PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 7 No. 4, 2024
e-ISSN : 2622-6383

Dampak Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan)

Amrullah[1], Imaduddin[2], Suryanti[3]
Ahamrullah5@gmail.com[1], imaduddin@umi.ac.id[2], suriyanti.mangkona@umi.ac.id[3]*

STIE Amkop Makassar[1]
Universitas Muslim Indonesia[2,3]

Abstrak

This study aims to determine the influence or impact of workload, work discipline, and work environment on the performance of employees, particularly in the environment of the Organization Bureau of the Regional Secretariat of South Sulawesi Province. The approach used in this research is a quantitative approach with a simple linear analysis method. The population in this study consists of workers involved in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of South Sulawesi Province, totaling 55 employees. Since the population size is less than 100, the study employs total sampling, making the entire population the sample.

The results of the study indicate that workload and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has a positive but not significant effect. The analysis of the coefficient of determination shows a coefficient value of 48.80%. This indicates that 48.80% of the performance of employees in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of South Sulawesi Province is influenced by the three independent variables, namely workload (X1), work discipline (X2), and work environment (X3), while the remaining 51.20% is influenced by other variables not observed in this study.

Keywords: Workload, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pendahuluan

Dalam lingkungan pemerintahan, efektivitas kinerja pegawai sangat bergantung pada berbagai faktor yang memengaruhi kemampuan individu maupun tim untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor seperti beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan produktivitas yang optimal.

Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai salah satu unit penting dalam struktur pemerintahan daerah, memiliki tugas strategis dalam pengelolaan organisasi. Namun, tantangan dalam hal beban kerja yang tinggi, kebutuhan akan disiplin yang konsisten, serta kualitas lingkungan kerja menjadi aspek penting yang perlu diteliti untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini berfokus pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara dan pelayan publik, yang berbeda dengan karyawan pada perusahaan komersial. Kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal seperti beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Beban kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui volume dan kompleksitas tugas. Disiplin kerja, mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, juga memainkan peran penting dalam menciptakan efektivitas kerja. Lingkungan kerja, yang meliputi faktor fisik, sosial, dan psikologis, menjadi elemen kunci dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan.
Penelitian ini berupaya menjawab empat pertanyaan utama sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja pegawai?

Penelitian bertujuan untuk mengukur pengaruh parsial dan simultan dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan. Manfaat Penelitian ini adalah Menambah wawasan penulis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, Memberikan kontribusi ilmiah melalui publikasi hasil penelitian, Menjadi referensi bagi penelitian serupa di masa depan dengan indikator baru sebagai alat ukur.

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017), beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan berdampak negatif pada kinerja. Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan produktivitas yang lebih baik. Lingkungan kerja meliputi segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi pegawai saat bekerja. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan motivasi dan produktivitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan.

Beban Merja

Beban kerja menurut Meshkati dalam (Astianto, 2014:5) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Widarto, Irawanto, Riky Welli Saputra, & Risda Hayaty, 2022).

Afia (2013:4) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan yang biasanya mempunyai kendala waktu yang sangat besar yang didalamnya terdapat tiga aspek. Pertama, jumlah pekerjaan dan jumlah hal-hal yang harus dilakukan. Kedua, aspek waktu dan pengalaman subjektif dari karyawan yang diasumsikan jika beban kerja meningkat maka tingkat kesalahan juga ikut meningkat. Ketiga, usaha mental dan fisik yang digunakan karyawan mencerminkan respon seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja dan Target yang harus dicapai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja, dimana orangorang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Disiplin kerja juga diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Afandi, 2016; Davis, 1985 dalam Mangkunegara, 2016).

Disiplin sendiri menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, hal tersebut yang menyebabkan karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Namun jika karyawan taat pada ketetapan perusahaan, menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Sedangkan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2018; Hasibuan 2012).

Secara keseluruhan, konsistensi disiplin kerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi secara terus-menerus dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, efisiensi, kualitas pekerjaan, dan perkembangan pribadi dan profesional. Afandi (2016), merumuskan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
    a. Masuk kerja tepat waktu
    b. Penggunaan waktu secara efektif
    c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator sebagai berikut:
    a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
    b. Target pekerjaan
    c. Membuat laporan kerja harian

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2012:25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankannya. Literatur lingkungan kerja untuk secara teoritis menghubungkan hubungan antara dukungan organisasi dan kreativitas karyawan (Tsai, Horng, Liu, & Hu, 2015).

Lingkungan kerja merupakan keadaan di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan juga mempengaruhi kondisi psikologis sehingga mendorong karyawan dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal (Wahyuningsih, 2014). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Nitisemito (2006) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja dan Tersedia fasilitas kerja

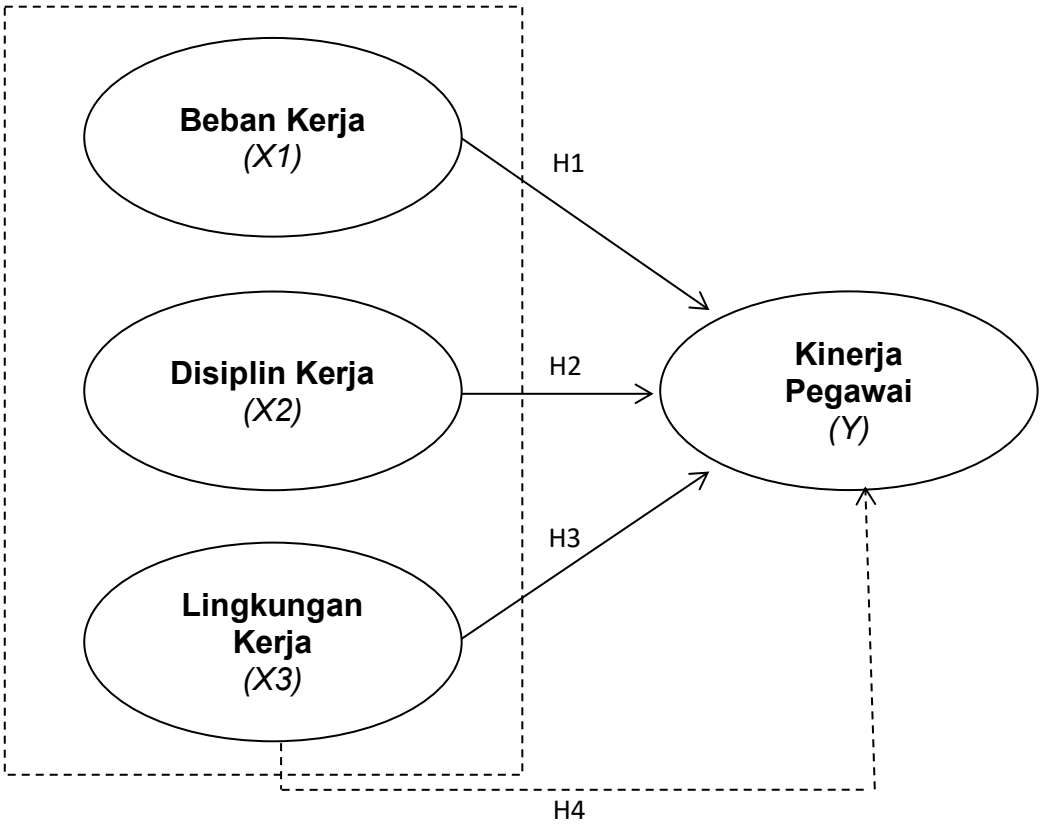
Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah nilai yang diperoleh dari suatu perilaku karyawan/pegawai, baik secara positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi (*Colquitt, et al*, 2009).Dalam kaitannya dengan kinerja manajemen.Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa kinerja manajemen adalah suatu sistem perluasan organisasi dimana manajer mengintegrasikan aktivitas untuk mencapai tujuan, monitoring dan evaluasi, memberikan masukan dan melatih karyawan secara berkesinambungan (Kreitner dan Kinicki, 2007: 270).

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja aktual yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Lijan Poltak Sinambela (2011:136) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu kehlian tertentu. Kinerja pegawai diperlukan sebab dengan kinerja dapat diketahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dengan demikian indikator kinerja setiap pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten lamongan, meliputi, Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan (Fitriyah, Surabagiarta, Pgri, & Buana, n.d.):

Berdasarkan uraian teori dan data empiris mengenai Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja Pegawai, maka model penelitian ini adalah:



Gambar 1. 1 Model Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada 4 (empat) asumsi hipotesis, yaitu sebagai berikut:
H_1: beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
H_2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
H_3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
H_4: Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

1. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data melalui metode statistik. Data dikumpulkan melalui Observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian. Dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder dari laporan atau catatan resmi. Kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk memperoleh data primer terkait variabel penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban responden. Instrumen utama adalah kuesioner yang disusun untuk menilai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Biro Organisasi Setda, yang terdiri dari ASN/PNS (36 orang), Non-PNS/tenaga kontrak (12 orang), dan lainnya (7 orang), dengan total populasi 55 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel populasi, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur hubungan variabel dependen (kinerja pegawai).

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden adalah subjek atau individu yang berpartisipasi dalam suatu penelitian atau survei dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Mereka merupakan bagian penting dari proses pengumpulan data dalam riset. Responden dapat berasal dari berbagai latar belakang dan memiliki karakteristik yang beragam, tergantung pada tujuan dan ruang lingkup penelitian yang dilakukan.

Partisipasi responden memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan mendalam mengenai topik yang diteliti. Dengan adanya responden, peneliti dapat menganalisis perilaku, pendapat, dan persepsi mereka terhadap suatu fenomena atau topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan responden berdasarkan karakteristik tertentu untuk memastikan relevansi data.

Analisis Kuantitatif Rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini telah diidentifikasi pada Bab I dan II. Penelitian ini menguji pengaruh tiga variabel independen (beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) menggunakan analisis regresi linear berganda.

1. Konstanta (a): Nilai sebesar 1,138 menunjukkan kinerja pegawai tanpa pengaruh variabel independen.
2. Koefisien X1 (Beban Kerja): Setiap peningkatan 1 unit pada beban kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,512 unit.
3. Koefisien X2 (Disiplin Kerja): Setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,170 unit.
4. Koefisien X3 (Lingkungan Kerja): Setiap peningkatan 1 unit pada lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,256 unit.

Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,488, yang berarti 48,80% variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 51,20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	3,797	1,67528	Signifikan (berpengaruh terhadap kinerja)
Disiplin Kerja (X2)	1,281	1,67528	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	1,750	1,67528	Signifikan (berpengaruh terhadap kinerja)

Sumber : Data Primer (Hasil olah Data) tahun 2024

- Beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.199	3	5.400	15.878	.000[b]
	Residual	17.004	50	.340		
	Total	33.204	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), LIngkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja						

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, yang mengindikasikan bahwa faktor disiplin mungkin memerlukan pendekatan tambahan atau konteks tertentu untuk memengaruhi kinerja.
3. Lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, yang mendukung teori bahwa kondisi kerja yang kondusif meningkatkan efektivitas pegawai.

Hasil ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memberikan perhatian pada pengelolaan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Hubungan Kompleks antara Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PegawaiHubungan antara ketiga variabel (beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja pegawai bersifat kompleks dan saling memengaruhi. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu, didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi, cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, baik secara sosial maupun fisik, berperan penting dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja pegawai meskipun tingkat disiplin kerja tinggi. Oleh karena itu, penciptaan keseimbangan yang baik antara beban

kerja yang dikelola dengan baik, disiplin kerja yang konsisten, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang baik serta penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas dapat secara substansial meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tetap perlu dilakukan agar dampaknya terhadap kinerja pegawai menjadi lebih signifikan.

Kontribusi Variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PegawaiBerdasarkan analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa 48,80% variasi kinerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen, yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, sebesar 51,20% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja pegawai untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, sehingga tidak terjadi overload yang dapat menurunkan produktivitas. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, perlu menjadi prioritas. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang mendukung, serta program pengembangan soft skill untuk pegawai. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan menerapkan kebijakan yang mendorong kedisiplinan, seperti pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi serta pembinaan bagi pegawai yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-1. Zanafa Publishing.

Afia, A. 2013. Tata Tulis Karya Ilmiah. Jakarta: Pusat Pengembangan Bahan Ajar.

Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Astianto, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan PDAM Surakarta.

Astianto, A., Suprihadi H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.

Anggita dan Heru Suprihhadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban.

Basri¸ A. F. M., dan Rivai¸ V. 2005. Performance appraisal. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada. Depkes RI, 2006.

Drucker, Peter. F. 1996. The leader of the future. New York. The Drucker foundation-Jossey Bass.

Edy Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana. Prenada Media Group, Jakarta.

Ekaningsih, 2012.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi. Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.

Hasan, Iqbal, 2009, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Bumi Aksara,.

Kasmir, & Jakfar. 2015. Studi Kelayakan Bisnis (Revisi). Kencana.

Koesomowidjojo, Suci 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
Moklas. 2015. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
Mubarak, I.W., et al., 2015. Buku Ajar Ilmu Keperawatan Dasar (Buku 1).
Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
Nitisemito, 2006, Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya. Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
Nitisemito., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,. Bandung.
Notoatmodjo, S. 2012. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta. Nursalam, D.S. 2008.
Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. 'Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi. Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten.
Parashakti, R. D., & Putriawati. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan. Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja.
Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. 2019. PENGARUH BEBAN KERJA,. LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA.
Putriyanti, Setiadi 2021. Effect of Work Environment, Work Conflict, and Work Stress on Employee Performance at Mercure Hotel Bengkulu, Vol. 1 No. 2
Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta. Nitisemito, S, Alex. (1996).
Safrizal, Z. A. 2020. Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah.
Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.
Sinambela, L. P. 2011. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan. Implementasi (Cetakan ke).
Sinambela, L. P. 2011. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan. Implementasi (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.
Sri Indra Wahyuni, 2020. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma. Dayung Utara Pekanbar.
Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet. Ghozali ,I., & Laten. H (2015).
Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
Tarwaka. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Keja : Manajemen dan. Implementasi K3 di tempat Kerja. Surakarta: Harapan press.
Tsai, C.Y., Horng, J.S., Liu, C.H., & Hu, D.C. 2015. Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity
Wahyuningsih R. Penatalaksanaan Diet pada Pasien. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu;. 2013.
Wibowo 2015. Pendidikan Karakter berbasis kearifan lokal disekolah. (konsep,strategi, dan implementasi).
Yulianti, N. Agustin, H. dan Taqwa, S. 2019. "Pengaruh Ukuran Perusahaan,. Kompleksitas Audit, Risiko Perusahaan dan Ukuran Kap Terhadap Fee. Audit".
Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia) .Persada.