

website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

© LPPM Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : jurnalmagister@gmail.com

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang

Nisa Awalia¹; R.R. Mardiana Yulianti²

¹⁻²Universitas Pamulang, nisaawalia999@gmail.com dosen00155@unpam.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Serta Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji T dan uji F. Berdasar uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) antara variabel beban kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,272 > 2,00958$) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang. Sedangkan hasil uji t antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,956 > 2,00958$) yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang. Untuk uji F (simultan) antara variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,833 > 3,18$) yang artinya bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; dan Kinerja Pegawai.

Abstract. This study aims to determine how much influence the workload has on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, and the effect of Simultaneous Workload and Work Environment on Employee Performance at the Rajeg Sector Police Office, Tangerang Regency. The data analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, T test and F test. Based on the results of the calculation of multiple linear regression analysis obtained equation $Y = 33,497 + 0,217X_1 + 0,389X_2$ with a coefficient of R^2 of 0,326 or 32,6% proving that the workload and work environment variables contribute or influence 32.6% on employee performance, while the remaining 67.4% is influenced by factors others that were not investigated in this study. Based on the hypothesis test using the t-test (partial) between the workload variable (X_1) and the employee performance variable (Y), the results $t_{count} > t_{table}$ ($3.272 > 2.00958$) indicate that workload affects employee performance at the Rajeg Sector Police Office, Tangerang Regency. While the results of the t test

between the work environment variable (X_2) and the employee performance variable (Y) the results $t_{count} > t_{table}$ ($3,956 > 2.00958$) which means that the work environment affects the performance of employees at the Rajeg Sector Police Office, Tangerang Regency. For the F (simultaneous) test between workload variables (X_1) and work environment (X_2) on employee performance (Y) $F_{count} > F_{table}$ ($11.833 > 3.18$) which means that workload and work environment affect employee performance at the Police Office Rajeg Sector Tangerang Regency.

Keywords: *Workload; Work Environment; and Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Pada perkembangan era globalisasi ini, instansi dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa instansi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang bermutu, karena maju mundurnya suatu instansi sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusiannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun instansi. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi.

Pada prosesnya, prestasi ataupun kinerja organisasi mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawai dari organisasi itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara pegawai organisasi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusiannya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari – hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya lebih dari separuh berat tubuh. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi- reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah sehingga akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja pegawai dalam absensi kehadiran. Karena beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan kesehatan badan menurun sehingga banyak pegawai yang sakit. Hal ini terjadi kepada pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang dan diperkuat dengan data absensi periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2020.

Tabel 1.
Data Absensi Pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang periode 2016 s/d 2020

Tahun	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan
2016	15	7	13	-
2017	17	8	12	-
2018	19	17	10	-
2019	22	13	8	-
2020	26	11	7	-

Sumber: Data Internal Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Dari data absensi periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran terus meningkat. Hal ini tentu dapat menurunkan kinerja para pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang.

Tabel 2.
Data Key Performance Indicator (KPI) pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang periode 2016 s/d 2020

No	Tahun	Lp	Tunggakan		Selra					%
			Lidik	Sidik	P21	Sp3	Sp2hp (a2/rj)	Aduan dicabut	Limpah	
1	2016	48	38	10	18	4	13	-	1	75%
2	2017	51	32	19	13	6	21	-	3	84%
3	2018	30	22	8	12	2	10	-	2	87%
4	2019	31	24	7	14	1	9	-	1	81%,
5	2020	44	32	12	11	4	17	-	2	77%

Sumber: Data Internal Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang mengalami penurunan. Dari data *Key Performance Indicator* (KPI) periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 terlihat bahwa persentase pencapaian kinerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dan semangat kerja pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi instansi.

B. KAJIAN LITERATUR

Menurut Firmansyah (2018) mengemukakan bahwa "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu."

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat".

Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) mengemukakan bahwa "Beban Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi".

Menurut Danang (2015) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

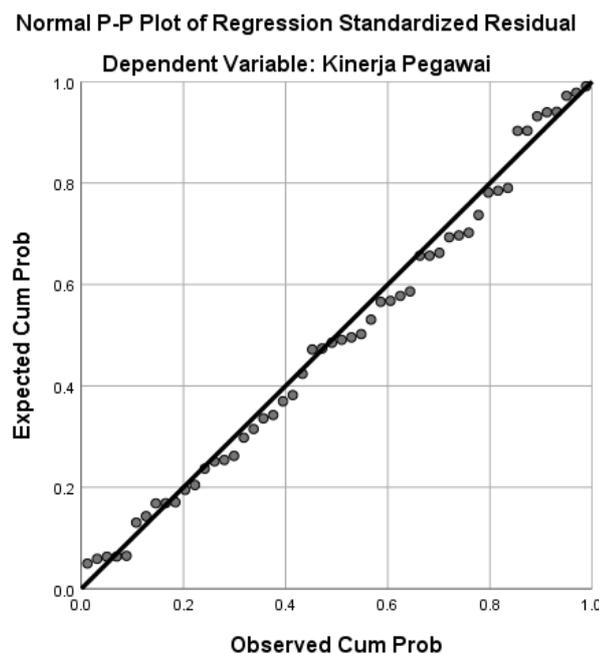
C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik.

Teknis analisis data dalam penelitian ini, untuk menguji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji kelayakan data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Sedangkan untuk perhitungan statistic menggunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik



Sumber: Data Primer (Data diolah peneliti dengan SPSS versi 26)

Gambar 1.
Grafik Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test diperoleh nilai $Asym.sig$ sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonalnya. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data penelitian dalam model regresi

berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencah jauh dari garis lurus) sehingga persyaratan normalitas dapat dipenuhi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian pada model regresi ini berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	0.922	1.084
	Lingkungan Kerja	0.922	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer (Data diolah peneliti dengan SPSS versi 26)

Dari hasil data diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independent, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF.

Nilai *tolerance* yang diperoleh 0,922 dan nilai VIF 1,084. Karena data diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 keadaan seperti ini membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson Test

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.298	3.621	1.553

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer (Data diolah peneliti dengan SPSS versi 26)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji DW-test sebesar $d=1.553$, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan dtabel. Dtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji arah dan jumlah sampel (T) = 52 dengan $K = 2$, maka didapat dtabel $d_l = 1,4741$ dan $d_u = 1,6334$ (lihat pada lampiran tabel DW), $4-d_l = 2,5259$, $4d_u = 2,3666$. Dasar pengambilan keputusan Uji Autokorelasi dilakukan dengan:

- Jika $d < d_l$ atau $d > 4-d_l$ maka terdapat autokorelasi
- Jika $d_u < d < 4-d_u$ maka tidak terdapat autokorelasi
- Jika $d_l < d_u < d$ atau $4-d_u < d < 4-d_l$ maka pengujian tidak dapat disimpulkan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, nilai $d_l (1,4741) < d (1.553) < d_u (1,6334)$ artinya pengujian tidak dapat disimpulkan.

Tabel 5.
Hasil Uji Analisis Regresi Koefisien Korelasi

Correlations				
		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	0.279	0.420
	Sig. (2-tailed)		0.045	0.002
	N	52	52	52
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	0.279	1	0.488
	Sig. (2-tailed)	0.045		0.000
	N	52	52	52
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	0.420	0.488	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	
	N	52	52	52

Sumber: Data Primer (Data diolah peneliti dengan SPSS versi 26)

Data hasil koefisien korelasi dari 52 kuesioner dihasilkan pengaruh beban kerja sebesar 0.420 dan r_{tabel} sebesar 0.30 dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, jika $0.420 > 0.30$ dan lingkungan kerja sebesar 0.488, dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, jika $0.488 > 0.30$, maka disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6.
Rangkuman Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.571 ^a	0.326	0.298	3.62129

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 26 dioleh nilai koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,326. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 32,6% sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7.
Hasil Uji t Variabel Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.324	3.946		12.754	0.000
	Beban Kerja	0.296	0.091	0.420	3.272	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer (Data diolah peneliti dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,272 > 2,00958$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang.

Tabel 8.
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.268	4.147		5.128	0.000
	Lingkungan Kerja	0.472	0.119	0.488	3.956	0.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.956 > 2,00958$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9.
Hasil Uji F Variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.350	2	155.175	11.833	0.000 ^b
	Residual	642.573	49	13.114		
	Total	952.923	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja						
Sumber: Data primer (data diolah peneliti dengan SPSS versi 26)						

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($11.833 > 3,18$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel beban kerja diperoleh nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3,272 > 2,00958$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3.956 > 2,00958$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg – Kabupaten Tangerang.

Secara simultan dengan uji F terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang. Dapat dilihat dari nilai yang diperoleh yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($11.833 > 3,18$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Dari hasil jawaban responden, indikator (Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi) mendapatkan skor terendah yaitu 3.96 (Baik) pada variabel beban kerja. Oleh karena itu, Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang perlu memperhatikan tingkat kesulitan beban kerja yang diberikan kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Dari hasil jawaban responden, indikator (Tempat kerja saya jauh dari kebisingan) mendapatkan skor terendah yaitu 2.84 (Kurang Baik). Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang harus memperhatikan tingkat kebisingan di tempat pegawai bekerja agar mereka memiliki tempat kerja yang nyaman dan dapat bekerja secara optimal.

Dari hasil jawaban responden, indikator (Saya mampu bekerja melebihi capaian target yang telah ditetapkan) mendapatkan skor terendah yaitu 2.75 (Kurang Baik). sebaiknya kantor kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang memberikan target kepada setiap pegawai sesuai dengan kemampuan mereka agar menghindari tingkat stress kerja dan mereka dapat bekerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arfi Hafiz Mudrika, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Andre Syahputra Tarigan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana PrenadA Media Group, Jakarta
- Fransiska, Yuliana. *Zulaspan, Tupti*. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indriyanto, D. Solovida. Grace Tianna. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KCP Bank Jateng Kabupaten Pemalang. Kota Semarang: Magister Manajemen STIE BankBPD Jateng.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.



- Khaerul Hadi. Baiq Nurul Hidayah. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah*.
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mahawati, E dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nabawi, Rizal. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Nainggolan, Nora Putri. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ex Batam Indonesia. **Jurnal Akuntansi Bareleng**.
- Ryani Dhyana Parashakti. Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- S, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sunardi, N. (2020). Penilaian Kinerja Keuangan menggunakan Economic Value Added (EVA) dan Market Value Added (MVA) dengan Time Series Approach pada Industri Semen di Indonesia. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(2).
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Surijadi, Herman. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Politycy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*.