pemberian beban kerja seimbang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan serta mendorong karyawan guna menggapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja supaya sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan. Sesuai dengan pendapat (Tinambunan et al., 2022) jika penerapan beban kerja dilakukan secara efektif, perusahaan dapat mengidentifikasi tingkat beban kerja yang paling optimal bagi karyawannya serta memahami dampaknya terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Selaras dengan penelitian (Salsabiila & Hidayati, 2023) yang mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi indikasi tersebut berbeda dengan pernyataan (F Polakitang et al., 2019) yang menyimpulkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, kinerja karyawan diduga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dalam penelitian (Darmadi et al., 2024) berpendapat motivasi kerja merujuk pada suatu dorongan atau keinginan yang menyokong individu supaya melaksanakan pekerjaannya dengan penuh komitmen demi mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kecenderungannya untuk bekerja secara optimal dan bersungguh-sungguh, sementara karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah atau kurang akan menunjukkan penurunan kinerja dari hari ke hari. Karyawan yang termotivasi akan berupaya dengan maksimal guna menyelesaikan tugas yang diberikan, karena hal itu akan menciptakan peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya jika karyawan tersebut mendapatkan motivasi yang tepat untuk pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Hasica et al., 2023) yang mengemukakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan. Akan tetapi bertolak belakang dengan pendapat (Adha et al., 2019) yang mengemukakan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan.

Kinerja karyawan yang optimal tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Lingkungan kerja yang memadai, beban kerja yang proporsional, serta tingkat motivasi yang tinggi merupakan tiga faktor utama yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai bisa berdampak negatif terhadap produktivitas. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan berpotensi menimbulkan kejenuhan dan penurunan performa. Sementara itu, motivasi kerja yang kuat bisa menjadi penyokong utama karyawan agar menghasilkan produktivitas secara optimal. Selaras oleh hasil penelitian (Aritonang et al., 2024) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang telah diuraikan, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berfokus pada “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahatma Agro”.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahatma Agro.
2. Menganalisis sejauh mana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mahatma Agro.
3. Menelaah dan mengevaluasi dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahatma Agro.
4. Menelusuri pengaruh simultan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahatma Agro.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aritonang, C. V., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sun Hope Indonesia. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 162–175.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). the Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 09–15.
<https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284>
- F Polakitang, A., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengertian Lingkungan Kerja (3). *Jurnal EMBA*, 3(3), 4164–4173.
- Fransisca, R. Z., Wiraha, D. S., & Rony Kurniawan. (2023). *Analisis motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ud dorangku pare kediri 1),2),3)*. 2, 435–444.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal*

- Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Ihwardian, G. O., & Suwitho. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. cherry mie. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(1).
- Janah, S. F., Wisnu, S., & Bhirawa, S. (2022). *Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022 PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GTT KEDIRI*. 663–670.
- Jasmine, E. D., Kalpikawati, I. A., Artajaya, M., & Pinaria, N. W. C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 2(1), 59–69. <https://doi.org/10.52352/jham.v2i1.1001>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal, September*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Mardika Y Muslih B Soedjoko D. (2022). *Analisis lingkungan, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pt telkom indonesia cabang kediri*. 855–861.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.
- Ramadhani, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pekanbaru*.
- Rusby, Z. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.

- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, B. (2002). *Panduan riset perilaku konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Studi, P., Feb, M., Kediri, U. N. P., Karyawan, K., Motivasi, D., Kerja, I., Aprila, A. R., & Raharjo, I. B. (2024). *Kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja, insentif kerja, dan beban kerja 1),2),3)*. 3, 1208–1218.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 424–436. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1651>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>